

# Relația instituțiilor publice cu persoanele șomere: O analiză de gen

Ștefania Cristina Stanciu\*

Universitatea din București

**Abstract:** This article aims to analyze the relationship between the public institutions responsible for reducing unemployment and the unemployed people, both men and women. The analysis is based on a gender perspective on the involvement of public institutions in this social issue. The purpose of this article is to identify the degree of involvement and collaboration of the public institutions responsible for reducing unemployment with the two identified groups. The division of unemployment by gender is argued by the fact that it has different causes depending on gender, which is why the measures taken to combat it should be adapted to this criterion. The same is true of the relationship between public institutions and those directly affected by this problem. The research methodology used to achieve the proposed goal is a combination of quantitative methods – sociological inquiry based on questionnaire and qualitative – semi-structured interview, both conducted within the two target groups: women and men. Finally, a calculation tool for public institutions, which helps to identify the degree of involvement and collaboration with the unemployed, is proposed, based on the interpretation of the results, as a result of the obtained score, making some specific recommendations. Unemployment affects both men and women, but the response to this problem is different for gender, as well as the subsequent solutions identified and how to relate and collaborate with responsible institutions.

**Keywords:** *involvement of public institutions; unemployment; semi-structured interview; questionnaire; calculation tool.*

**Cuvinte-cheie:** *implicarea instituțiilor publice; șomaj; interviu semi-structurat; chestionar; instrument de calcul.*

## Introducere

Tema propusă în prezentul articol este foarte puțin analizată în cadrul cercetărilor naționale din domeniu. Deși există numeroase studii realizate privind șomajul în rândul adulților, cauzele acestuia, propuneri privind combaterea și reducerea lui, o analiză din perspectiva celor afectați în mod direct privind gradul de implicare al instituțiilor publice cu atribuții în domeniu nu a fost realizată la nivel național. Tema aduce în prim-plan, astfel, efectuarea unei analize în funcție de gen cu privire la modul de relaționare al persoanelor care au fost și sunt afectate de

șomaj cu actorii publici implicați direct în implementarea măsurilor pentru remedierea acestuia.

Șomajul reprezintă o problemă socială de actualitate, atât națională, cât și internațională. Aceasta afectează atât femeile, cât și bărbații. Deși bărbații sunt mai afectați de șomaj decât femeile, cel puțin la nivel național, modalitatea de reacție în fața acestuia este una mult mai dureroasă în cadrul femeilor decât al bărbaților (Institutul Național de Statistică – I.N.S., 2017).

Implicarea instituțiilor publice cu responsabilități în domeniu și relația dintre acestea și grupul țintă direct reprezintă factori cu un grad de importanță ridicat în soluționarea

---

\* Universitatea din București, Bulevardul Regina Elisabeta 4–12, București, România.  
E-mail: stefania.ghiocanu@yahoo.com.

acestei probleme. Comunicarea, transparența, obiectivitatea în relație cu aceștia, implicarea, disponibilitatea oferită și, mai ales, modalitatea aleasă de a răspunde în fața acestora sunt elemente care pot îngreuna sau ușura situația celor aflați în șomaj. O colaborare sau implicare redusă a instituțiilor în relație cu aceștia conduce la scăderea încrederii în instituțiile publice cu atribuții în domeniu, în măsurile luate de acestea pentru reducerea șomajului și chiar la ignorarea acestora. Rezultatul va fi, fie păstrarea ratei șomajului, fie creșterea acesteia datorită ignoranței grupului țintă și refuzului acestuia de a răspunde măsurilor implementate. Dimpotrivă, o colaborare ridicată cu șomerii, bazată pe câteva principii esențiale: transparență, obiectivitate, legalitate, confidențialitate, are ca rezultat creșterea încrederii în instituțiile publice și în programele implementate de acestea.

Scopul articolului de față este acela de a analiza relația dintre instituțiile publice din domeniul muncii (ANOFM și AJOFM) cu persoanele șomere, din perspectiva celor două categorii de gen. Obiectivul general al articolului este de a propune un instrument de calcul pentru identificarea gradului de relaționare dintre acestea și propunerea unor recomandări, pe baza punctajului obținut de către instituțiile publice implicate (ANOFM și AJOFM). Pentru atingerea scopului și a obiectivului general am apelat la metodele de cercetare cantitative – ancheta sociologică pe bază de chestionar și cele calitative – interviul semi-structurat. Pe baza interpretării rezultatelor am propus un instrument de calcul pentru identificarea gradului de implicare și relaționare al instituțiilor publice din domeniul muncii (ANOFM și AJOFM) cu persoanele șomere. Acesta a avut la bază 15 categorii distincte pe baza cărora s-a calculat un punctaj diferit în rândul femeilor și al bărbaților. De asemenea, am avut în vedere calcularea unei medii în funcție de gen, apoi un punctaj și o medie generală.

Din aceste puncte de vedere articolul aduce un element de noutate, prin propune-

rea unui instrument de calcul specific instituțiilor publice ce poate fi adaptat fiecărui domeniu public, dar și prin scopul și obiectivul general propus: analiza relației dintre instituțiile publice responsabile cu reducerea șomajului și persoanele șomere.

În prima parte a articolului sunt prezentate aspectele de ordin teoretic din domeniul pieței muncii în funcție de gen și al relației dintre instituțiile publice și grupul țintă direct – cetățenii. În a doua parte sunt explicate metodologia de cercetare și rezultatele obținute. În cele din urmă, este detaliat instrumentul de calcul propus și explicată relația dintre instituțiile publice responsabile cu reducerea șomajului și persoanele șomere, în funcție de punctajele și mediile obținute.

Este interesant de observat faptul că relația instituțiilor publice cu persoanele șomere este diferit percepută, în funcție de gen. Tot în funcție de gen se pot identifica și diferite cauze ale șomajului, dar și recomandări pentru reducerea acestuia.

### **Piața muncii în funcție de gen: relația instituțiilor publice cu persoanele șomere**

Indiferent de gen, forța de muncă a fost definită ca fiind suma tuturor abilităților fizice, intelectuale și cele ce țin de aptitudinile personale (Jaba, 1979). În unele studii s-a concluzionat faptul că forța de muncă de gen feminin aduce o valoare mai mare față de munca acestei categorii la domiciliu sau față de alte servicii aflate în exteriorul pieței muncii (Gaddis și Klasen, 2014).

Importanța contribuției aduse de femei pe piața muncii a fost analizată în numeroase lucrări de specialitate, concluzionându-se că o creștere a intensității muncii de către femei reprezintă o creștere a unei forțe de muncă mai diferită față de cea din trecut (Greenwood și colab. 2005). Acest lucru afectează în mod pozitiv și fenomenele economice (Tam, 2003).

La nivel național, mai multe cercetări desfășurate în ultimii 15 ani (Zamfir, 2005; Dima, 2012; Enescu, 2012) au argumentat faptul că persoanele de sex feminin sunt asociate, mai mult, cu mediul familial. Și la nivel internațional s-a constatat o asumare a rolurilor de soție și de mamă din partea femeilor, bărbații fiind încadrați în aceeași categorie cu o „predominanță agentivă” privind funcția socială atribuită (Da Costa Barreto, Ryan și Schmitt, 2009). De asemenea, la nivel național, s-a demonstrat că familia contează în proporție de 60,9% pentru femei, iar integrarea profesională constituie un element aflat pe loc secund (57,4%), în timp ce 54% dintre bărbați sunt de părere că femeile ar trebui să se orienteze către viața de familie. Însă doar 44% dintre femei sunt de aceeași părere (Dobre și Ailenei, 2010).

În rândul femeilor care au beneficiat de concediu postnatal s-a concluzionat că reintegrarea pe piața muncii prezintă un grad de dificultate mai mare deoarece nu există stimulente suficiente pentru revenirea la același loc de muncă (Smith, 2012; Theaker, 2008). Această concluzie este confirmată și de cercetarea efectuată în cadrul prezentului articol, în rândul eșantionului ales. Concediul de creștere a copilului care are o durată mai lungă afectează în mod neintenționat competențele și abilitățile mamei (Theaker, 2008). Aceeași concluzie se desprinde și din cadrul interviurilor realizate pentru cercetarea de față.

Perioada de concediu postnatal pentru femei rămâne unul dintre cele mai analizate subiecte ale implicării acestora pe piața muncii, de către specialiști din domeniu economic, sociologic, demografic (Mincer, 1963, Collier și colab., 1994; Cleveland și colab., 1996; Stolzenbergand și Waite, 1977; Lehrer și Nerlove, 1986; Thévenon, 2009). O perioadă medie, și mai ales maximă de concediu postnatal, în cazul mamei are efecte directe asupra reintegrării lor profesionale. Implicarea ambelor categorii de gen pe piața muncii are rezultate favorabile, cel puțin din punct de vedere economic (Thévenon, 2009). Însă, pentru ca acest lucru

să fie posibil și să aibă rezultatele dorite, este necesar ca relația cu instituțiile publice din domeniu să fie una statornică, de durată, și mai ales transparentă (Ledingham și Bruning).

Cei doi autori au arătat că între instituțiile publice și cetățeni se identifică trei tipuri de relații: profesionale, personale și comunitare. Aceștia au afirmat că pentru buna desfășurare a ordinii publice, a remedierii problemelor de ordin social, cel puțin relația de tip profesional dintre instituții publice și grupul lor țintă trebuie să fie una de succes (Ledingham și Bruning, 1998).

În aceeași direcție, alți autori sunt de părere că relațiile cu publicurile țintă ale unei organizații sau instituții publice dictează modul de îndeplinire al obiectivelor acestora. Aceștia susțin că pentru o organizație sau instituție publică este mult mai important să măsoare relații și nu rezultate, căci acestea vor conduce și la rezultatele dorite (Hon și Grunig, 1999).

În conformitate cu Hon și Grunig și Ledingham și Bruning s-a desfășurat și cercetarea de față: analiza și măsurarea relației dintre instituțiile publice cu atribuții în reducerea șomajului (ANOFM și AJOFM) și persoanele afectate direct de șomaj, aplicarea unui instrument de calcul pentru aceasta și propunerea unor măsuri viitoare pe baza punctajului obținut.

Instituțiile publice care își lasă puternic amprenta asupra culturii organizaționale prin întărirea relației cu cetățenii se axează mult mai mult pe organizarea executării legilor cu scopul de a realiza interesul general (Popescu, 2007), rezultatul fiind o societate echilibrată, sau cel puțin un sector public din cadrul societății mai echilibrat.

Într-o cercetare desfășurată la nivel național s-a demonstrat că așteptările cetățenilor față de instituțiile publice diferă în funcție de numeroși factori, precum: factorii culturali, imaginea instituției create, experiențele anterioare, factorii sociali, regularitatea folosirii serviciului respectiv, dar și de nevoile proprii, printre care și nevoile conturate de gen (Șandor, 2004). De asemenea, s-a demonstrat că o identificare precisă și reală a nevoilor și

așteptărilor cetățenilor au ca efect direct garantarea succesului instituțiilor publice implicate și creșterea utilității serviciilor publice oferite, din orice domeniu (Șandor, 2004).

Într-o altă opinie, s-a afirmat că dimensiunile prezente, raportate la gen, precum: postmodernismul și feminismul, aduc la lumină noi alternative pentru comunicarea instituțională cu cetățenii, centrate pe creșterea flexibilității și adaptării la nevoile fiecărui gen în parte. Printre acestea se numără: instrumente noi create de intervenție, de comunicare; reglementări specifice contextului prezent și metode noi de evaluare instituțională (Zlate, 2004).

## Metodologia cercetării

Cercetarea prezentă are ca obiectiv principal analiza relației dintre instituțiile publice cu responsabilități în reducerea șomajului (ANOFM și AJOFM) și persoanele șomere, din perspectiva celor din urmă. Analiza s-a efectuat în funcție de gen. Obiectivele secundare stabilite în cadrul cercetării sunt: identificarea cauzelor șomajului în funcție de gen, din perspectiva persoanelor care s-au confruntat cu șomajul; identificarea modificărilor pe care acestea le-ar aduce la actuala piață a muncii, în funcție de gen; identificarea gradului de cunoaștere a politicilor și programelor publice pentru reducerea șomajului; propunerea unui instrument de calcul privind gradul de relaționare a instituțiilor publice responsabile cu grupul țintă direct: persoanele șomere și propunerea unor măsuri pentru îmbunătățirea relației dintre acestea în funcție de punctajul final obținut.

Întrebările de cercetare la care îmi propun să răspund sunt: Există diferențe de percepție a relației dintre instituțiile publice din domeniul muncii și persoanele șomere, în funcție de gen? Au nevoie instituțiile publice să își adapteze măsurile privind îmbunătățirea relației cu persoanele care alcătuiesc grupul țintă direct în funcție de gen? Care este punctajul acordat instituțiilor publice din domeniul muncii de către persoanele șomere, în cadrul

celor două categorii de sexe, în funcție de modul de colaborare și relaționare?

Ca metode de cercetare s-au avut în vedere atât metodele cantitative, cât și calitative. În cercetarea cantitativă tehnica utilizată a fost ancheta sociologică, iar ca instrument de cercetare s-a folosit chestionarul. Întrebările din cadrul chestionarului au fost întrebări închise și deschise. Cercetarea calitativă a fost una interpretativă, ca tehnică s-a utilizat interviul față în față, iar ca instrument de cercetare, ghidul de interviu semi-structurat. Gradul de libertate în cadrul acestuia a fost unul mediu cu scopul de a se putea efectua o comparație între rezultatele obținute în funcție de gen. Studiul s-a desfășurat în cadrul persoanelor de sex feminin și masculin, cu vârste cuprinse între 40 și 55 de ani, din București, persoane care se aflau în șomaj în momentul desfășurării cercetării și persoane care s-au aflat în șomaj în ultimul an de la momentul desfășurării cercetării. Studiile efectuate nu au reprezentat un criteriu în stabilirea eșantionului. Eșantionul a fost stabilit pe baza metodei eșantionării stratificate. Studiul s-a desfășurat în perioada februarie-mai 2017. În cadrul acestuia au fost completate 500 de chestionare și s-au realizat 70 de interviuri față în față. Numărul de chestionare completate de către femei a fost egal cu cel al bărbaților, la fel și interviurile realizate. Acest aspect a favorizat realizarea comparației în funcție de gen, dar a avut ca scop și combaterea discriminării de gen. Interviurile au fost realizate cu persoane care se aflau în șomaj în momentul desfășurării cercetării și cu persoane care s-au confruntat cu această problemă cu cel mult un an în urmă.

## Analiza și interpretarea datelor

### *Analiza și interpretarea rezultatelor obținute în urma chestionarului*

Chestionarul utilizat în cadrul acestei cercetări a inclus 15 întrebări închise și deschise, în cele ce urmează fiind analizate și interpretate cele care prezintă un grad de

importanță majoră pentru atingerea obiectivului general și a celor secundare formulate inițial. Răspunsurile obținute sunt analizate și interpretate în mod paralel, prin comparație, în funcție de gen, acesta fiind și scopul articolului.

La întrebarea „Care considerați că sunt cauzele șomajului?”, 21% dintre femei au răspuns că s-au aflat și se află în șomaj datorită întreruperii perioadei de activitate profesională pentru îngrijire și creștere copii. Acesta fiind cel mai mare procent identificat în rândul femeilor privind cauzele șomajului. În rândul bărbaților, cel mai mare procent înregistrat a fost de 15% și a vizat o perioadă mai lungă de șomaj anterioară și mediul privat mult prea flexibil. În rândul femeilor, această din urmă cauză a înregistrat un procent de 20%. O diferență majoră între răspunsurile oferite de femei și bărbați se înregistrează în rândul reducerii de personal ca o cauză distinctă a șomajului în rândul acestora – femei 10%, bărbați – 20%.

Diferențe de aproximativ 5% dintre răspunsurile oferite în rândul bărbaților și al femeilor au fost înregistrate în următoarele cauze: lipsa studiilor superioare – femei 5%, bărbați 10%, studii inadecvate privind actuala piață a muncii – 15% femei, 10% bărbați. Un procent de egalitate între cele două categorii se identifică în cadrul cauzei privind economia națională – 5%.

Diferențe mai mici de 5% dintre cele două categorii au fost înregistrate în următoarele cauze: lipsa locurilor de muncă – femei 10%, bărbați 8%; neadaptare la cerințele angajatorilor – femei 5%, bărbați – 2%; cerințe exagerate ale angajatorilor – femei – 7%, bărbați – 10%; altele – femei 2%, bărbați – 5%.

Se observă așadar că studiile superioare reprezintă o cauză a șomajului mai mare pentru bărbați decât pentru femei, în timp ce în rândul bărbaților, adaptarea la cerințele angajatorilor se face cu o mai mare ușurință decât în rândul femeilor. Deși, aceștia consideră cerințele angajatorilor ca fiind o cauză a șomajului mai mare decât o consideră femeile, diferența fiind de 3%.

La întrebarea „Ce ați schimba la piața muncii în prezent?”, cel mai mare procent în

rândul femeilor s-a înregistrat în ceea ce privește: adaptarea angajatorilor la nevoile femeilor, în special cele ce țin de creșterea copilului (25%), iar cei mai mulți bărbați (30%) au afirmat că ar transforma piața muncii într-una mai statornică, spre deosebire de femei în rândul cărora, din acest punct de vedere s-a înregistrat un procent de 10%. De asemenea, diferențe majore de opinie se observă și în rândul salariilor și beneficiilor oferite de către angajatori. 25% dintre femei afirmând că ar modifica aceste aspecte, spre deosebire de bărbați, în rândul cărora procentul total a fost de 15%. Fapt care ne demonstrează că salariile și beneficiile oferite bărbaților sunt mai mari decât cele oferite femeilor sau aceștia sunt mai mulțumiți din punct de vedere financiar de câștigul lor decât femeile. Diferențe semnificative sunt înregistrate și în ceea ce privește schimbarea legislației și a sancțiunilor pentru angajatori privind nerespectarea drepturilor angajaților – 5% dintre bărbați considerând că acestea ar trebui modificate, spre deosebire de 2% femei. În ceea ce privește întărirea seriozității pieței muncii, 20% dintre bărbați consideră necesar acest lucru și doar 15% femei. Un procent egal de 10% atât în rândul femeilor, cât și al bărbaților este de părere că cerințele angajatorilor ar trebui să fie unele reale, adaptate la nevoile prezente ale angajaților. De asemenea, 3% dintre femei consideră că formarea profesională ar trebui să se desfășoare la locul de muncă și să fie adaptată cerințelor postului, spre deosebire de 1% bărbați care consideră acest lucru. 10% dintre bărbați au considerat că angajatorii ar trebui să trateze angajații „ca oameni nu ca roboți, spre deosebire de 4% femei care consideră acest lucru. Și în această privință se observă diferențe de opinii și procente diferite în funcție de gen.

Din punct de vedere al femeilor, acestea ar sancționa angajatorii care nu respectă drepturile cu amenzi mai mari (50%), închiderea companiei (20%), despăgubirea financiară a celor vătămați pentru prejudiciu moral cauzat (25%) și cu alte sancțiuni (5%). Modificările privind sancțiunile aduse angajatorilor pentru nerespectarea

drepturilor angajaților sunt diferite în rândul bărbaților. Aceștia ar sancționa angajatorii care nu respectă drepturile cu amenzi mai mari (65%), închiderea companiei (5%), despăgubirea financiară a celor vătămați pentru prejudiciu moral cauzat (20%) și cu alte sancțiuni (10%). Se observă că bărbații, în loc de sancționarea angajatorilor cu închiderea definitivă a companiilor preferă creșterea amenzilor.

Referitor la obiectivul principal din cadrul acestei cercetări, implicarea instituțiilor publice în problemele persoanelor șomere care au apelat la acestea, a fost notată cu note de la 1 la 10, 1 semnificând cel mai mic punctaj, iar 10 cel mai mare, conform tabelului de mai jos:

**Tabel 1:** Răspunsurile oferite la întrebarea „Cum ați nota implicarea instituțiilor publice în rezolvarea problemelor persoanelor șomere?”, în funcție de gen

Punctaj	Bărbați (%)	Femei (%)
1	13	15
2	20	25
3	50	45
4	10	7
5	2	5
6	3	2
7	1	1
8	1	0
9	0	0
10	0	0

Se constată că diferențele de punctaj nu sunt unele majore, în rândul femeilor înregistrându-se procente cu aproximativ 5% mai mari în cadrul notelor de 1 și 2 și cu aproximativ 5% mai mici în cadrul restul notelor. Fapt care demonstrează că femeile consideră implicarea instituțiilor publice ușor mai redusă în rezolvarea problemelor ce țin de șomaj și apariția acestuia decât bărbații.

De asemenea, spre deosebire de bărbați (70%), 45% dintre femeii au afirmat faptul că nu cunosc niciun program sau politică de reducere a șomajului în rândul adulților. Doar 30% dintre bărbați au afirmat că au cunoștință de câteva programe publice în acest domeniu,

spre deosebire de 55% dintre femeii care au afirmat același lucru. Printre cele mai cunoscute programe publice privind reducerea șomajului atât în rândul femeilor, cât și al bărbaților sunt cele privind sprijinirea antreprenoriatului, acordarea unor împrumuturi avantajoase pentru deschiderea unei afaceri, oferirea unor prime de relocare pentru angajarea într-un alt oraș față de unde se află domiciliul.

Dintre bărbații, 75% au afirmat că nu au apelat la instituțiile publice pentru găsirea unui loc de muncă, spre deosebire de 35% femei. 65% dintre femeii au apelat la instituțiile cu atribuții în domeniu, spre deosebire de 25% dintre bărbații care au făcut acest lucru.

Colaborarea cu instituțiile publice în urma experiențelor avute a fost notată, la fel ca și în cazul gradului de implicare al acestora cu note de la 1 la 5, 1 constituind cel mai mic punctaj, iar 5 cel mai mare. Punctajele obținute în rândul celor două categorii sunt redată în cadrul tabelului de mai jos:

**Tabel 2:** Răspunsurile oferite la întrebarea „Cum ați nota colaborarea dvs. cu instituțiile publice pentru reintegrarea pe piața muncii?”, în funcție de gen

Punctaj	Bărbați %	Femei %
1	15	20
2	20	10
3	60	50
4	3	15
5	2	5

Cel mai mare procent înregistrat atât în rândul bărbaților, cât și al femeilor a fost în cadrul punctajului 3, de data aceasta în rândul femeilor înregistrându-se procente mai mari în cadrul notelor de final 4 și 5. Însă, diferența dintre femeile și bărbații care au acordat nota 1 este de 5%. Aceste diferențe sunt argumentate și de procentul mai mare al femeilor care au apelat la instituțiile publice abilitate atunci când s-au aflat în șomaj, spre deosebire de bărbați.

Din punct de vedere al gradului de implicare și de colaborare al instituțiilor publice cu persoanele șomere, atât femeii, cât și bărbații,

punctajele obținute nu sunt unele foarte mari și nici favorabile. Ceea ce înseamnă că procesul de colaborare poate fi îmbunătățit semnificativ, instituțiile publice axându-se pe relația cu persoanele șomere și apoi pe relația cu angajatorii. Ar trebui să existe un cerc închis de colaborare între instituții publice (ca actori principali implicați în derularea programelor pentru reducerea șomajului) – șomerii (atât femei, cât și bărbați – ca grup țintă direct) – angajatorii (ca actori indirecti implicați în acest proces și facilitatori), căci ei se bucură, indirect de aceste programe, prin obținerea unor beneficii suplimentare și a forței de muncă indispensabilă lor.

Scalele de evaluare propuse diferă în funcție de complexitatea întrebărilor și de elementele care se regăsesc în cadrul acestora.

Ca recomandări pentru instituțiile publice privind colaborarea și implicarea acestora cu persoanele șomere, femeile au identificat: modificarea vârstei de pensionare, crearea unui program special pentru femeile care au copii cu vârste mici – deși acestea există reglementate în Codul Muncii nu sunt respectate de către angajatori, întărirea drepturilor angajaților, creșterea transparenței în rândul acestora și a obiectivității, creșterea gradului de implicare al acestor instituții în rezolvarea problemelor persoanelor șomere și combaterea șomajului la scară largă. În rândul bărbaților au fost identificate următoarele recomandări: micșorarea vârstei de pensionare, sancționarea angajaților care nu respectă legislația în vigoare privind drepturile angajaților, investirea în dezvoltarea unei piețe a muncii sigure, durabile, eficiente și obiective și combaterea conflictelor de interes atât din mediul public, cât și din mediul privat.

Recomandările specificate sunt și ele diferite în funcție de gen. Modificarea vârstei de pensionare fiind singura dintre recomandările comune celor două categorii. Recomandările făcute sunt adaptate la problemele specifice fiecărui gen în parte, la experiențele proprii privind calitatea de angajat, de șomer, dar și la calitatea de „cetățean”, colaborator cu instituțiile publice din domeniu. Soluțiile recomandate sunt direct proporționale cu

problemele de gen privind șomajul și cauzele șomajului, dar și cu modalitatea și frecvența de colaborare cu actorii publici care au ca atribuții remedierea acestei probleme sociale destul de actuale.

### *Analiza și interpretarea interviurilor*

Gradul de colaborare cu instituțiile publice pentru revenirea pe piața muncii și pentru posibilitatea renunțării la șomaj este considerată ca fiind mult mai importantă în cadrul femeilor, mai ales când este vorba de apărarea drepturilor acestora.

„Apelând la o instituție din domeniu pentru găsirea unui loc de muncă, după o perioadă de 6 luni de șomaj și încă 3 luni de femeie casnică, cu 2 copii, ambii de liceu în grijă și cu un singur salariu, cel al soțului, salariu fiind insuficient acoperirii celor necesare am fost la un interviu pentru un post de recepționeră pentru o clinică privată medicală... După o experiență de o oră în cadrul interviului, ușa s-a închis, eram mai multe doamne și domnișoare la interviu și ni s-a spus că postul este pentru recepționeră salon de masaj erotic. Cine acceptă poate să rămână, cine nu, se mai poate gândi. Oferta salarială era peste așteptări. Am ieșit imediat pe ușă alături de majoritatea doamnelor. Au rămas mai multe domnișoare, în schimb. M-am întors a doua zi la instituția respectivă să le spun experiența și că postul respectiv este unul fals, am făcut chiar și o plângere cu un număr de înregistrare, inclusiv la poliție, iar cei de la instituția respectivă mi-au spus următoarele: «dar nu o să merg eu în locul dvs. să mă asigur că este un interviu în regulă sau nu. Bine că ați plecat! Ce am putea face?» După ce le-am sugerat un control, închiderea firmei respective, amendă pentru un anunț fals și altele au spus că nu este de competența lor și să dau respectiva firmă în judecată dacă am timp și bani de așa ceva... cel mai tragic mi s-a părut faptul că erau fete de vârstă cu fata mea și mai mari care au rămas” (T. M., 47 de ani, secretară).

Tot femeile sunt cele care consideră că datorită neimplicării și necolaborării adecvate a instituțiilor publice responsabile (ANOFM și AJOFM) cu persoanele șomere există un șomaj atât de mare și atâtea neconcordanțe pe piața muncii, discrepanțe și încalcări de legislație:

„Ajunsă la o instituție din domeniu pentru căutarea unui loc de muncă, după o perioadă de 4 ani de concediu de îngrijire și creștere copil, după ce compania la care lucram s-a închis mi-au spus că am o pregătire mult prea mare pentru posturile lor și că la câte cursuri am și studii superioare de lungă durată la vârsta de 36 de ani sigur sunt în stare să îmi găsec ceva singură și să îi las pe alții care nu sunt atât de pregătiți să obțină posturile pe care le au disponibile (G. Ș., 37 de ani, economist).

Multe dintre femei au afirmat că după perioada de îngrijire și creștere copii au fost acceptate la fostul loc de muncă doar perioada maximă de 6 luni după care au fost concediate pe motiv că au rămas în urmă cu tehnologia, programele, nu erau disponibile în weekend-uri, la orele suplimentare, în pauză trebuiau să plece din cadrul firmei pentru a lua copiii de la grădiniță sau de la școală, lucru neagreat de către angajatori:

„Am fost dată afară pe motiv că nu pot veni într-o sâmbătă la lucru, copilul fiind singur acasă și neavând cu cine să îl las. Am făcut plângere la instituțiile din domeniu chiar și la poliție. De la una dintre ele am primit răspuns în termen de 15 zile că nu intră în atribuțiile lor să soluționeze acest conflict, dar nu mi-au oferit îndrumare către o altă instituție cu abilități în domeniu. Poliția mi-a spus să îi dau în judecată și să mă pregătesc cu bani mulți că sigur vor câștiga la ce legi avem...!” (L. C., 38 de ani, șomeră).

Femeile consideră piața muncii mult prea flexibilă, nestatornică, pretențioasă, care nu mai pune accent pe valori și doar pe profit, pe acel profit indiferent de modalitățile în care este obținut:

„La două dintre locurile de muncă mă simțeam tratată ca un robot nu ca om. Indiferent de ceea ce făceam trebuia să aducem clienți. Nu conta că îi mințim pe clienți, furăm, că îi punem să semneze contracte fără să le citească sau că ascundem ceva printre acele rânduri din contracte. Nu conta că îi stresam până ziceau ei gata semnez sau că îi deranjam în weekend-uri, de sărbători, că mergeam peste ei la domiciliu. Eram puși să aflăm chiar la ce școală învață copii lor și să mergem după programul orelor pentru a ne întâlni cu părinții, întâmplător și să aducem în discuție contractul despre care m-ai discutasem. Nu contau mijloacele, ci scopul final – obținerea profitului” (A. A., 40 de ani, consultant financiar).

Mai multe femei care au lucrat în cadrul asigurărilor, serviciilor financiare sau în domeniul bancar au declarat lucruri asemănătoare.

„Se crea o ură intenționată și o competiție nelegitimă între noi, angajații, doar pentru a crește competitivitatea și a demonstra că noi suntem cei mai buni. Nu ne erau luate în calcul principiile, valorile. Nu exista așa ceva... nu mai eram oameni, doar marionete... după ce compania a plecat din România, reintegrarea pe piața muncii a venit foarte greu. Am apelat și la câteva programe destinate femeilor casnice și șomere, am urmat câteva cursuri profesionale în urma cărora ne-au fost promise locuri de muncă, dar degeaba. Tot prin cunoștințe am găsit ceva. Un an de zile mergeam aproape săptămânal la instituțiile din domeniu și mă însciam la toate cursurile pe unde puteam” (G. T., 42 de ani, ofițer bancar).

„Colaborarea cu instituțiile publice care ar trebui să reducă șomajul trebuie redresată urgent, astfel, nu vor mai avea pentru cine face treabă. O să își piardă «clienții» și nu o să mai aibă un obiectiv de îndeplinit. Ca șomer nu aș mai apela la aceste instituții. Informațiile nu sunt transparente, nici oferite la timp și nici obiective” (N. A., 50 de ani, operator monitorizare).

Pe de altă parte, bărbații se împart în două categorii din acest punct de vedere. Cei care

au reușit să se reintegreze pe piața muncii prin intermediul instituțiilor publice cu atribuții în domeniu (ANOFM și AJOFM) și cei care au avut parte de o experiență neplăcută cu acestea.

Din perspectiva bărbaților, cel mai dificil moment privind angajabilitatea este reintegrarea pe piața muncii după un timp îndelungat de șomaj.

„Angajatorii mă refuzau deoarece aveam o perioadă prea mare de întrerupere, aproximativ un an. Deși treceam toate probele și interviurile și îmi știam și făceam bine meseria, la fiecare interviu eram întrebă de ce am avut o perioadă așa mare de întrerupere. Simțeam că dădeam de bănuț deși nu aveam cu ce... mă simțeam discriminat și simțeam că niciun răspuns nu îmi mulțumește, chiar dacă spuneam adevărul, chiar dacă inventam ceva mai favorabil” (E. G., 42 de ani, mecanic).

De asemenea, cei mai mulți dintre bărbați au afirmat că atât relația cu angajatorii, cât și cu instituțiile publice care au ca atribuții implementarea măsurilor pentru reducerea șomajului ar trebui să fie lipsită de interese, să fie mai obiectivă, transparentă și focusată către oameni, valori și principii statornice.

„Eram refuzat de angajatori pentru că nu vin din partea cuiva. Când am făcut o reclamație unui potențial angajator pe motiv că nu respectă cerințele de angajare stipulate în regulamentul companiei și cer mită la angajare, mi-au spus că e compania lor și pot să facă ce vor. Atunci i-am întrebat... pot să și cauzeze alte prejudicii acestora? Pot să refuze încheierea de contracte de muncă pe motiv că e compania lor și ei nu lucrează cu contracte?... Mi s-a închis ușa” (I. I., 39 de ani, asistent manager).

Astfel de dezechilibre nu fac altceva decât să afecteze bunăstarea publică, economia națională, încrederea în instituțiile publice, în instituțiile de apărare națională, în angajatori și piața muncii. Dezechilibrele de acest gen conduc întotdeauna la o neimplicare a angajaților, la creșterea cerințelor din partea angajatorilor și scăderea implicării

actorilor publici cu responsabilități în domeniu. Va fi foarte greu de regăsit echilibrul ulterior. Instituțiile vor trebui să depună un efort triplu – de câștigare a încrederii cetățenilor, respectiv a persoanelor șomere; de impunere în fața mediului privat și de redresare a relației cu acesta, dar și de regăsire a identității proprii.

În rândul bărbaților s-a constatat că aceștia au avut o colaborare mai bună cu instituțiile publice privind integrarea și reintegrarea lor pe piața muncii. Acest aspect se poate datoră și faptului că mult mai puțini bărbați au apelat la instituțiile publice abilitate pentru găsirea unui loc de muncă.

„Când am apelat la o instituție pentru găsirea unui loc de muncă, după o perioadă de șomaj și mi multe încercări eșuate, nu am fost primit tocmai cu brațele deschise, dar am găsit ceva în mai puțin de o lună. Nu era tocmai ceea ce am visat, dar și în momentul de față sunt tot acolo, după 4 ani, pe un post cu două poziții mai sus și cu o creștere salarială de trei ori mai mare față de salariul inițial. Asta spune ceva... cred!” (C. A., 43 de ani, manager adjunct).

„O singură dată mi-am căutat de lucru prin intermediul instituțiilor publice din domeniu și am găsit. M-au înscris la un curs de formare în domeniul ales de mine, după ce am susținut un examen de practică și unul scris și în 20 de zile am fost angajat la locul în care am desfășurat practica” (M. N., 45 de ani, asistent bucătar).

Bărbații consideră că există un dezechilibru între cerințele lor și cele ale angajatorilor, la fel ca și femeile, numai că aceștia sunt de părere că dezechilibrele de acest gen le depășesc pe cele care țin de instituțiile publice.

„Nu instituțiile publice sunt singurele vinovate. Și angajatorii dau naștere unei neîncrederi crescânde și unor controverse resimțite la nivel național prin neconcordanța între nevoile noastre ca oameni și cerințele lor de la noi – în calitate de angajați” (P. V., 38 de ani, șomer).

Bărbații consideră, mai degrabă, că instituțiile publice se fac vinovate că nu iau măsuri

mai drastice pentru nerespectarea drepturilor angajaților de către angajatori. Și că relația acestora cu persoanele șomere este influențată și de mediul privat nu doar de cel public.

„Dacă angajatorii ar fi sancționați pe măsură pentru faptul că nu tratează angajații ca oameni, că nu respectă prevederile legale și pe cele stabilite în Regulament s-ar întări și relația acestora cu noi, persoanele șomere, viitorii sau foștii șomeri” (V. C., 41 de ani, șomer).

„Când îți cauți de lucru apelezi mai întâi la mediul privat, locurile libere făcute publice prin intermediul site-urilor din domeniu, anunțurilor din ziare etc. Abia după mai multe încercări eșuate și după o perioadă mai mare mergi mai departe, la instituțiile publice. Ceea ce înseamnă că mai întâi crezi o relație cu mediul privat – ca potențial angajator și abia apoi cu mediul public și instituțiile publice din domeniu” (M. T., 45 de ani, jurist).

În cadrul celor două categorii se observă că experiențele avute în calitate de șomer, experiențele privind colaborarea cu instituțiile publice, dar și cauzele șomajului sunt diferite în funcție de gen. Diferențele de opinie nu sunt majore, dar prezintă diferențe de substrat, diferențe care nu pot fi trecute cu vederea.

Se constată că bărbații au avut o colaborare mai bună cu instituțiile publice privind integrarea sau reintegrarea lor pe piața muncii decât femeile. De asemenea, femeile au o părere mai proastă decât bărbații privind implicarea instituțiilor publice în combaterea șomajului și colaborarea cu acestea. Acest fapt se datorează și experiențelor acestora mai neplăcute decât cele din cadrul bărbaților.

### **Instrument de calcul privind relația instituțiilor publice cu persoanele șomere**

În cele ce urmează voi propune un instrument de calcul pentru a identifica gradul de implicare al instituțiilor publice și de colaborare cu persoanele șomere, din perspectiva

acestora. Instrumentul are la bază identificarea a 15 categorii esențiale pentru persoanele șomere, identificate în urma aplicării chestionarelor și a desfășurării interviurilor. Aceasta presupune acordarea unui punctaj de la 1 la 10 pentru fiecare categorie în parte, 1 fiind cel mai mic punctaj iar 10 cel mai mare. La final se vor aduna punctajele obținute pentru fiecare categorie și se va împărți la 15, numărul total de categorii identificate.

Instrumentul propus se aplică în mod distinct, în funcție de gen. Acest lucru permite o analiză a gradului de implicare și colaborare al instituțiilor publice cu persoanele șomere, în funcție de gen. În urma obținerii punctajului pentru bărbați și femei se pot lua măsuri specifice fiecărui grup în parte. Având în vedere că răspunsul în fața șomajului și cauzele șomajului sunt diferite în funcție de gen, după cum s-a identificat în urma aplicării chestionarelor, integrarea și reintegrarea pe piața muncii a persoanelor șomere necesită măsuri specifice, adaptate nevoilor, cerințelor și problemelor fiecărui gen în parte.

La final se va calcula și un punctaj general. În funcție de punctajul obținut sunt propuse, în mod succint, câteva măsuri pentru viitor. Acest instrument poate fi aplicat, în mod frecvent, de către instituțiile publice, din orice domeniu, pentru autoevaluarea colaborării cu grupul țintă direct căruia i se adresează și pentru a identifica măsurile care trebuie avute în vedere pentru îmbunătățirea relației dintre mediul public și cetățeni. Categoriile propuse pot fi adaptate în funcție de domeniul de intervenție al instituțiilor publice. Acest instrument poate fi aplicat fie la general, fie în funcție de gen, dacă activitatea acestora permite și recomandă acest lucru. Categoriile propuse și instrumentul de calcul sunt explicate în cadrul tabelelor de mai jos. Aceste categorii au fost notate de toate persoanele asupra cărora s-a aplicat chestionarul, cât și de persoanele intervievate, făcându-se o medie pentru fiecare categorie în parte. Categoriile propuse au primit un punctaj de la 570 de persoane. Acest instrument

poate fi aplicat de către instituțiile publice la o scară și mai largă.

**Tablel 3:** Instrument de calcul privind relația dintre instituțiile publice și persoanele șomere

Nr. crt.	Categoria	Femei	Bărbați
1	Implicarea instituțiilor publice în integrarea persoanelor șomere pe piața muncii	4	6
2	Procesul de comunicare din partea instituțiilor publice	3	5
3	Transparența instituțiilor publice în procesul de integrare pe piața muncii a persoanelor șomere	3	4
4	Colaborarea instituțiilor publice cu mediul privat	5	7
5	Colaborarea instituțiilor publice cu persoanele șomere	5	7
6	Modul de implementare al programelor pentru reducerea șomajului	6	8
7	Respectarea obiectivelor privind integrarea persoanelor șomere pe piața muncii	3	6
8	Eficacitatea privind atingerea obiectivelor din domeniul integrării pe piața muncii a persoanelor șomere	2	5
9	Obiectivitatea în procesul de integrare pe piața muncii a persoanelor șomere	6	8
10	Legislația din domeniul muncii	9	8
11	Transparența privind legislația din domeniu	8	9
12	Respectarea legislației din domeniu	4	6
13	Sancțiunile aplicate angajatorilor pentru încălcarea drepturilor angajaților	6	5
14	Ajutor financiar acordat persoanelor șomere	2	5
15	Gradul de dificultate privind modalitatea de înregistrare ca șomer	8	9

**Tablel 4:** Punctajul și media obținute de către instituțiile publice privind relația cu persoanele șomere

Punctaj	Femei	Bărbați
Punctaj total în funcție de gen (P.T.G.) = C1 + C2 + C3 + C4 + ... + C15	74	98
Media totală în funcție de gen (M.T.G.) = P.T.G./15	4,93	6,53
Punctaj Total (P.T.) = (P.T.f + P.T.b.) / 2	86	
Media Totală (M.T.) = P.T./15	5,73	

**P.T.G.** = Punctaj total în funcție de gen

**C1, C2, C3, C4, ..., C15** = Categoria (cele 15 categorii propuse)

**M.T.G.** = Media totală în funcție de gen

**P.T.** = Punctaj Total

**P.T.f.** = Punctaj Total femei

**P.T.b.** = Punctaj Total bărbați

**M.T.** = Media totală

După calcularea punctajului total în funcție de gen și a punctajului total, conform formulelor explicate în cadrul tabelului anterior, se are în vedere și calcularea mediei totale în funcție de gen și a mediei totale generale. Identificarea celor două medii permit evidențierea clară a notei finale acordate instituțiilor publice (ANOFM și AJOFM) pentru implicarea lor în rezolvarea

problemelor grupului țintă direct, în acest caz, persoanele șomere, și relația lor cu acesta.

Atât punctajul total în funcție de gen, cât și punctajul total general care se poate obține este minim 15, în cazul în care fiecare categorie este notată cu 1 și maxim 150, în cazul în care fiecare categorie este notată cu 10. În funcție de punctajul obținut și de media obținută propun următoarele măsuri:

**Tabel 5:** Recomandări propuse

<b>Punctaj obținut</b>	<b>Media obținută (cu aproximare)</b>	<b>Propuneri măsuri</b>
15–56	1–3,6	Punctaj și medie foarte slabe – necesită luarea de măsuri urgente și imediate pentru îmbunătățirea relației dintre instituțiile publice și persoanele șomere (grupul țintă direct).
56–96	3,7–6,4	Punctaj și medie slabe – necesită măsuri de îmbunătățire pe viitor, urmărirea frecventă a rezultatelor acestora și creșterea colaborării cu persoanele șomere.
97–137	6,5–9,1	Punctaj și medie bune – necesită îmbunătățirea relației dintre instituțiile publice și persoanele șomere (grupul țintă) doar parțială și pe viitor și urmărirea rezultatelor acestora ocazională.
138–150	9,2–10	Punctaj și medie foarte bune – se recomandă menținerea relației actuale dintre instituțiile publice și persoanele șomere (grupul țintă direct) și păstrarea rezultatelor la aceleași standarde.

Analizând punctajul și media obținute în funcție de gen se observă o diferență majoră. Instituțiile publice din domeniul muncii (ANOFM și AJOFM) au obținut punctajul de 98 din 150 privind implicarea și colaborarea lor cu persoanele șomere de sex masculin, cu 24 de puncte mai mult decât în cazul femeilor. De asemenea, media obținută în funcție de punctajul acordat de bărbați este și ea mai mare cu 1,6 puncte. Punctajul total pentru ambele categorii de gen obținut de către aceste instituții este de 86, iar media de 5,75, ambele fiind ușor trecute peste jumătatea punctajului maxim care se putea obține.

Important de menționat este faptul că, potrivit punctajului și mediei obținute pentru fiecare gen în parte, din punct de vedere al gradului de implicare în rezolvarea problemelor persoanelor șomere și al colaborării cu acestea, instituțiile publice se încadrează în două categorii distincte. Astfel, potrivit punctaju-

lui acordat de către bărbați și a mediei obținute în urma acestui gen, instituțiile publice se încadrează în cea de-a treia categorie a clasificării punctajului, cea care corespunde unui punctaj și medii bune. Astfel, raportat la opinia bărbaților, instituțiile publice trebuie să ia măsuri de îmbunătățire a relației cu persoanele șomere (grupul țintă) doar într-un mod parțial și pe viitor și trebuie să aibă în vedere urmărirea rezultatelor acestora doar ocazională. În rândul femeilor lucrurile stau distinct. Potrivit punctajului acordat de acestea și a mediei obținute în rândul lor, instituțiile publice din domeniul muncii (ANOFM și AJOFM) se încadrează în cea de-a doua categorie, cea care corespunde unui punctaj și medii slabe. Conform opiniei acestui gen, instituțiile publice trebuie să ia măsuri de îmbunătățire pe viitor pentru îmbunătățirea relației dintre acestea și persoanele șomere de sex feminin și să aibă în vedere urmărirea

frecventă a rezultatelor acestora și creșterea colaborării cu persoanele șomere.

Raportat la punctajul total obținut pentru ambele categorii de gen și la media totală generală obținută, instituțiile publice cu atribuții în implementarea programelor pentru reducerea șomajului (ANOFM și AJOFM) și celelalte instituții colaboratoare se încadrează tot în cea de-a doua categorie, din punct de vedere al colaborării lor cu persoanele șomere – cele care alcătuiesc grupul țintă direct, dar și din punct de vedere al implicării lor în rezolvarea problemelor acestora.

Se observă, în cele din urmă că gradul de implicare al instituțiilor publice privind rezolvarea problemelor persoanelor șomere și colaborarea cu acestea este diferită în funcție de gen și percepută într-o manieră diferită de către bărbați și femei. Această concluzie reiese din cadrul celor trei instrumente folosite în cercetarea de față: chestionarul, ghidul de interviu și instrumentul de calcul propus. Din acest punct de vedere, instituțiile publice ar trebui să ia măsuri pentru îmbunătățirea acestor aspecte raportate la fiecare gen în parte. Măsurile luate trebuie să cuprindă instrumente generale de îmbunătățire a colaborării cu persoanele șomere: adresate atât femeilor, cât și bărbaților, dar și măsuri specifice, în funcție de gen – acestea ar trebui să țină cont de cauzele șomajului care sunt diferite în funcție de gen, după cum am văzut, de nevoile și cerințele specifice reintegrării pe piața muncii a fiecărui gen în parte, de recomandările venite din partea fiecărei categorii de persoane: femei sau bărbați.

Atât cerințele, cât și recomandările pentru instituțiile publice au la bază experiențe diferite în funcție de gen, o colaborare anterioară cu acestea care a avut rezultate diferite pentru fiecare categorie în parte și chiar pentru fiecare persoană în parte, dar și nevoi specifice fiecărui gen raportate la reintegrarea pe piața muncii și la piața muncii – pe ansamblu. În relația lor cu persoanele șomere instituțiile publice din acest domeniu trebuie să țină cont de toate aceste aspecte, de diferen-

țele de gen, de diferențele privind cauzele șomajului în funcție de gen, dar și de cerințele și nevoile specifice acestora. Măsurile, programele și politicile care vizează îmbunătățirea relației mediului public cu cetățenii trebuie să aibă în vedere diferențele identificate pentru înregistrarea rezultatelor dorite, atingerii scopului și a obiectivelor propuse, dar, mai ales, remedierea unei probleme sociale care prezintă conotații diferite în funcție de cele două categorii de gen.

## Concluzii

Prezentul articol a avut la bază propunerea unui instrument de calcul privind gradul de colaborare și relaționare al instituțiilor publice din domeniul reducerii șomajului cu persoanele șomere. Rezultatele acestuia au fost interpretate, în mod distinct, în funcție de gen. Un alt obiectiv al articolului a fost și analiza relației dintre aceste instituții publice și grupul țintă direct, în funcție de gen, pe baza aplicării unui chestionar și a interpretării rezultatelor obținute în urma interviurilor desfășurate.

O constatare importantă care se poate face este aceea că mai multe femei au apelat la instituțiile publice responsabile pentru găsirea unui loc de muncă decât bărbații. Și tot mai multe femei, cu 25% mai multe decât bărbații, cunosc programe și politici pentru reducerea șomajului în rândul adulților. Cu toate acestea, mai multe femei decât bărbați au trăit experiențe mai neplăcute în relația lor cu instituțiile publice pentru găsirea unui loc de muncă.

Important de observat este și că bărbații sunt mult mai mulțumiți decât femeile de pachetul lor salarial. Fapt pentru care pot considera implicarea instituțiilor publice din domeniul muncii (ANOFM și AJOFM) ca fiind una mai mare în cadrul pieței muncii. Acest lucru nu se întâmplă și în cazul femeilor, deoarece în rândul lor se constată o nemulțumire mai mare privind pachetul

salarial, dar și o nemulțumire mai mare decât cea a bărbaților privind respectarea cerințelor și nevoilor acestora, mai ales dacă este vorba de perioada de creștere și îngrijire copil, de reintegrarea pe piața muncii după această perioadă sau de corelarea vieții profesionale cu cea de familie. O nemulțumire crescută se constată în rândul femeilor și din perspectiva nerespectării programului de lucru, cerințelor angajatorilor față de încălcarea acestuia, aspect care duce la încălcarea vieții familiale, mai ales în privința creșterii copiilor.

În rândul femeilor, cea mai importantă cauză a șomajului este cea care ține de perioada de creștere și îngrijire copil, dificultatea reintegrării pe piața muncii după această perioadă și readaptarea la locul de muncă după această perioadă.

Însă, în cadrul ambelor categorii de gen, micșorarea vârstei de pensionare este o recomandare de bază pentru instituțiile publice din domeniu. În timp ce femeile pun accent, în cadrul recomandărilor, pe adaptarea legislației de către instituțiile publice la nevoile acestora în calitate și de mame și creșterea implicării acestora în relația cu șomerii, bărbații vizează mai mult combaterea conflictelor de interese care îngreunează colaborarea atât cu mediul privat, cât și cu instituțiile publice, creșterea sancțiunilor pentru angajatori și trasarea și respectarea unor principii și valori de bază pentru piața muncii. Și în acest

caz se constată că părerile sunt diferite în funcție de gen, de nevoile acestuia, de experiențe, cerințe, și, mai ales, așteptări. Acestea din urmă sunt diferite și dictate de fiecare gen în parte.

În cadrul cercetării desfășurate se pot identifica și anumite limitări, printre care: eșantionul ar fi putut fi alcătuit dintr-un număr mai mare de persoane și întins pe o scară mai largă, la nivel național. Însă acest aspect ar fi presupus o perioadă mult mai mare de aplicare a metodelor propuse. În cadrul eșantionului ar fi putut fi incluse și instituțiile publice vizate pentru efectuarea unei comparații, dar acest aspect ar fi putut afecta gradul de obiectivitate și sinceritate al persoanelor chestionate și intervievate.

Acest studiu aduce o contribuție în cadrul instituțiilor publice, prin propunerea instrumentului de calcul privind gradul de colaborare și relaționare dintre acestea și grupul țintă direct al acestora, categoriile vizate care alcătuiesc respectivul instrument de calcul putând fi adaptate diverselor domenii publice. Acest instrument propus poate fi folosit atât de instituțiile publice pentru desfășurarea unei autoevaluări în domeniu, cât și de alți autori, cercetători, specialiști în domeniu. Studiul realizat prezintă o posibilă arie de dezvoltare fie prin extinderea acestuia la o scară mai mare, chiar și la nivel național, fie prin extinderea lui către alte domenii și teme de interes.

## Bibliografie

- Cleveland, G., Gunderson, M. și Hyatt, D. (1996) Child care costs and the employment decision of women: Canadian evidence. *Canadian Journal of Economics*, 29, 140–149.
- Da Costa Barreto, M., Ryan, M. K. și Schmitt, M. T. (2009) *The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality*. California: American Psychological Association.
- Dima, L. (2012) *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*. București: C. H. Beck.
- Dobre, M. și Ailenei, D. (2010) Motivații comportamentale ale discriminării de gen pe piața muncii din România. *Economie teoretică și aplicată*, XVII.
- Enescu, A.-L. (2012) *Timpul de muncă și de odihnă în dreptul național și în dreptul Uniunii Europene*. București: C.H. Beck.
- Gaddis, I. și Klasen, S. (2014) Economic development, structural change, and women's labor force participation: A reexamination of the feminization U hypothesis. *Journal of Population Economics*, 27, 645–679.

- Greenwood, J., Seshadri, A. și Yorukoglu, M. (2005) Engines of liberation. *The Review of Economic Studies*, 72, 120–133.
- Hon, L. C. și Grunig, J. E. (1999) *Guidelines for Measuring Relationships in Public Relations*. Institute for Public Relations.
- Institutul Național de Statistică (2017) *Forța de muncă în România: ocupare și șomaj*.
- Jaba, E. (1979) *Forța de muncă a femeii din zona Iași, 1950–1975*. Studiu de Statistică Socială. Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași.
- Jaumotte, F. (2003) *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD Countries*. OECD Publication, Working Papers, 376.
- Ledingham, J. A. și Bruning, S. D. (1998) Relationship Management in Public Relations: Dimensions of an Organization-Public Relationship. *Public Relations Review*, 24.
- Lehrer, E. și Nerlove, M. (1986) Female labor force behaviour and fertility in the United States. *Annual Review of Sociology*, 12.
- Mincer, J. (1963) *Opportunity costs and income effects*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Popescu, L. G. (2007) *Comunicarea în administrația publică*, ediția a doua revizuită și adăugită. București: Economică.
- Șandor, S. H. R. (2004) Satisfacția clienților administrației publice. *Revista Transilvania de Științe Administrative*, 1.
- Smith, M. (2012) Social regulation of the gender pay gap in the EU. *European Journal of Social Relations*, 18, 4, 375–392.
- Stolzenberg, R. și Waite, L. (1977) Age, fertility expectations and plans for employment. *American Sociological Review*, 42, 771–780.
- Tam, H. (2011) U-shaped female labor participation with economic development: Some panel data evidence. *Economics Letters*, 110, 2.
- Theaker, A. (2008) *The Public Relations Handbook*, Third Edition. Routledge: London and New York.
- Zlate, M. (2004) *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. București: Polirom.
- Zamfir, E. și Zamfir, C. (2005) *Situația femeii în România*. București: Expert.