

DE LA DIFERENȚE LA INEGALITĂȚI ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PE PIAȚA MUNCII SALARIATE

Cu puține excepții, așadar, observăm o accentuare a diferențierilor de gen a activităților economice. Care ar putea fi explicațiile? Desigur, pe de o parte vorbim de transformarea respectivelor activități și de un anumit specific al cererii de forță de muncă — altfel spus, angajatorii caută îndeosebi femei, pe care le consideră mai potrivite pentru activitățile de care au nevoie. Un caz aparte în acest sens este sectorul bancar. Hiperfeminizarea sectorului bancar este specifică României și țărilor din estul Europei, unde băncile au în principal activități comerciale, care pun accent pe relația directă cu clienții (în special persoane fizice), spre deosebire de țările din vest, unde activitățile bancare sunt mai diverse și se pune mult mai mult accent pe serviciile bancare pentru companii și, în general, pe serviciile bancare complexe.¹³ Comerțul este un alt exemplu: relativa feminizare a populației salariate din comerț vine la pachet cu un declin istoric al comerțului mic cu capital familial în favoarea lanțurilor de magazine din ce în ce mai mari.¹⁴ Putem, pe de altă parte, să privim această problemă și din perspectiva ofertei: nu angajatorii fac diferențierea, ei acceptând de fapt ceea ce este deja diferențiat la nivelul sistemului de educație și al ideilor și aspirațiilor salariatelor și salariaților despre locurile de muncă dorite. Bineînțeles, în realitate vorbim mai degrabă de cauze care se alimentează una pe cealaltă. Putem avea o idee despre cum această diferențiere de gen de pe piața muncii se tranșează încă dinainte de intrarea efectivă a oamenilor în câmpul muncii uitându-ne la opțiunile lor educaționale. Simplificând, dacă luăm în calcul doar învățământul universitar, observăm că în domenii precum educația, limbile străine, jurnalismul și științele sociale avem de-a face cu o hiperfeminizare clară (peste 75% dintre absolvenți sunt femei) și mai puternică decât la nivelul UE. Dintre țările UE, România este pe locul trei (după Letonia și Estonia) în ce privește feminizarea absolvenților cu specializare în educație și pe locul doi pentru absolvenții de științe sociale. Feminizarea relativ mare în domeniile științelor naturale, matematică și statistică poate părea surprinzătoare, însă foarte probabil vorbim de o moștenire a regimului pre-1989 — 9 din primele 10 țări UE ca rată de feminizare a populației de absolvenți pentru aceste domenii sunt din blocul estic. Aceeași explicație pare să se aplice și în cazul ponderii comparativ mare a absolventelor de inginerie, industrie și construcții (față de ansamblu UE, femeile sunt clar subreprezentate și în România în acest domeniu). În ce privește ponderea absolventelor de IT&C, România este a treia țară din UE după Estonia și Grecia — ponderi relativ mari sunt înregistrate în general în țări cu industrie de complexitate redusă din est (Estonia, România, Bulgaria, Letonia) și sud (Grecia, Cipru) și în țările nordice dezvoltate (Suedia, Danemarca)

Chiar și la prima vedere, este evident că în anumite privințe femeile sunt din start dezavantajate pe piața muncii din cauza parcursului educațional. Dacă ne gândim la sectoarele de activitate cele mai dinamice din punct de vedere al remunerării și al potențialului de carieră (IT&C-ul este probabil cel mai bun exemplu), vorbim în mod cert de o subreprezentare a femeilor. Apoi, trebuie să ținem cont și de inegalitățile potențial uriașe din interiorul sectoarelor hiperfeminizate. Putem, spre exemplu, lua domeniul sociologie, unde populația absolvenților este în mod covârșitor compusă din femei (82% în România, față de 72% la nivelul UE) și unde perspectivele de carieră în domeniu sunt limitate, în timp ce profesorii universitari sunt preponderent bărbați