

El treball flexible de les dones al comerç de Barcelona¹

Anna Ortiz Guitart

*Departament de Geografia
Universitat Autònoma de Barcelona*

Introducció

L'increment cada vegada més visible en les estadístiques estatals del treball flexible o treball «atípic» (contractes temporals, treball a temps parcial i d'altres modalitats no estàndard d'ocupació), en detriment d'aquell amb contractació fixa i a jornada completa, ha provocat un interès general en el seu estudi des de diferents disciplines de les ciències socials i en la geografia en especial. L'alta proporció de dones treballant en aquestes situacions, sobretot treballant a temps parcial, ha obert un debat sobre si considerar aquest fenomen una nova forma de precarietat laboral o una estratègia de les dones per a combinar millor treball i família.

¹ Aquest article és una part de la Memòria de Recerca de Tercer Cicle, «La flexibilitat laboral de les dones al comerç de Barcelona. Una aproximació des de la Geografia del Gènere», presentada en el Departament de Geografia de la Universitat Autònoma de Barcelona el setembre de 1997. El treball de recerca, dirigit per Maria Dolors Garcia Ramón, s'emmarca dins el projecte de la Unió Europea «Flexible working – a means of reconciling work and family life or a new form of precariousness», en el qual hi participen sis universitats i centres de recerca europees (d'Alemanya, Espanya, França, Grècia, Regne Unit i Suècia), sota la coordinació de Diane Perrons del Departament de Geografia de la *London School of Economics and Political Science*. El projecte està inscrit en el programa *Medium-term Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men (1996-2000)* de la Comissió Europea (Directorate General V Industrial Relations, Employment and Social Affairs). Aquest treball ha rebut un accésit al *Premi Lluís Casassas i Simó de la Societat Catalana de Geografia 1998* (Institut d'Estudis Catalans).

En aquest article exposarem, de manera introductòria, la situació del treball flexible a Espanya i a la resta d'estats de la Unió Europea. En segon lloc, ens aproximarem a la nostra realitat més immediata estudiant les característiques laborals de les treballadores flexibles² a dues empreses localitzades a Catalunya, l'empresa de grans magatzems *El Corte Inglés* i l'empresa de supermercats *Caprabo*. Finalment, a partir d'entrevistes en profunditat de les treballadores «flexibilitzades» d'aquestes empreses, seguint una metodologia qualitativa, ens endinsarem en els continguts, les opinions, les valoracions, les queixes i, en definitiva, les experiències personals d'aquestes dones que treballen amb contractes temporals i/o a temps parcial.

1. Treball flexible: precarietat o estratègia?

1.1. Definició de treball flexible i situació dins la Unió Europea

Segons la «Xarxa d'Experts en la situació de la dona en el mercat de treball» (1992) de la Unió Europea, entre 1983 i 1992 la participació de les dones al mercat de treball va ser tan positiva que va mantenir o augmentar, segons els països, les taxes de treball europees.³ Aquest creixement no es deu, com en èpoques anteriors, a l'augment d'ocupació donat gràcies al treball fix a temps complet, sino més aviat, a la importància creixent dels treballs «atípics» ocupats majoritàriament per dones.

Per Baylina (1993), el treball flexible es veu com una necessitat d'adaptar el mercat laboral a les transformacions econòmiques que han succeït en les darreres dècades: sota l'objectiu d'incrementar la productivitat i la competitivitat de les empreses, la flexibilització laboral es manifesta en la reducció de plantilles i en una redefinició contínua de les condicions i contractes de treball.

Dins la classificació de treball flexible s'inclouen una gran varietat de situacions dins la Unió Europea: treball a temps parcial, treball temporal, treball estacional, treball ocasional, treball en hores «asocials» (matinada i nits), treball amb contractes on el treballador ha d'estar disponible a qualsevol hora del dia per treballar (l'anomenat en anglès *zero hours contract*), treball de jornada

² La decisió de tenir en compte només l'experiència de les dones no va ser presa a priori. Va ser fruit de les dificultats de trobar homes amb responsabilitats familiars que treballessin temporalment o a temps parcial, i les dificultats que aquests mostraven per concedir entrevistes.

³ Si ens fixem en les dades donades per la *European Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market* veiem com les taxes d'ocupació dintre dels països de l'Unió Europea varien considerablement. Per una banda, estats com Espanya (amb la taxa més alta d'atur dins l'UE), Itàlia, Irlanda i Grècia tenen les taxes d'ocupació més baixes dintre dels estats membres, per sota de la mitjana europea, mentre que altres països com Dinamarca, el Regne Unit, Alemanya i Portugal tenen els nivells més alts. La resposta cal trobar-la en la diferent taxa de participació femenina en el mercat laboral. Així, mentre que Espanya té una població activa del 48.8%, amb una proporció d'activitat masculina del 64% i una proporció molt baixa de femenina del 31%; Dinamarca amb una població activa del 74.4%, té més equilibrada la proporció entre els dos sexes, 78% d'homes i 70% de dones (*Bulletin on Women and Employment in the UE*, abril 1996, núm. 8).

rotativa i partida, treball autònom, treball en negocis familiars, treball a domicili, el teletreball i, per últim, tots els treballs situats dins l'economia submergida o informal. En el sector del comerç i en el nostre estudi en concret, el treball flexible, legalitzat per l'estat, queda representat pel treball amb contractació temporal a temps complet i a temps parcial.

Els treballs «atípics» són representats de diferent manera entre els països «rics» i «pobres» de la Unió Europea. Als països del nord, la creixent taxa d'activitat femenina ha anat acompanyada per una creixent taxa d'activitat a temps parcial i de contractes precaris, majoritàriament en el sector dels serveis. Al sud d'Europa, la creixent taxa d'ocupació està connectada amb el creixement de l'autoocupació i l'expansió dels serveis públics (educació, salut, administració) on es treballa poques hores i on han funcionat, fins fa poc, com a substituït del treball a temps parcial (Vaiou, 1995). Caldria destacar, però, que cada vegada més en els països del sud d'Europa i, concretament a Espanya, es van imitant les tendències dels països del nord amb la creixent importància del treball flexible en totes les seves representacions.

1.2. Diferents formes de treball flexible

En aquest apartat ens centrarem en el treball flexible que es troba, sobretot, al sector del comerç i que afecta de manera especial a les dones.⁴ A Espanya, el treball flexible està representat pel treball amb contractació temporal, a temps complet i a temps parcial. Les característiques i les condicions laborals mostren signes de precarietat i d'inestabilitat pels treballadors i treballadores ja que, molt sovint, aquests resten en llocs de treball mal pagats, realitzen les tasques menys qualificades i les de menys responsabilitat. Miguélez i Recio (1993) assenyalen que aquest tipus de treball porta implícita una «precarietat social», ja que els treballadors/es difícilment poden consolidar un acceptable nivell de vida i un estatus, una professió reconeguda i una planificació de futur.

El treball a temps parcial: una precarietat feminitzada

Segons la legislació espanyola vigent (Reial Decret 18/1993, del 3 de desembre), es considera que un treball és a temps parcial quan el treballador presta els seus serveis durant un nombre d'hores al dia, al mes o a l'any, inferior al considerat com l'habitual en l'activitat que es tracti en aquests períodes de temps. Al sector del comerç, el temps parcial permet treballar unes hores al matí o a la tarda, un dia (dissabtes) i dos dies (divendres i dissabtes) a la setmana. El treball a mitja jornada no garanteix unes condicions de vida adequades per la baixa remuneració que suposa treballar menys hores de les «nor-

⁴ Un altre tipus de treball flexible que afecta a homes i dones de la mateixa manera és el treball amb contracte d'aprenentatge, el qual resulta extraordinàriament precari. És un treball mal pagat, no ofereix garanties reals d'aprenentatge, pot allargar la inserció dels aprenents fins els 27 o 28 anys injustificadament i no dóna garanties reals d'inserció després de tot el tràmit. La reducció de costos laborals i les majors possibilitats de control sobre la força de treball apareixen com les característiques de fons d'aquesta nova forma de vinculació a l'empresa (Miguélez, 1994).

mals» (40 hores a la setmana segons la legislació laboral espanyola), a no ser per persones integrades en un grup familiar que puguin aportar el seu sou al global dels ingressos familiars.

Els treballadors/es a mitja jornada es poden dividir en dos grups: aquells que trien la possibilitat de treballar menys hores per poder combinar millor el treball remunerat amb d'altres responsabilitats (domèstiques, familiars, d'estudi, etc.), i aquells que, desitjant treballar a temps complet, s'han de conformar amb un treball a mitja jornada. A Espanya, segons l'*Encuesta de Población Activa* (EPA), a l'any 1995, un 78.7% dels treballadors a temps parcial responien que ho feien de manera voluntària, mentre que un 21.3% ho feia involuntàriament (Carrasco i Mayordomo, 1997).

Al 1994, el 15.5% de totes les persones ocupades als països de la Unió Europea treballaven a temps parcial, enfront el 13% de 1987 i el 13.5% de 1990. L'augment es va produir sobretot durant els anys de la recessió econòmica, coincidint amb la reducció del nombre de treballadors/es a temps complet. Al 1994, quasi el 31% del treball femení era a temps parcial. Malgrat que el treball a temps parcial té una importància significativament menor entre els homes, aquesta proporció va augmentar a un 5% de tota l'ocupació masculina. Altres dades extretes d'estudis anuals realitzats per la Unió Europea assenyalen com les dones van ocupar el 95% dels nous llocs de treball a temps parcial creats entre 1987 i 1990. En canvi, el 98% dels nous llocs de treball per homes van ser a temps complet en aquest mateix període (Comisión Europea, 1995).⁵

Les variacions del treball flexible entre els membres de la Unió Europea són molt significatives, i vénen expressades segons diversos factors: l'edat i la composició dels gèneres, els sectors econòmics on es distribueixen, les condicions laborals, el grau de terciarització, les legislacions laborals, les polítiques familiars i les tradicions culturals de cada país. Sense anar més lluny, la Unió Europea presenta una situació molt variada entre el Nord i el Sud. L'alt percentatge de dones que treballen a temps parcial als països septentrionals contrasta amb la resta de països europeus, sobretot els països meridionals.⁶ Així, davant països com els Països Baixos (67.3%), el Regne Unit (44.3%) i Suècia (43.0%) amb un alt percentatge de dones treballant a temps parcial, trobem països com Grècia (8.4%), Portugal (11.6%) i l'Espanya (16.6%) amb una baixa proporció (Eurostat, 1996). La feminització del treball a temps parcial és més elevada en aquells països on aquesta forma de treball està més estesa. Així, mentre que a Grècia el 62.9% dels treballadors/es a temps parcial són dones, a Dinamarca són un 87.5% (taula 1). A més, als països del nord d'Europa, la concentració d'aquestes treballadores a les edats centrals de la maternitat (25-49 anys) també revela una segmentació dels llocs de treball en funció de la durada de les jornades laborals, que preserva als homes el paper de treballador principal fora de casa i a les dones la doble presència a l'àmbit laboral i domèstic.

⁵ Només en tres països (Alemanya, Països Baixos i Dinamarca) la importància del treball a temps parcial masculí va augmentar significativament.

⁶ L'única excepció és Finlàndia, amb un 15.8% de dones treballant a temps parcial, percentatge inferior del que es dona a Espanya (vegeu taula 1).

Taula 1.
Ocupació: temps complet i temps parcial. Unió Europea 1995

	Ocupació en temps parcial (en %)			Feminització de l'ocupació (% de dones sobre el total)			
				Ocupació total	Temps complet	Temps parcial	
	Dones	Homes	Total	%Dones	% Dones	% Dones	% Dones casades
Alemanya	33.8	3.6	16.3	47.7	33.4	87.4	71.0
Àustria	26.9	4.0	13.9	49.4	36.7	83.8	64.3
Bèlgica	29.8	2.8	13.6	40.5	32.6	87.5	69.8
Dinamarca	35.5	10.4	21.6	57.5	36.7	73.3	42.1
Espanya	16.6	2.7	7.5	35.4	31.1	76.3	45.7
Finlàndia	15.8	8.0	11.8	56.2	46.4	65.0	32.0
França	28.9	5.1	15.6	48.2	37.3	82.0	56.5
Grècia	8.4	2.8	4.8	35.5	34.5	62.7	43.8
Irlanda	23.1	5.4	12.1	39.9	32.9	72.0	51.8
Itàlia	12.7	2.9	6.4	33.9	33.1	70.6	49.5
Luxemburg	20.3	1.1	7.9	35.9	30.7	91.0	73.1
Països Baixos	67.3	16.7	37.3	48.3	21.2	73.4	48.0
Portugal	11.6	4.2	7.5	49.4	42.6	69.1	49.3
Regne Unit	44.3	7.7	24.1	52.4	32.7	82.3	59.4
Suècia	43.0	10.3	25.8	—	36.3	78.9	46.3
Europa 15	31.3	5.2	16.0	45.0	33.9	80.9	58.3

Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat (1996). *Enquête sur les Forces de Travail* 1995.

Del total de la població activa a Espanya, el 92.5% treballa a temps complet i el 7.5% treballa a temps parcial. Si ho dividim per sexes, la proporció de dones del total de la població activa és molt més elevada (16.6%) que la proporció d'homes (2.7%). Seguint les tendències, comentades anteriorment, el sector amb més concentració de dones treballant a temps parcial és el dels serveis (18.1%). Si comparem aquestes mateixes dades amb el Regne Unit, un dels països amb més acceptació, per part d'empresaris/es i treballadors/es del treball a mitja jornada, veurem com augmenta considerablement la proporció d'ambdós sexes en el conjunt de la població activa (24.1%), essent la proporció de dones del 44.3% i el 7.7% la proporció d'homes (Eurostat, 1995).

El treball temporal: la precarietat al seu màxim exponent

El treball temporal és la representació del treball precari per excel·lència. Malgrat comptar amb un contracte legal, la situació del lloc de treball és molt

insecur. Aquesta inseguretad determina en certa mesura les condicions salarials i laborals, els drets laborals i sindicals i, en el fons, les actituds cap a l'empresa i cap a la resta de treballadors/es, en concret cap als fixos (Pillinger, 1992; Recio i Miguélez, 1993). Per part de l'empresa, però, els contractes temporals permeten l'entrada i la sortida de la mà d'obra segons l'augment o disminució de la demanda, reduint els costos laborals i augmentant els beneficis de l'empresa.

Com s'ha assenyalat anteriorment, les condicions laborals dels treballadors/es temporals són pitjors que les dels treballadors/es amb contracte fix. En el seu estudi sobre les característiques de les condicions socials del treball en el petit i gran comerç a Barcelona, Recio i Miguélez (1993) assenyalen tres conceptes bàsics per entendre aquesta desigualtat laboral.

En primer lloc, consideren que les diferències salarials entre els treballadors/es fixes i temporals es deuen sobretot als drets d'antiguitat, drets als quals els treballadors/es precaris no poden accedir pels canvis contractuals als que es veuen sotmesos. A més, la pèrdua d'antiguitat afecta indirectament a les prestacions com el subsidi d'atur o les pensions.

Un segon aspecte fa referència als horaris de treball. Els treballadors/es precaris es veuen obligats a acceptar els horaris pitjors, a canviar de torn sense previ avís, a no tenir els dissabtes festa o a realitzar les vacances en períodes fora de la temporada d'estiu. Una conseqüència derivada d'aquest control de l'empresa sobre el treball i, en definitiva, sobre els treballadors/es temporals és, per una banda, la poca sindicació entre aquests per por a represàlies futures de l'empresa i, per altra banda, l'opinió que en una situació precària com la seva és millor la negociació individual que la negociació col·lectiva, vista com llunyana a la pròpia situació.

Finalment, el tercer aspecte és el que remet a la manera d'accedir a l'àrea de la precarietat. A partir d'una sèrie d'entrevistes realitzades a treballadors/es del sector del comerç, Recio i Miguélez (1993) arriben a la conclusió que els treballadors i les treballadores temporals són contractats per primera vegada, sobretot als grans magatzems i supermercats, a través de l'INEM (*Instituto Nacional de Empleo*), però a partir d'aquest moment l'empresa tendeix a constituir un mercat intern de treballadors/es no fixes que controla i segueix contractant successivament si saben «adaptar-se» a les necessitats de l'empresa.

Al 1994, en el conjunt de la Unió Europea el 10% dels homes i els 12% de les dones ocupats treballaven amb contractació temporal. Només a Espanya, la proporció era considerablement més alta, un 30%.⁷ En quant a les dones, la proporció era més alta en nou països membres: a Finlàndia era un 14%, als Països Baixos era un 15% i a Espanya era d'un 37% (Comisión Europea, 1995).⁸

⁷ A Dinamarca i Finlàndia, la proporció de treballadors/es amb contractació temporal era, també, una mica més alta que la mitjana europea (11%).

⁸ Malgrat tot, i tenint en compte una lleugera recuperació econòmica a l'any 1997, segons l'EPA, la contractació indefinida, en els darrers dotze mesos, va experimentar una pujada del 6.2%, mentre que la temporalitat va créixer només un 1.3%. Això rebaixa lleugerament la taxa de temporalitat que es situa en un 33.6% respecte al total d'assalariats (*El País*, 25 gener 1997).

1.3. La flexibilitat del mercat de treball com a estratègia pels diferents protagonistes

Des d'una perspectiva política, la flexibilitat del mercat de treball pot donar solució a tres problemes: a la competitivitat, a la compatibilitat entre el treball remunerat i les responsabilitats familiars i domèstiques, i a l'atur (Bettio, Rubery i Smith, 1996). La primera solució, de caire liberal, beneficia a l'empresa. La flexibilitat permet a l'empresari reduir costos de personal mitjançant la contractació dels treballadors i treballadores per les hores, els dies o els mesos de més feina. La segona solució, de caire més conservadora, intensifica la divisió del treball entre gèneres, ja que, com s'ha anat veient, són les dones les que més escolleixen el treball a temps parcial, donant-se per sobreentès que la principal responsabilitat de les dones és el treball reproductiu, i la dels homes, el treball productiu. Per últim, la darrera solució, més progressista, és la flexibilitat per reduir l'atur mitjançant el repartiment més equilibrat del treball. Aquesta és, encara, una solució poc implantada als països de la Unió Europea, pels canvis estatals (estructurals, ideològics...) que s'haurien de produir si es portés a terme aquesta mesura.

La flexibilitat com a estratègia per a l'empresa

Entre les estratègies seguides pels empresaris, la flexibilització de l'ocupació ha sorgit com un tret comú de les diverses opcions de gestió dels segments que componen la seva força de treball. Cal distingir, bàsicament, dos tipus d'estratègies: la flexibilització funcional (flexibilitat interna), basada en les qualificacions específiques, en la polivalència i en la mobilitat professional;⁹ i la flexibilitat numèrica (flexibilitat externa), que implica, sobretot, alteracions ràpides de volum d'ocupació i diferents formes de flexibilitat d'horaris. Aquesta última estratègia ha contribuït, decisivament, a la precarització generalitzada de l'ocupació i ha afectat especialment a la població femenina (André, 1993).

Per augmentar la competitivitat, és l'empresa qui veu en la flexibilitat laboral i horària una estratègia per reduir costos laborals¹⁰ i obtenir, així, més beneficis. En el sector del comerç, aquesta mesura es manifesta per la contractació de personal a mitja jornada, treballant unes hores determinades al dia, matí o tarda; la contractació de personal per a treballar en hores asociales (a la matinalada o ben entrada la nit); la contractació que varia les hores de treball d'un dia per l'altre; i la contractació per treballar en dies festius (només diumenges).

La flexibilitat com a estratègia per a les dones amb responsabilitats familiars

En el segon cas, la flexibilitat és triada per les mateixes treballadores com una estratègia que permet combinar millor la feina amb les responsabilitats domèstiques i familiars. Aquesta estratègia reforça la divisió del treball per gèneres perquè

⁹ A més de la flexibilitat funcional com un tipus de flexibilitat interna, Baylina (1996) afegeix la flexibilitat quantitativa interna (modificació de la quantitat global de treball utilitzat, amb variacions en el temps efectiu de treball realitzat) i la flexibilitat salarial (canvis en la remuneració segons els beneficis de l'empresa).

¹⁰ Bettio, Rubery i Smith (1996) anomenen aquest tipus de flexibilitat com *employer friendly flexibility*, perquè és l'empresa qui surt guanyant.

són, sobretot, les dones les que més es decanten per realitzar treballs amb flexibilitat horària, a mitja jornada i temporals en els anys reproductius de les seves vides¹¹ quan la ideologia dominant imposa a les dones la responsabilitat dels fills i de les tasques domèstiques, i als homes, els caps de família, l'obligació de treballar fora de casa i portar un sou a la família. L'existència d'aquests models de treball impeixen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el mercat laboral.

La desigual oportunitat en la formació, la promoció i el sou del treball «atípic» porta a una segmentació en els llocs de treball ocupats per les dones, alhora que perpetua la poca implicació dels homes en la vida domèstica. Per a que no s'eternitzin els papers de gènere a la llar, Wharton (1994) considera que haurien d'haver canvis estructurals i ideològics en la divisió del treball a casa, fent que l'home compartís més equitativament l'atenció als fills i a la casa. Canvis estructurals, en la mesura que augmenti la disponibilitat dels pares en la cura dels fills,¹² i canvis ideològics, en la mesura que es deixin d'assumir les responsabilitats familiars i domèstiques com a obligacions inqüestionables per a les dones.¹³

2. Els supermercats, els hipermercats i els grans magatzems a Barcelona.

Les fórmules comercials a Barcelona són molt variades: es poden trobar des de les botigues tradicionals o de barri (negocis familiars) que ofereixen béns quotidians amb poca oferta, fins els centres comercials, que ofereixen una àmplia gamma de productes i serveis repartits en diferents botigues especialitzades sota un mateix sostre (ex. Illa Diagonal i Glòries).¹⁴ Entre un i l'altre, però, hi ha una llista important d'altres variants comercials: botigues especialitzades,¹⁵ mercats municipals,¹⁶ supermercats, grans magatzems, bulevards¹⁷ i grans superfícies o hipermercats (Tarragó, 1995).¹⁸

¹¹ Bettio, Rubery i Smith (1996) anomenen aquest tipus de flexibilitat com *flexibility over the lifecycle*.

¹² Wharton considera que la dedicació dels pares cap als fills augmenta quan les mares treballen en hores «asocials» (matinada, nit) i els caps de setmana.

¹³ Un canvi ideològic, per exemple, seria deixar de classificar el treball domèstic que fan els homes com d'«ajuda» per a les dones, ja que d'aquesta manera es reforça la divisió sexual del treball a la llar.

¹⁴ Moreno i Escolano (1992) defineixen el centre comercial com un conjunt d'establiments minoristes integrats en un edifici, realitzat i confecionat com una unitat, depenent de la seva localització, dimensió i tipus de botigues de l'àrea de la que procedeixen els seus clients; amb aparcaments de diferents grandàries que depenen de la funció, la localització i la tipologia urbana en les que es situa el centre.

¹⁵ Ofereixen béns de caràcter superior. Conformen els eixos comercials tradicionals –carrer Gran de Gràcia, Travessera de Gràcia, carretera de Sants, avinguda Gaudí, carrer Gran de Sant Andreu, Ronda de Sant Antoni, Via Júlia, etc.

¹⁶ Ofereixen béns frescos de primera necessitat; per exemple, mercat de Sant Antoni, mercat de la Boqueria, mercat de Santa Caterina, mercat de la Llibertat, etc. Per fer front a la competència, s'han d'adaptar, cada vegada més, a les exigències del consumidor (aparcaments, autoservei, etc.).

¹⁷ Botigues especialitzades sobre un espai comú obert. Actualment els únics que funcionen són els de Passeig de Gràcia i Portaferriera.

¹⁸ Aquest apartat es limita a anomenar les diferents fórmules comercials localitzades a Barcelona. Per a un estudi posterior seria força interessant plantejar les qüestions territorials actuals del comerç a la ciutat i a la resta del territori català, com va fer en el seu moment Lluís Casassas i Simó a partir de l'estudi del paper i la importància de les fires i els mercats en el desenvolupament social i econòmic de Catalunya. Vegeu Lluís Casassas i Simó (1978) *Fires i mercats a Catalunya*, edicions 62.

Per estudiar les diverses estratègies que utilitzen les empreses del sector del comerç respecte al treball flexible, es van escollir els supermercats/hipermercats i els grans magatzems per les diferents característiques que presentaven cadascuna d'elles, ja fos la grandària, el tipus d'oferta de productes, la localització, etc., però, sobretot el gran nombre de treballadors/es, factor important a tenir en compte en el nostre treball pel nombre d'entrevistes i qüestionaris que s'havien de realitzar.

2.1. L'empresa de supermercats *CAPRABO*

L'empresa de supermercats *Caprabo* és una de les firmes més representatives de distribució d'aliments Catalunya. *Caprabo* compta amb una implantació considerable en el nombre de centres al territori català, apareix com la primera empresa en el rànquing de creació d'espais de venda, i experimenta cada any creixements importants en els seus beneficis (*Anuario de la distribución*, 1996). L'empresa té supermercats (superfície entre 1.000 i 2.500 m²), localitzats majoritàriament a Barcelona i a l'interior del casc urbà d'altres poblacions, i hipermercats (5.000 a 10.000 m²), a les afores dels nuclis urbans; una benzineria i una empresa immobiliària. El xifra actual de supermercats i d'hipermercats és de 74 i 35, respectivament. Els primers es troben a l'interior dels centres urbans (Barcelona, l'Hospitalet de Llobregat, Sant Just Desvern, etc.), i els segons, tant en l'àrea metropolitana de Barcelona (Gavà, el Masnou, etc.) com fora d'aquesta (Olot, Vilafranca del Penedès, Igualada, Capellades, Granollers, Blanes, etc.). Només la grandària diferencia aquests centres, ja que ambdós busquen la màxima productivitat mitjançant la tècnica de l'autoservei i la concentració d'oferta. Els dos tenen seccions d'alimentació, neteja i productes per la llar, i només els hipermercats, amb una capacitat més gran, contenen seccions de tèxtil i electrodomèstics de gran consum. Aquests darrers disposen, en la seva gran majoria, d'amplis aparcaments a l'aire lliure i de preus més baixos que els supermercats situats als centres urbans.

Segons dades facilitades per la responsable de selecció i els representants sindicals entrevistats de *Caprabo*, l'empresa dona feina a 3.600 treballadors/es (2.100 dones i 1.500 homes) repartits en la seva ample majoria en els establiments comercials (caixeres, dependents/es de xarcuteria, carnisseria, peixateria i pastisseria; reposadors¹⁹ i encarregats), i en menor nombre, en les oficines i en el magatzem central. Els treballadors/es fixos representen entre un 32 i 35% de la plantilla, i els temporals entre un 65-68%. Els treballadors/es a temps parcial, per altre banda, representen un 15% entre fixos i temporals.

La taula 2, facilitada per *Caprabo* d'un dels seus centres de Barcelona, mostra la classificació dels seus treballadors/es segons el tipus de contracte. En consonància amb l'alta feminització dels llocs de treball i amb l'alta temporalitat mostrada en el conjunt total de l'empresa, podem observar a la taula 2 com

¹⁹ Reben el nom de reposadors els que s'encarreguen d'omplir els prestatges de les botigues per que sempre estiguin plens, descarregar la mercaderia dels camions i transportar-la al magatzem del centre, etc.

dels 134 treballadors/es al centre, un 66.4% són dones i un 33.5% són homes, mentre que 33.5% (26.8% dones i 6.7% homes) són fixos i un 66.4% són temporals (39.5% dones i 28.8% homes).²⁰

Taula 2.
Classificació dels treballadors/es segons tipus de contracte d'un supermercat *Caprabo* (Valors absoluts i relatius)

Total de treballadors/es a l'establiment	Dones	Homes	Total
A temps complet (fixos)	26.1% (35)	5.9% (8)	32.0% (43)
A temps complet amb contracte d'obra i servei determinat	22.3% (30)	15.6% (21)	38.0% (51)
Amb contracte eventuals per circumstàncies de la producció	3.7% (5)	5.2% (7)	8.9% (12)
A temps parcial (fixos)	0.7% (1)	0.7% (1)	1.4% (2)
A temps parcial amb contracte de 8 a 15 hores per setmana (temporals)	4.4% (6)	0.7% (1)	5.2% (7)
Amb contracte d'aprenentatge	4.4% (6)	4.4% (6)	8.9% (12)
Estudiants (temps parcial)	4.4% (6)	0.7% (1)	5.2% (7)
TOTAL	66.4% (89)	33.5% (45)	100% (134)

Font: Responsable de selecció *Caprabo*. Dades maig 1997.

Pel mateix centre, la taula 3 ens mostra la classificació dels treballadors i treballadores segons la categoria professional i segons el tipus de la seva jornada laboral: temps complet o temps parcial. La divisió sexual del treball a *Caprabo* queda ben palesa si observem que el càrrec de caixeres és ocupat només per dones i el càrrec de reposadors només per homes.

Sembla com si els estereotips tradicionalment femenins (paciència, tendresa...) i masculins (força física, responsabilitat...) continuessin determinant l'ocupació d'uns llocs de treball i uns altres (Mc Dowell, 1992). Pel que fa a la proporció de dependents de secció (xarcuteria, carnisseria, peixateria, forn, etc.) aquesta resta força equilibrada entre els dos sexes, així com en la proporció d'encarregats de secció. Per altra banda, com s'ha anat veient fins ara, els llocs de treball a temps parcial són ocupats majoritàriament per dones.

²⁰ Els treballadors temporals resten dividits entre les diferents modalitats de contractació temporal (contractes eventuals per circumstàncies de la producció, contractes per obra i servei determinat, contracte a temps parcial, contracte de pràctiques i contracte d'aprenentatge).

Taula 3.
Classificació dels treballadors/es segons categoria professional
d'un supermercat *Caprabo* (Valors absoluts i relatius).

Diferents categories de treballadors/es	Temps complet		Temps parcial	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Caixers/es	30.5% (41)		4.4% (6)	
Dependents/es (xarcuteria, peixateria...)	23.8% (32)	14.9% (20)	5.2% (7)	0.7% (1)
Reposadors/es		11.9% (16)		1.4% (2)
Encarregats secció	2.2% (3)	3.7% (5)		
Caps de l'establiment		0.7% (1)		
TOTAL	56.7% (76)	31.2% (42)	9.6% (13)	2.3% (3)

Font: Responsable de selecció *Caprabo*. Dades maig 1997.

2.2. Els grans magatzems de *El Corte Inglés*

El Corte Inglés té, com l'anterior empresa, un pes molt significatiu tant en volum de vendes, com en nombre d'edificis (40 centres) i de treballadors i treballadores a Catalunya i a la resta d'Espanya.²¹ Els grans magatzems, amb una superfície aproximada de 10.000 m², es localitzen en llocs centrals i comercials de la ciutat, s'alcen en edificis independents i resten organitzats per plantes i seccions específiques amb una àmplia oferta d'articles: productes de tèxtil i vestits, articles per a la llar, alimentació i serveis diversos. En d'altres ciutats europees aquests tipus d'establiments van perdre pes a favor d'aquells integrats en centres comercials,²² però aquí, *El Corte Inglés* (taula 4), continua aixecant-se en edificis independents i monopolitza, a Espanya, aquesta tradicional fórmula comercial.

*El Corte Inglés*²³ forma part d'un grup d'empreses, entre les que destaquen una empresa d'informàtica, una agència d'assegurances, una agència

²¹ *El Corte Inglés* va absorbir l'any 1994, la segona cadena més important de grans magatzems a Espanya, *Galerías Preciados*, augmentant, encara més, el seu volum de vendes, el nombre d'establiments i el nombre de treballadors.

²² Una excepció a Barcelona és l'emplaçament de la cadena de grans magatzems britànica *Marks & Spencer* dins del centre comercial de l'Illa Diagonal.

²³ *El Corte Inglés* és la tercera empresa espanyola (la primera privada) després de superar el 1995 uns ingressos d'un bilió de pessetes, després de *Repsol* i *Telefónica*.

Taula 4.
**Principals empreses de distribució i estat d'origen
del capital de les empreses.**

Nom comercial	Empresa	Estat d'origen
El Corte Inglés	El Corte Inglés, S.A.	Espanya
Pryca	Centros Comerciales Pryca, S.A.	França
Hiperacor	El Corte Inglés, S.A.	Espanya
Continente	Continente, S.A.	França
Caprabo	Autoserveis Caprabo, S.A.	Espanya
Supeco	Supermecats Econòmics, S.A.	Espanya
Bon Preu	Bon Preu, S.A.	Espanya
Alcampo	Alcampo, S.A.	França

Font: *Anuario de la distribución*, 1994.

de viatges, una empresa de confecció, i hipermercats com *Hiperacor*. A Barcelona, *El Corte Inglés* té tres establiments en les zones més comercials de la ciutat (Plaça Catalunya, Diagonal, i Plaça Francesc Macià) i un altre a l'Eix Macià de Sabadell.

Segons el responsable de selecció de *El Corte Inglés*, hi treballen un total de 6.000 treballadors/es, repartits molt equilibradament entre dones (50.8%, valor absolut 3.050) i homes (49.2%, valor absolut 2.950). D'aquests, uns 1.580 aproximadament (dades de març de 1997) són temporals, és a dir, un 26.3% del total de la plantilla dividits en 15.6% dones i 10.7% homes, augmentant en els períodes de més demanda (Nadal, campanya de Reis, rebaixes de gener i rebaixes d'estiu). Segons els representants sindicals, però, el nivell de temporalitat és més alt, arribant a un 40% en el total de la plantilla.²⁴

La taula 5 mostra la classificació dels treballadors/es segons la categoria professional del centre de Plaça Catalunya a Barcelona. En un total de 1.598 treballadors/es, 57.5% són homes i 42.4% són dones. De la mateixa manera que en l'anterior empresa, la divisió sexual del treball resta clarament identificada entre els càrrecs femenins (administració, caixeres i servei de neteja) i els masculins (encarregats de departament, mossos de magatzem i caps d'establiment), essent el càrrec de venedor l'únic que apareix equilibrat entre els dos sexes.

²⁴ En cap moment varem tenir accés a dades numèriques de l'empresa. Els representants sindicals es queixen del secretisme que caracteritza a l'empresa a l'hora de facilitar dades corresponents al nombre de treballadors fixos o temporals, tipus de contracte, etc.

Taula 5.
Classificació per categoria professional a
El Corte Inglés de Plaça Catalunya (Barcelona)
(Valors absoluts i relatius).

Diferents categories de treballadors/es	Total	
	Dones	Homes
Caixers/es	2.6% (42)	
Venedors/es	29.0% (464)	38.5% (616)
Servei neteja i guardes seguretat	0.4% (7)	0.4% (7)
Magatzem		6.7% (108)
Administració	8.3% (134)	1.2% (20)
Encarregats departament	2.0% (32)	10.0% (160)
Caps de l'establiment		0.5% (8)
TOTAL	42.4% (679)	57.5% (919)

Font: Representants sindicals de CC.OO. del comitè d'empresa de *El Corte Inglés*. Dades setembre 1994.

3. A major flexibilitat laboral, menor igualtat d'oportunitats

3.1. La rotació contractual: un cercle sense sortida

Una de les queixes que transmeten més sovint els representants sindicals és la varietat de contractes temporals utilitzats per l'empresa a l'hora de contractar personal. Aquests no refusen sistemàticament l'existència de contractes temporals en aquelles circumstàncies on siguin necessaris (per exemple, en determinades èpoques de l'any, com durant el Nadal i les rebaixes, amb augments imprevisibles de demanda). El que els sindicats refusen és l'ús abusiu d'aquests contractes i la rotació contractual a la que es veuen sotmesos els treballadors temporals. La majoria de dones entrevistades han viscut situacions de rotació, és a dir, situacions en que un cop finalitzat el seu contracte, i són a l'atur, han tornat a ser readmeses a l'empresa per fer la mateixa feina amb les mateixes condicions laborals.

La contractació de persones conegudes prèviament pels encarregats per haver treballat a l'empresa (personal que coneix el funcionament de la firma i les seves

responsabilitats a la feina) és una estratègia molt corrent seguida per moltes empreses del sector. L'objectiu principal és l'estalvi de temps i esforços en la selecció de personal nou, i la reducció de costos laborals mitjançant la contractació temporal. La roda comença quan finalitza el contracte als treballadors/es temporals, i passen a engrossir el nombre d'aturats. Continua quan l'empresa es posa en contacte amb ells per qüestions purament *informals* (pel seu bon expedient, per les bones relacions amb els encarregats i companys/es de feina...). I acaba quan tornen a ser readmesos per cobrir una baixa que, com ells, passarà a la llista d'espera per retornar a treballar quan sigui necessari. Segons els representants sindicals dels comitès d'empresa, la *subtilesa* dels empresaris rau en deixar passar el període corresponent que marca la llei per a contractar de nou els antics treballadors temporals, allargant la temporalitat de persones que sense ser fixes, continuament estant treballant a l'empresa. Com exposen clarament les següents cites,²⁵ els treballadors han d'estar sempre disponibles, perquè a la primera negativa, poden sortir definitivament d'aquest cercle que es pot arribar a eternitzar durant molts anys.

Jo quan s'acaba, doncs... si em truquen bé i si no em truquen... L'any passat, per exemple, quan se'm va acabar el contracte em van dir que m'havia d'estar tres mesos sense treballar, i als vint dies ja estava treballant un altre vegada. Però això no ho saps. Quan se t'acaba el contracte et criden i et diuen «libre disposició». És a dir, has d'estar a disposició d'ells. No pots dir «ai!, no», perquè en el moment que diguis «no» se t'han acabat els contractes (*Gemma, 40 anys, venedora El Corte Inglés*)²⁶.

(...) als tres anys al carrer, estan un any a l'atur i després els tornen a agafar. Hi ha gent que així porta dotze anys (*Laia, 31 anys, venedora El Corte Inglés*).

Els representants sindicals dels comitès d'empresa entrevistats consideren que per «cada lloc de treball fix hauria d'haver un treballador fix». Amb aquesta màxima es guanyaria seguretat laboral –la majoria de treballadors serien fixos– i es reduiria el nombre de treballadors amb situacions laborals precàries. Pels empresaris, però, el raonament és un altre: la contractació temporal permet reduir costos laborals a l'empresa (principalment per les exempcions en les cotitzacions de la Seguretat Social).

Ets un comodin. Els contractes que tenim són comodins. I allà on fas falta et posen. Jo ara vaig a suplir una noia que se li acaba el contracte. I llavors em posen a mi en comptes de renovar-li el contracte. I quan se m'acabi a mi posaran a un altre. Els hi surt més barato (*Gemma, 40 anys, venedora El Corte Inglés*).

3.2. Flexibilitat interna: especialitzar-se en no res

De la mateixa manera que existeix una rotació contractual que provoca un moviment d'entrada i sortida del mercat de treball, s'observa que en l'empre-

²⁵ Les transcripcions de les entrevistes es troben dipositades a l'Arxiu del Grup d'Estudis de Geografia i Gènere del Departament de Geografia de la Universitat Autònoma de Barcelona.

²⁶ Els noms propis de les treballadores de les empreses estudiades han estat canviats per garantir el seu anonimats.

sa dels grans magatzems existeix, a més, una flexibilitat interna que provoca canvis constants en els departaments (moda de dona, sabateria, articles de la llar...) on són assignats els treballadors; canvis que afecten tant a fixos com a temporals. Com a conseqüència de la flexibilitat externa, és freqüent que els treballadors d'un departament siguin traslladats a un altre, per cobrir vacants de treballadors temporals o, senzillament, per familiaritzar-se amb els productes d'un altre departament.

Jo vaig començar a llençols, després vaig estar a bolsos, després a llibreria, després a perfumeria, he tornat a llençols, després a bisuteria i ara m'han passat a perfumeria. (...) Et sens una mica (explotada) quan estàs una setmana en un lloc i et diuen «demà vés a un altre». Així que ets «aprendiz de mucho, maestro de nada», no arribes a saber-te un departament bé, perquè no et dóna temps, és impossible. En una setmana et mentalitzes que allò ja ho coneixes i et diuen «et necessitem a un altre costat». Segons la política de *El Corte Inglés* diuen que hem de saber de tot per poder estar a tot arreu. Jo crec que així no saps res (*Gemma, 40 anys, venedora El Corte Inglés*).

Segons els representans sindicals, als empresaris no els interessa la *profesionalitat* dels seus treballadors perquè això vindria a dir més treballadors fixos, ja que la professionalitat d'un ofici s'aconsegueix al cap de molts anys de fer una determinada feina. La següent cita mostra els descontent d'un representant sindical, que encara que sigui fix, viu aquests canvis d'aquesta manera:

Mi profesión es camarero de toda la vida, pero *El Corte Inglés* no reconoce mi profesionalidad. (...) No hay forma de encauzar la profesionalidad. De cara al exterior se vende la imagen de que el trabajador de GM es un profesional. Hay sastres que están en la ferretería. (...) ¿Qué hago yo vendiendo tornillos? (*representant sindical del comitè d'empresa El Corte Inglés*).²⁷

Els contractes temporals: pocs mesos de seguretat

Els contractes temporals que més es donen al sector del comerç i, en concret, en les empreses estudiades són: els contractes de llançament de nova activitat,²⁸ els contractes eventuais per circumstàncies de la producció (es fa en determinades èpoques de l'any),²⁹ els contractes per obra i servei determinat,³⁰ els contractes a temps parcial, els contractes de pràctiques (pels joves acabats de titular en Formació Professional)³¹ i els contractes d'aprenentatge (per a nois i noies de 16 a 24 anys).³²

²⁷ Els noms propis dels representants empresarials i sindicals han estat obviats perquè s'entén que parlen en nom de la seva empresa i del seu sindicat.

²⁸ Els contractes de llançament de nova activitat eren de 6 mesos prorrogables a 36. Amb la Reforma Laboral aquests contractes desapareixaran.

²⁹ Els contractes eventuais per circumstàncies de la producció tenen una durada màxima de 12 mesos, dins un període de 18 mesos.

³⁰ Els contractes per obra i servei determinat són els utilitzats per l'empresa de supermercats per a l'obertura de nous establiments comercials.

³¹ Els contractes de pràctiques tenen una durada inferior a 2 anys, podent-se prorrogar fins a 6 mesos més.

³² Els contractes d'aprenentatge no poden ser inferiors a 6 mesos, ni superiors a 3 anys, podent-se prorrogar fins a 6 mesos més.

Pel que fa a la duració dels contractes temporals i a les hores contractades, aquestes difereixen notablement entre les treballadores d'una i l'altra empresa.³³ Per a les dones que treballen a *Caprabo* el grau de precarietat és important ja que la duració mitjana dels seus contractes és només de 3,6 mesos, i la mitjana d'hores setmanals de 30 hores. En canvi, per a les que treballen a *El Corte Inglés*, la duració dels contractes i les hores contractades és superior, 8,7 mesos i 38 hores, respectivament.

3.3. Opinions a favor i en contra sobre el treball flexible

Les opinions de les dones entrevistades sobre el treball flexible no són totes, ni molt menys, iguals. Depenent de la situació econòmica familiar, que el sou sigui vital o extra pels ingressos familiars, de la valoració del treball remunerat, de la seguretat que desitgin en el seu treball per a futures projeccions personals, etc., les seves reflexions i respostes seran diferents. Per a unes, les més conformistes, l'acabament d'un contracte temporal suposa un període de tancament en la seva carrera laboral vàlid per descansar i cobrar de l'atur, per ocupar-se dels fills/es i de la casa, per quedar-se embarassades...

Ayer estaba hablando con una chica que viene temporalmente y tiene 40 años, y le pregunté «¿otra vez vuelves a estar aquí?, y me dijo «sí, la casa se me cae encima y este trabajo me va muy bien, ahora estoy tres meses, descanso dos o tres, vuelvo a entrar dos o tres, y me permite tener un dinero, así no estoy siempre en casa». (...) Puede disfrutar de su hija y aprovechar el paro (*Marta, 35 anys, venedora El Corte Inglés*).

Jo, si no m'hagués sortit això de la botiga (el seu marit va obrir una botiga de «Tot a Cent» a Sabadell i ella vol anar a treballar amb ell quan se li acabi el contracte), sé que m'haguessin tret fora als tres anys (de *El Corte Inglés*), però l'any de descans l'hagués aprofitat per quedar-me embarassada, per tenir un segon. Però, ha sortit així la cosa i penso que més endavant ja el tindrè. Perquè ara mateix no pot ser (*Ariadna, 26 anys, venedora El Corte Inglés*).

També observem com d'altres, malgrat desitjar una seguretat laboral més gran, es conformen amb els contractes temporals mentre les renovacions contractuals es vagin succeint. Valoren tan positivament la feina, i el seu sou és tan vital per a l'economia familiar que la seva situació de temporalitat passa a un segon pla.

Me lo van renovando cada dos meses. Hace poquito me han dado el nuevo y a lo mejor dentro de un mes me hacen firmar otro, y así va. (...) Me gustaría un poquito de seguridad, aunque hoy en día no hay nada seguro. Yo con que me vayan renovando me conformo. Mientras no me falte trabajo. Es lo más importante (*Ana, 24 anys, dependienta Caprabo*).

La majoria de dones entrevistades, però, es queixa de la situació de precarietat que provoquen els contractes temporals de tres, sis o nou mesos. Parau-

³³ No podem donar informació més específica sobre el tipus de contracte de cadascuna de les dones entrevistades, ja que la majoria desconeixen el nom exacte del seu contracte. A la pregunta «quin tipus de contracte té?» responen indicant només els mesos de duració d'aquest.

les com «por» –a quedar-se a l'atur–, «neguit» –per quan arriben els últims dies per a la finalització del contracte i la possible renovació d'aquest–, «angoixa» i «inseguretat» serveixen per a definir com viuen les treballadores l'experiència en el treball flexible.

Això és un neguit permanent. La gent que no està contractada així no sap el que és. Ho arribes a assumir. Arribes a assumir que estàs saltant com bonament pots. (...) Ara s'han tret una llei de la màniga que si portes més de tres anys sense ser fix voltant per aquesta santa casa tens que estar descansant un any (*Mar, 31 anys, venedora El Corte Inglés*).

Els contractes temporals provoquen un sentiment d'instabilitat no només professional, sinó també personal, als nois i noies que comencen a treballar, i als joves que, no veient continuïtat en la seva feina, els impedeix fer projeccions futures sobre la seva vida personal (independitzar-se de casa dels pares, anar a viure en parella, tenir fills/es, comprar-se una casa...).

Considero que pel jovent que puja això és una porqueria. Perquè una vegada que aprenen un ofici, els fan fora. Fins i tot per ells mateixos. Es deuen trobar impotents, que no serveixen per aquestes feines. Era millor abans. Jo, per exemple, quan vaig començar a treballar a la sabateria no tenia gens d'experiència, però t'ensenyaven i et feien fix i sabies que anaves aprenent un ofici. I si volies era per vida. I avui dia, no (*Cristina, 36 anys, venedora El Corte Inglés*).

Lo que más miedo te da es que te echen a la calle. ¿Por qué? Porque la mayoría de la gente que está trabajando conmigo son gente que tiene novio, que se quiere comprar un piso, que quieren casarse, que dependen de ese trabajo para vivir o para hacer su vida. Entonces esto influye mucho. Ese miedo... (*Claudia, 25 anys, caixera Caprabo*).

3.4. Temps parcial voluntari i involuntari

Les raons que fan que aquestes dones treballin a temps parcial són diverses, però podríem agrupar-les en dos grups, segons les principals argumentacions que donen. Dins el primer grup, estarien aquelles dones que, de manera voluntària, han escollit treballar menys de 40 hores setmanals per motius familiars i domèstics. Són dones que, malgrat valorar positivament el seu treball, decideixen treballar el temps just per aportar un «extra» dins l'economia familiar i dedicar-se amb més tranquil·litat als fills/es i a la casa. Dins aquest raonament s'amaga un pensament clarament conservador i una profunda divisió sexual del treball a la llar: els homes són els màxims responsables de treballar fora de casa i d'aportar el volum més important d'ingressos a la llar, mentre que les dones, malgrat treballar *unes quantes hores* fora de casa, continuen *sentint-se* les màximes responsables de la cura dels fills/es i del manteniment de la llar. En el segon grup, estarien totes aquelles dones que desitjant, treballar a jornada completa, han de conformar-se, involuntàriament, a treballar a temps parcial degut a que l'empresa no té disponibles llocs de treball a temps complet. A la pregunta del qüestionari «*Us agradaria treballar més hores?*», de les cinc treba-

lladores a temps parcial del supermercat, tres responen negativament (voluntàries) i dues afirmativament (involuntàries); mentre les dues treballadores dels grans magatzems responen, també, negativament. La següent entrevistada respòn a la pregunta anterior:

Si. Aparte del dinero, es que ahora, con 20 horas, son 4 horas por la mañana pero que ya pierdes toda la mañana. Me tengo que levantar temprano para llevar la niña con mi madre. A las seis de la mañana me levanto para dejar la niña, para llegar aquí a las ocho, ocho y cuarto porque a las nueve entro. Ya tengo que venir antes. Me voy a la una, pero voy a recoger a la niña y llego a casa a las dos. Ya lo pierdes. Mientras llego a casa y no llego a casa son las tres y pico o las cuatro. Porque yo como en casa de mi madre. Y ya el día está perdido (*Martina, 27 anys, dependentia Caprabo*).

Una altra pregunta de l'entrevista que ajuda a esbrinar a quin grup pertanyen és aquella que fa referència al sou; a la pregunta si considera el seu sou vital o extra per a l'economia familiar, la següent treballadora respon que és indubtablement vital:

És necessari. No és de més a més. Ens fa falta. Perquè amb només el seu sou (marit), sent quatre i anant les cries a escola, i les despeses que representa no és suficient. És necessari. Inclús si pogués treballar tota la jornada encara seria millor (*Laia, 31 anys, venedora El Corte Inglés*).

Mentre que aquesta altra considera que és un extra:

(...) Gracias a Dios no lo necesito mucho y entonces me apañó con un poco menos. Es una ayuda para casa, para esto, para aquello. Trabajo porque me gusta, cuando no trabajo lo paso mal porque me gusta relacionarme con la gente. Trabajar y entrar un dinero. Un dinerito, que son 54.000 pesetas al mes (*Carlota, 36 anys, dependentia Caprabo*).

Els responsables de selecció consideren que la proporció de treballadors a temps parcial anirà en augment, havent-se produït ja, en els darrers cinc anys, un increment considerable en aquests tipus de contracte. Segons ells, aquesta modalitat contractual permet adequar perfectament els horaris dels treballadors a les demandes dels clients, optimitzant beneficis a partir de la reducció d'hores de treball i relocalitzant l'horari en les hores del dia i en els dies de la setmana amb més afluència de públic. Pel responsable de selecció dels grans magatzems, cada vegada més la flexibilització laboral es normalitzarà perquè, segons assenyala, «no es poden tenir *recursos ociosos*», és a dir, no es poden tenir treballadors a temps complet presents l'establiment vuit hores i treballant només dues. Com hem dit, es tracta, doncs, de minimitzar els costos laborals i maximitzar els beneficis. La responsable de selecció de l'empresa de supermercats veu la situació de la mateixa manera:

Nosaltres tenim els horaris adaptats a les necessitats del client. Hem comprovat que la freqüència de compra en hipermercats és baixíssima de dilluns a dijous, però de vuit a deu de la nit hi ha molta feina, aleshores, què fas? doncs, contractes gent que faci l'horari de sis a vuit o de vuit a deu, o de divendres i dissabtes (*responsable de selecció Caprabo*).

4. Jornades laborals mancades de temps i sobrades d'espai

Per introduir la variable espacial en l'estudi s'ha cregut interessant tenir en compte com són les jornades laborals de les treballadores entrevistades.³⁴

És un «culebrón». És normal. És portar la nena a l'escola, venir aquí i fer la feina de casa, la vaig a buscar, faig el dinar, m'arreglo per anar a treballar –perquè t'has de disfressar una mica– (...) I després a la feina. Surto a les dos quarts de tres, per estar a les tres. I tota la tarda allà. Això és un dia normal (*Elisenda, 27 anys, venedora El Corte Inglés*).

A la pregunta «*com viu vostè normalment una jornada de treball?*», la cita anterior sintetitza la majoria de respostes donades per les altres entrevistades. Si bé és cert que els horaris, les hores de treball, les responsabilitats familiars, etc., són diferents per a cadascuna de les dones –per unes més feixugues que per les altres–, també ho és que per a totes, la jornada laboral resta mancada d'hores per la quantitat de coses que han d'arribar a fer (portar els fills/es a l'escola, fer el dinar, fer els llits, planxar, anar a treballar...), sovint, totes soles. Com veurem més endavant, les dones desenvolupen diferents estratègies per poder combinar el treball productiu i reproductiu (treballar a temps parcial, ajuda dels avis en la cura dels fills/es...), però, malgrat això, si la parella no hi intervé, aquestes estratègies poden ser insuficients per treure pes a les seves jornades laborals.

Les distàncies espacials de casa al lloc de treball, per un costat, i les jornades partides per un altre, poden ser un afegit a les causes que dificulten un major esponjament en les seves jornades de treball. En termes generals, podem dir que el temps de desplaçament de les dones de casa al lloc de treball, no és excessivament llarg (29 minuts), però, si ho desglossem per cadascuna de les dones constatarem les profundes divergències entre els temps dels trajectes i els mitjans de transport utilitzats. Catorze de les vint dones entrevistades no viuen en la mateixa població on treballen³⁵ i, malgrat estar localitzades dins l'àrea metropolitana de Barcelona, algunes d'elles, poden arriben a utilitzar (perdre) més

³⁴ Des dels seus inicis la geografia del gènere ha interrelacionat l'esfera pública i l'esfera privada i ha estudiat de quina manera l'espai actua com un factor de segregació de l'ocupació i de restricció de les dones al mercat de treball. El primer treball on apareix aquesta nova conceptualització, emmarcant-se dins la geografia urbana, és el de Hanson i Hanson (1980). El punt d'unió d'aquests dos conceptes és la mobilitat i el comportament espacial que diàriament realitzen els homes i les dones que treballen. Aquest i altres estudis (Fagnani, 1977; Andrews, 1978) sobre les diferents pautes de desplaçament entre dones i homes, arriben a la conclusió que la distància de casa al treball és un tret determinant en l'elecció dels diferents tipus de treball que escolleixen els dos gèneres: les dones es desplacen més a prop, i dediquen, per tant, menys temps a fer el viatge entre el lloc de residència i el de treball que no pas els homes. De la mateixa manera, es veu com les dones utilitzen més els transports públics que els homes, que utilitzen més els transports privats. Altres autors, fins i tot, han estudiat el tema mitjançant la utilització del model geogràfic-temporal de societat de Hägerstrand (Palm i Pred, 1974). Vegeu un estudi aprofundit del tema a Mendizàbal, E. (1996) i Prats, M. (1997).

³⁵ Les dones entrevistades que treballen a Barcelona venen a treballar des de Santa Coloma de Gramenet i el Prat de Llobregat; les que treballen a Sabadell venen des de Barcelona, Terrassa, Cerdanyola del Vallès, Ripollet, Matadepera i Castellar del Vallès; les que ho fan a Gavà venen des del Prat de Llobregat i Sant Boi de Llobregat; i les que treballen a Sant Just Desvern ho fan des de Bellvitge, (l'Hospitalet de Llobregat), Cornellà i Sant Boi de Llobregat. La resta de treballadores viuen a la mateixa població on treballen, és a dir, 6 de les 20 entrevistades.

d'un hora en desplaçar-se al lloc de treball si viatgen en transport públic. A més, la jornada laboral partida entre matí i tarda, pot agreujar encara més el temps perdut en els desplaçaments:

En el trayecto estoy una hora y cuarto (de Bellvitge a Sant Just Desvern). Lo que pasa es que viene mi marido a buscarme y yo en todo caso me puedo venir en el autobús, entonces me da tiempo a estar en casa, como mucho, una hora (*Julia, 41 anys, dependentia Caprabo*).

(Tardo) tres cuartos de hora (de Ripollet a Sabadell). Piensa que son 8 horas, más 2 de transporte, más 1.30 entremedio para comer, piensa las horas que son: 11.30 horas fuera de casa (*Eva, 38 anys, venedora El Corte Inglés*).

Conclusions

Les conclusions derivades de l'anàlisi de les vint entrevistes en profunditat i dels resultats dels qüestionaris pretenen il·lustrar, a través de l'estudi de casos concrets, els processos i fenòmens de caràcter general relacionats amb el treball flexible al sector del comerç.

A partir de diverses fonts (estadístiques estatals i informació dels representants empresarials i sindicals) hem pogut constatar com cada vegada més la contractació a temps parcial tendeix a augmentar en el sector del comerç. Aquesta modalitat contractual és utilitzada majoritàriament en el cas de les dones, fruit d'unes pressions procedents tant de l'oferta com de la demanda: permet a les dones combinar el treball remunerat amb les responsabilitats familiars i domèstiques; i permet reduir costos laborals a les empreses que apliquin aquests contractes.

Malgrat que, com hem vist els països del sud d'Europa, entre ells Espanya, són els països de la Unió Europea amb una proporció més baixa de dones treballant a temps parcial, aquesta proporció va en augment. Alguns factors determinants del poc pes absolut del treball femení a temps parcial a Espanya (en relació a d'altres països europeus) són, per un costat, la baixa taxa d'activitat femenina, i per l'altre, l'existència de xarxes familiars que assegurin l'atenció dels infants (en compensació dels pocs ajuts estatals) i permeten l'elecció d'una jornada laboral completa més avantatjosa econòmicament enfront el treball a temps parcial.

Pel que fa a la proporció de la resta de modalitats de contractació temporal a temps complet (contractes per obra i servei determinat, contractes eventuais per circumstàncies de la producció, etc.) la tendència, a diferència del treball a temps parcial, és a estabilitzar-se i, en el millor dels casos, a reduir-se. Aquest fet es deu a l'objectiu promogut pels representants empresarials i sindicals en la darrera Reforma Laboral espanyola del 1997, de frenar la rotació contractual i a l'aparició d'una nova modalitat contractual (els contractes indefinits). Aquesta modalitat permetrà allargar l'estada dels treballadors/es a l'empresa un mínim de deu anys, reduint així la rotació dels contractes que permetia con-

tractar temporalment a un mateix treballador les vegades necessàries per a l'empresa sense arribar a fer-lo fix.

Pel que es desprèn de les entrevistes en profunditat, les treballadores temporals viuen en una situació de precarietat laboral causada per la limitació temporal dels seus contractes (3, 6, 9 mesos). La precarietat és la mateixa per a totes les dones, però la inestabilitat familiar i personal que pot provocar la finalització del contracte dependrà de la situació econòmica familiar de l'entrevistada; així, les dones amb la parella treballant amb contracte fix viuen la seva temporalitat de manera menys angoixant que les que depenguin dels seus sous per a mantenir les famílies. De la mateixa manera una dona que treballi a temps parcial voluntàriament per combinar el treball, els fills i la llar, acceptarà la seva situació millor que una dona que treballi involuntàriament a temps parcial per la impossibilitat de trobar un treball a temps complet.

Referències bibliogràfiques

- ANDRÉ, I. M. (1995): «Les dones en el mercat de treball. Especificitats del cas portuguès en el context de l'Europa del Sud», *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, vol. 26, pp. 29-42.
- ANDREWS, H. F. (1978): «Journey to work: considerations in the labor force participation of married women», *Regional Studies*, núm. 12, p. 11-20.
- ANUARIO DE LA DISTRIBUCIÓN (1996): Año 8, tomo I.
- BAYLINA, M. (1996): *Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España rural*, Bellaterra, Tesi de doctorat, Departament de Geografia, Universitat Autònoma de Barcelona.
- BETTIO, F., RUBERY, J. i SMITH, M. (1996): *Gender, flexibility and new employment relations*, Report for the European Commission, Working paper, European Work and Employment Research Centre, UMIST, Manchester, United Kingdom, 40 pàgs.
- BULLETIN ON WOMEN AND EMPLOYMENT IN THE UE (1996): Núm. 8 i núm. 9.
- CARRASCO BENGOA, C. i MAYORDOMO RICO, M. (1997): «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Mujer y economía*, ICE, núm. 760, pp. 63-69.
- CASASSAS i SIMÓ, L. (1978): *Fires i mercats a Catalunya*, edicions 62, 282 pàgs.
- COMISSION EUROPEA (1995): *El empleo en Europa*, Brusel·les.
- EUROSTAT (1995): *Enquête sur les forces de travail*, 1996.
- FAGNANI, J. (1977) «Activités femenines et transports urbains», *Annales de Géographie*, núm. 86, pp. 542-561.
- HANSON, S. i HANSON, P. (1980): «Gender and urban activity patterns in Uppsala, Sweden», *Geographical Review*, núm. 70, pp. 291-299.

- McDOWELL, L. (1992): «Doing gender: feminism and research methods in human geography», *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 17, núm. 4, pp. 399-416.
- MENDIZÀBAL, E. (1996): *L'ús temporal del territori: l'exemple dels habitants de la Regió Metropolitana de Barcelona*, Bellaterra, Tesi de doctorat, Departament de Geografia, Universitat Autònoma de Barcelona.
- MIGUÉLEZ, F. (1994): «Estrategias e ideologías de flexibilidad», *Revista del Treball*, núm. 24, pp. 71-83.
- MIGUÉLEZ, F. (1995): «El mercado de trabajo en España y la persistencia de las diferencias con la Unión Europea ¿Un modelo en expansión?», *Revista de economía y sociología del trabajo*, núms. 27-28, pp. 61-71.
- MORENO JIMÉNEZ, A. i ESCOLANO UTRILLA, S. (1992): *El comercio y los servicios para la producción y el consumo*, Madrid: Síntesis, col. Espacios y Sociedades, 240 pàg.
- PALM, R. i PRED, A. (1974): «A Time-geographic perspective on problems of inequality for women», *Working Paper*, 236, IURD, University of California, Berkeley (traduït al castellà a GARCIA-RAMÓN, M.D. (1985): *Teoria y método en la geografía anglosajona*, Barcelona, Ariel, pp. 107-136).
- PILLINGER, J. (1992): «Women's employment in the EC», *Feminising the market. Women's pay & employment in the EC*, MacMillan Press, pp. 11-40.
- PERRONS, D. (1998): *Flexible working and the reconciliation of work and family life – or a new form of precariousness. Final report*, Employment & Social Affairs, European Commission, 311 pàgs.
- PRATS i FERRET, M. (1997): *Temps i vida quotidiana de les dones de Barcelona*, Bellaterra, Tesi de doctorat, Departament de Geografia, Universitat Autònoma de Barcelona.
- RECIO, A. i MIGUÉLEZ, F. (1993): *Segmentación y precarización del empleo en Catalunya*, Barcelona, Centre d'Estudis i Recerca Sindicals, 178 pàg.
- TARRAGÓ, M. (1995): «El comerç a la ciutat de Barcelona», *Papers. Regió Metropolitana de Barcelona*, núm. 22, pp. 9-25.
- VAIOU, D. (1995): «El treball de les dones i la vida quotidiana al sud d'Europa», *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, núm. 26, pp. 219-231.
- WHARTON, C.S. (1994): «Finding time for the “second shift”: the impact of flexible work schedules on women's double days», *Gender & Society*, vol. 8, núm. 2, pp. 189-205.