

Međuzavisnost rodne zastupljenosti i postignutih rezultata u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj

ŽELJKO MATELJAK*

Sveučilište u Splitu
Ekonomski fakultet
Split, Hrvatska

Prethodno priopćenje
UDK: 305:35(497.5)
doi: 10.3935/rsp.v30i2.1940
Primljeno: travanj 2022.

DUBRAVKA JURLINA ALIBEGOVIĆ

Ekonomski institut, Zagreb
Zagreb, Hrvatska

Svaka institucija u državnoj upravi u Republici Hrvatskoj organizira svoje poslovanje kroz brojne upravne organizacije (uprave) i ustrojstvene jedinice (samostalne sektore, sektore, službe, odjele, odsjeke i pododsjeke) čiji se broj i odgovornosti razlikuju s obzirom na njihovo unutarnje ustrojstvo. U ovom radu naglasak je na tijelima državne uprave, odnosno na ministarstvima i državnim upravnim organizacijama. U radu se nastoji dati odgovor na istraživačko pitanje postoji li razlika u efikasnosti poslovanja tijela državne uprave u Republici Hrvatskoj u odnosu na zastupljenost žena i muškaraca među zaposlenim službenicima i namještenicima. Cilj rada je prepoznati važnost i analizirati rodnu zastupljenost u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj i utvrditi postoji li razlika u efikasnosti rezultata rada u tijelima državne uprave u odnosu na zastupljenost žena i muškaraca. Istraživanjem je obuhvaćeno 16 ministarstava i 12 državnih upravnih organizacija u Republici Hrvatskoj koji ukupno zapošljavaju oko 49 820 zaposlenika. Prema rezultatima istraživanja ne postoji statistički značajna razlika između efikasnosti poslovanja i rodne zastupljenosti u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj.

Ključne riječi: rodna zastupljenost, državna upravna organizacija, efikasnost, T-test.

UVOD

Rodna ravnopravnost može se definirati kao ravnomjerni položaj muškarca i žene u privatnom, društvenom i javnom životu s obzirom na sva prava koja ostvaruju na pozicijama ili funkcijama. Izrazi koji se često koriste u govoru kao sinonim

za rodnu ravnopravnost su ravnopravnost spolova, rodna jednakost, ravnopravnost između muškaraca i žena, jednakost spolova i ravnomjerna zastupljenost žena i muškaraca. Međutim, to ne znači da i jesu sinonimi u potpunosti. Rodna ravnopravnost u svakom društvu je temelj demokrat-

* Željko Mateljak, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet / University of Split, Faculty of Economics, Business and Tourism, Cvite Fiskovića 5, 21000 Split, Hrvatska / Croatia, zeljko.mateljak@efst.hr

skih i ustavnih načela, temeljno je pravo i jedna od najviših vrednota ustavnog poretka. Težnja k stvaranju ravnopravne rodne zastupljenosti na svim razinama u društvu je pokazatelj zrelosti svakog društva. U posljednje se vrijeme naglašava važnost rodno osviještene politike i promicanje ravnopravnosti spolova i uloge koju imaju političari pri izboru dužnosnika u tijelima državne uprave (Siukola i Onwen Huma, 2017.). Zbog važnosti javnih poslova za koja su tijela državne uprave odgovorna u ovom se radu ispituje utječe li rodna ravnopravnost u tijelima državne uprave, odnosno u ministarstvima i državnim upravnim organizacijama na efikasnost njihovog poslovanja.

Ministarstvo pravosuđa i uprave državnu upravu definira kao sastavni dio užeg pojma javne uprave koji, osim državne uprave, obuhvaća lokalnu i područnu (regionalnu) samoupravu te javne službe, kojima je zajednički cilj zadovoljavanje općih interesa i javnih potreba. Ustrojstvo i poslovi državne uprave te način njihovog obavljanja uređuju se zakonom. Tijela državne uprave su ministarstva i državne upravne organizacije. Ministarstva se ustrojavaju za obavljanje poslova državne uprave u pravilu u više upravnih područja. U sastavu ministarstva ustrojavaju se najmanje dvije upravne organizacije u pravilu kao uprave, za jedno ili više upravnih područja u kojima se pretežito obavlja provedba državne politike, neposredna provedba zakona i upravni nadzor, s određenim stupnjem samostalnosti u radu, i zavodi, za jedno ili više upravnih područja u kojima se pretežito obavljaju stručno-analitički poslovi koji zahtijevaju viši stupanj samostalnosti te posebne uvjete i načine rada. S druge strane, državne upravne organizacije ustrojavaju se za obavljanje po-

slova državne uprave i drugih poslova čije obavljanje zahtijeva osobitu samostalnost u radu ili primjenu posebnih uvjeta i načina rada ili je nužno za provedbu pravno obvezujućih akata Europske unije. Državne upravne organizacije ustrojavaju se u pravilu kao središnji državni uredi, za jedno ili više upravnih područja u kojima se obavljaju poslovi državne uprave od posebnog značenja za učinkovitiji rad Vlade, državne uprave, za jedno ili više upravnih područja u kojima se pretežito obavljaju poslovi neposredne provedbe zakona, i državni zavodi, za jedno ili više upravnih područja u kojima se pretežito obavljaju stručno-analitički poslovi koje je nužno obavljati u okviru državne uprave. Posebnim zakonom mogu se ustrojiti državni inspektorati, za inspeksijski nadzor u više upravnih područja, te državna ravnateljstva, za jedno ili više upravnih područja u kojima se pretežito obavljaju poslovi zaštite pravnog poretka, života i opće sigurnosti i drugi poslovi od osobitog interesa za Republiku Hrvatsku, kao i druge državne upravne organizacije s posebnim nazivima, ustrojstvom i načinom rada.¹

U svim se tijelima državne uprave uređuje njihovo ustrojstvo, djelokrug i način rada. Temeljni zakonski propisi kojima se uređuje ustrojstvo, djelokrug i način rada državne uprave su Zakon o sustavu državne uprave i Zakon o ustrojstvu i djelokrugu ministarstava i drugih središnjih tijela državne uprave. Zakonom o sustavu državne uprave (Narodne novine, 66/19., čl. 2-4) uređuje se sustav državne uprave kojoj je svrha zakonito, svrhovito, djelotvorno i učinkovito obavljanje poslova državne uprave. Sustav državne uprave usmjerava i nadzire Vlada Republike Hrvatske. Poslovi državne uprave su provedba državne politike, neposredna provedba zakona, in-

¹ Ministarstvo pravosuđa i uprave (<https://mpu.gov.hr/kutak-za-sluzbenike-24748/drzavna-uprava/15079>, posjećeno 11.2.2022.).

spekcijski nadzor, upravni nadzor te drugi upravni i stručni poslovi. Za obavljanje poslova državne uprave ustrojavaju se tijela državne uprave. Djelokrug tijela državne uprave utvrđuje se zakonom.

Zakonom o ustrojstvu i djelokrugu tijela državne uprave (Narodne novine, 85/20., čl. 2-4) ustrojavaju se tijela državne uprave te se utvrđuje njihov djelokrug. Tijela državne uprave su ministarstva i državne upravne organizacije. Ministarstva su: Ministarstvo vanjskih i europskih poslova, Ministarstvo unutarnjih poslova, Ministarstvo obrane, Ministarstvo financija, Ministarstvo pravosuđa i uprave, Ministarstvo prostornoga uređenja, graditeljstva i državne imovine, Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Ministarstvo kulture i medija, Ministarstvo turizma i sporta, Ministarstvo poljoprivrede, Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Ministarstvo mora, prometa i infrastrukture, Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije, Ministarstvo hrvatskih branitelja i Ministarstvo zdravstva. S druge strane, državne upravne organizacije su: Središnji državni ured za demografiju i mlade, Središnji državni ured za Hrvate izvan Republike Hrvatske, Središnji državni ured za obnovu i stambeno zbrinjavanje, Središnji državni ured za razvoj digitalnog društva, Središnji državni ured za središnju javnu nabavu, Državni inspektorat, Državni zavod za mjeriteljstvo, Državna geodetska uprava, Hrvatska vatrogasna zajednica, Državni hidrometeorološki zavod, Državni zavod za intelektualno vlasništvo i Državni zavod za statistiku.

Donošenjem prvog Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine (Narodne novine, 116/03., čl. 37), uz Ustav Republike Hrvatske, stvorene su pretpostavke za postizanje spolne uravnoteženosti na svim društvenim razinama. Odlu-

kom Ustavnog suda ovaj je zakon ukinut, a osiguranje kontinuiteta u zakonskoj regulaciji ravnopravnosti spolova dodatno je uređeno donošenjem novog Zakona o ravnopravnosti spolova 2008. godine (Narodne novine, 82/08., čl. 45). Veštić (2017.) navodi razloge i institucionalne mehanizme osiguranja provedbe Zakona o ravnopravnosti spolova. U Nacionalnoj politici za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine (Štimac Radin, 2011.) navedeno je kako je Zakon dodatno usklađen s odredbama međunarodnih standarda kao i s pravom Europske unije te kako je njegovo donošenje bilo jedno od važnih mjerila za zatvaranje pregovaračkog poglavlja 19. Socijalne politike i zapošljavanja. Ovaj Zakon proširio se na osnove zabrane diskriminacije u području zapošljavanja i rada, uveo sustav kvota za izbore na svim razinama, unaprijedio područje sudske zaštite od diskriminacije i ustanovio nezavisno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova čime su se redefinirale i proširile ovlasti te djelokrug rada pravobraniteljice za ravnopravnost spolova sukladno obvezama o preuzimanju pravne stečevine Europske unije. Zakonski je prvi put pravno definirana uloga i status županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova kao tijela zaduženih za provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova uz pravobraniteljstvo, Ureda za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske te koordinatori i koordinatorice u tijelima državne uprave. Sukladno članku 18. Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, 82/08., 69/17.), Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske koordinira rad županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova. U organizaciji Ureda održavaju se sastanci koordinacije županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova s ciljem unaprjeđivanja i razmjene informacija i primjera dobre prakse u provedbi

politike ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini.

Ravnopravnost spolova je područje koje je dodatno uređeno donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova u 2017. godini (Narodne novine, 69/17., čl. 4). Zakonom se utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, definira se i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Sukladno članku 27. Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, 69/17.), čelnik/ca tijela državne uprave imenuje dužnosnika/cu ili rukovodećeg/u državnog/u službenika/cu koji obavlja poslove koordinatora/ice za ravnopravnost spolova. Koordinator/ica u skladu s nadležnosti i djelokrugom rada tijela državne uprave koordinira provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za ravnopravnost spolova i surađuje s Uredom za ravnopravnost spolova. Koordinator/ica priprema izvješća o provedbi Nacionalne politike za ravnopravnost spolova koja tijela državne uprave dostavljaju Uredu svake dvije godine. Prava i obveze te način rada koordinatora/ice utvrđuju se planom djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova kao i Zakona o izborima zastupnika u Hrvatski sabor (Narodne novine, 116/99., 109/00., 53/03., 69/03., 167/03., 44/06., 19/07., 20/09., 145/10., 24/11., 93/11., 120/11., 19/15., 104/15., 98/19.) obvezuju političke stranke da prilikom predlaganja lista poštuju načelo da na listama ne smije biti manje od 40% niti jednog spola.² Tijekom izborne kampanje za parlamentarne izbore 2020. godine političke stranke su u svojim izbornim programima navele

potrebu poštivanja rodne ravnopravnosti prilikom sastavljanja izbornih lista vodeći računa o ispunjenju ženske kvote od minimalno 40%. Kada je Državno izborno povjerenstvo objavilo pravovaljane liste za izbor zastupnika/ca u Hrvatski sabor, utvrđeno je da su političke stranke i nezavisne liste kandidirale 1 120, odnosno 41,96% žena.

Upravo zbog činjenice da u nekim tijelima državne uprave na čelnim pozicijama prevladava jedan spol te da bi uzorak istraživanja u tom slučaju bio uvelike mali, u ovom je radu pažnja usmjerena na rodnu zastupljenost zaposlenika u ministarstvima i državnim upravnim organizacijama u kojem se nastoji dati odgovor na istraživačko pitanje postoji li razlika u efikasnosti poslovanja tijela državne uprave u Republici Hrvatskoj u odnosu na zastupljenost žena i muškaraca među zaposlenim službenicima i namještenicima. Cilj rada je prepoznati važnost i analizirati rodnu zastupljenost u ministarstvima i državnim upravnim organizacijama i utvrditi postoji li razlika u efikasnosti rezultata rada u tijelima državne uprave u odnosu na zastupljenost žena i muškaraca. Budući da, prema brojnim istraživanjima, postoji razlika u stilovima vođenja organizacija i načinu donošenja odluka između muškaraca i žena, temeljna hipoteza rada je da postoji statistički značajna razlika između rodne zastupljenosti i rezultata rada u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj. Istraživanje se provodi u 16 ministarstava i 12 državnih upravnih organizacija u Republici Hrvatskoj koji ukupno zapošljavaju oko 49 820 zaposlenika. Rodna se zastupljenost utvrđuje pojedinačnom analizom svakog tijela državne uprave u Republici Hrvatskoj, dok se efikasnost rezultata rada u tijelima državne uprave mjeri pokazateljem potrebnog vremena za

² Prilagođeno prema: <https://www.libela.org/sa-stavom/10700>, posjećeno 11.2.2022.

konačnu obradu zahtjeva zaprimljenog od strane podnositelja.

Pojam efikasnosti Buble (2009.) definira kao odnos između outputa i inputa. Visoka efikasnost može biti ostvarena pri visokom i pri niskom outputu i inputu. Najčešći pojam efikasnosti je izvršavanje određenog posla uz minimalne troškove. To znači da se ona organizacija koja ostvaruje određene poslove uz najmanji trošak smatra efikasnom. Ovaj pojam efikasnosti prvenstveno se odnosi na profitna poduzeća. Budući da se u ovom radu istražuju tijela državne uprave, efikasnost nije moguće mjeriti financijskim pokazateljima jer se radi o neprofitnim organizacijama. U većini slučajeva, efikasnost poslovanja u neprofitnim organizacijama mjeri se brzinom obrade zahtjeva ili pritužbi dobivenih od strane građana ili pravnih osoba. U tom slučaju, postoje brojne specifičnosti u mjerenju efikasnosti jer svako tijelo državne uprave ima različit način rada s obzirom na područje za koje je zaduženo. Stoga će se u ovom radu koristiti određeni pokazatelji koji su primjenjivi za sva tijela državne uprave u Republici Hrvatskoj.

Nakon uvodnog poglavlja, u drugom se poglavlju sažeto prikazuje literatura i istraživanja rodne ravnopravnosti s naglaskom na provedena istraživanja u Hrvatskoj. Opis istraživanja, metodologija istraživanja, osnovne karakteristike uzorka, izbor i opis pokazatelja kojima se utvrđuje međuzavisnost rodne zastupljenosti i efikasnosti rezultata rada u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj i interpretacija rezultata istraživanja sadržana je u trećem poglavlju. Na kraju rada u četvrtom poglavlju dan je zaključak i preporuke za buduća istraživanja.

PREGLED LITERATURE I ISTRAŽIVANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Razvoj rodne ravnopravnosti u javnoj upravi višedimenzionalno je pitanje koje se istražuje u teoriji i praksi (Shields i Elias, 2022.), a posebno se istražuju prepreke i načini njihovog prevladavanja za napredovanje žena u javnoj upravi (D'Agostino i Elias, 2017.; UNDP, 2014.), kao i povećavanje sudjelovanja žena u donošenju odluka u politici, javnoj upravi i privatnom sektoru (UNDP, 2019.). Važnost rodne ravnopravnosti prepoznaje Europska komisija koja je donijela Strategiju za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. usmjerenu na postizanje niza ciljeva koji se tiču rodne ravnopravnosti provedbom ključnih mjera u petogodišnjem razdoblju. Strategijom se Europska unija obvezuje da će se u sva područja politika Europske unije uključiti perspektiva rodne ravnopravnosti.³ U Strategiji se navodi da je broj žena na vodećim položajima i dalje premalen, bilo to u politici, vladinim agencijama, na najvišim sudovima ili u upravnim odborima trgovačkih društava, čak i u slučajevima kad na nižim razinama postoji rodna ravnopravnost. Istraživanja o rodnoj ravnopravnosti Europske komisije pokazala su da se razlikuje politička zastupljenost žena u zemljama Europske unije. U studenom 2020. godine udio žena koje su izabrane u parlamente, skupštine i vijeća sličan je među svim razinama vlasti u Europskoj uniji te iznosi 32,7% na nacionalnoj razini, 34,1% na regionalnoj i lokalnoj razini. Švedska, Španjolska i Francuska su članice Europske unije s rodno uravnoteženom zastupljenošću u nacionalnom parlamentu, regionalnim i lokalnim skupštinama i vijećima. Rumunjska i Grčka su primjeri zemalja koje imaju manje od

³ https://ec.europa.eu/croatia/News/strategija_za_rodnu_ravnopravnost_teznja_za_unijom_ravnopravnosti_hr, posjećeno 2.2.2021.

25% žena na sve tri razine vlasti (Kumar, 2017.). Prevlast muškaraca na visokim političkim funkcijama je u dvadeset i dvije od dvadeset i sedam država članica Europske unije koje imaju muškarce na čelu vlade, izuzeci su Estonija, Danska, Njemačka, Finska i Litva.⁴

Istraživanja u kojima se analiziraju rodne kvote, izborni zakoni i izbor žena na vodeće političke pozicije provode se u razvijenim i manje razvijenim zemljama (Jones, 2009.; Frechette, Maniquet i Morelli, 2008.; Krook, 2007.; Ballington, 2004.). Istraživanje Pende i Forda (2011.) rezultiralo je dokazima o utjecaju rodne ravnopravnosti i učinkovitosti rodnih kvota na političke pozicije u odabranim zemljama. Zaključili su da žene na vodećim političkim pozicijama utječu drugačijim načinom upravljanja na ishode politike.

Inter-Parliamentary Union i UN Women provode redovita godišnja istraživanja koja se bave ulogom žena u politici na nacionalnoj razini.⁵ Rezultati posljednjeg istraživanja prikazani su u publikaciji »Women in politics: 2020« koji pokazuju malen broj žena na najvišim državnim pozicijama – samo je deset žena predsjednica država (6,6% od ukupno 152 rangirane države) i dvanaest žena predsjednica parlamenata (6,2% od ukupno 193 rangirane države). U godišnjem istraživanju uloge žena u politici koje je provedeno 2020. godine zemlje su rangirane prema postotku žena ministrica u ukupnom broju ministarskih pozicija i prema broju žena zastupnica u nacionalnim parlamentima u ukupnom broju zastupnika. Podaci o udjelu žena u parlamentima pokazuju da je svjetski prosjek žena zastupnica nešto manje od četvrtine ukupnog broja zastupnika (24,9%). U skandinavskim zemljama najveći je udio

žena zastupnica (43,9%), dok je u Europi taj udio znatno niži, a naročito kada u računicu nisu uključene skandinavske zemlje (28,7%). Hrvatska je rangirana tek na 114. mjesto s 19,2% udjela zastupnica u ukupnom broju zastupnika u Hrvatskom saboru (29 je zastupnica od ukupno 151 broja zastupničkih mjesta) za razliku od znatno višeg prosjeka u državama Europske unije (31,3%). Iako se udio žena na izvršnim političkim pozicijama povećava, danas je njihovo sudjelovanje u zemljama širom svijeta relativno maleno. Na vrhu zemalja prema udjelu žena na ministarskim pozicijama su Španjolska (66,7%), Finska (61,1%), Austrija (57,1%), Švedska (54,5%) i Francuska (52,9%). Hrvatska je svrstana na 92. mjesto (22,2%) sa samo četiri ministrice od osamnaest članova Vlade Republike Hrvatske.

Istraživane su razlike između žena vijećnika i muškaraca vijećnika na općinskoj i gradskoj razini u pogledu njihovih stavova o prioritetima koji se tiču lokalnog razvoja. Jurlina Alibegović, Slijepčević i Šipić (2013.) proveli su analizu među 16 zemalja. Rezultati istraživanja pokazali su da se u Italiji, Hrvatskoj, Poljskoj, Grčkoj, Belgiji, Izraelu i Španjolskoj žene i muškarci rijetko razilaze oko važnosti ciljeva lokalnog razvoja. Različite poglede na važnost većine lokalnih razvojnih ciljeva imale su i vijećnice i vijećnici u Njemačkoj, Češkoj, Nizozemskoj, Austriji i Ujedinjenom Kraljevstvu. Žene i muškarci kao lokalni vijećnici u Švicarskoj, Švedskoj, Norveškoj i Francuskoj dali su različitu važnost gotovo svim ciljevima lokalnog razvoja. Samo istraživanje je dodatno zaključilo da ne postoji jasna veza između razine lokalnog razvoja postignutog u analiziranim zemljama i rodne razlike u

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, posjećeno 7.2.2021.

⁵ <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-en.pdf?la=en&vs=827>, posjećeno 6.3.2021.

mišljenju lokalnih vijećnika o prioritetima lokalnog razvoja.

Leinert Novosel (2011.) provela je istraživanje u kojem je ispitala uzroke nedovoljnog broja žena na političkim pozicijama u Hrvatskoj. Istraživanje je pokazalo da je tome važan uzrok samo shvaćanje rodni uloga te proporcionalni izborni sustav. Iako su oba uzroka u razvijenim demokracijama dovela do porasta udjela žena u parlamentima, to se nije dogodilo u zemljama s nedovoljno razvijenim demokracijama pa su žene zastupnice u manjini. To je slučaj i s Hrvatskom. Malom sudjelovanju žena na visokim političkim funkcijama pridonosi i prisustvo stereotipa oko podjele na »muške« i »ženske« poslove pri čemu se politika tradicionalno svrstava u »mušku« kategoriju poslova, a žene se uglavnom usmjeravaju na »ženske« teme (obrazovanje, kultura, socijalna zaštita i slično).

Za Hrvatsku nedostaju javno objavljeni podaci o strukturi zaposlenih prema spolu u ministarstvima i državnim upravnim organizacijama. Dostupni su podaci Državnog zavoda za statistiku o zaposlenima u pravnim osobama prema područjima Nacionalne klasifikacije djelatnosti 2007. prema spolu. Krajem 2021. godine u pravnim osobama u javnoj upravi, obrani i obveznom socijalnom osiguranju bila je zaposlena ukupno 155 421 osoba, od kojih su 96 532 zaposlene žene (62,11%). Podaci Ministarstva pravosuđa i uprave pokazuju da je u rujnu 2021. godine bilo zaposleno 45 865 osoba u ministarstvima i 3 955 u državnim upravnim organizacijama,⁶ ali nije poznato koliko je zaposlenih žena. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u svojem Izvješću o radu za 2019. godinu (Pravobraniteljica za ravnopravnost

spolova, 2020.) navodi da već niz godina u svojim izvješćima o radu (2014., 2015., 2016., 2017., 2018., 2019.) upozorava na problem tzv. staklenog stropa, odnosno izrazito neuravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca na visokim hijerarhijskim pozicijama unutar zanimanja. Izvješće za 2015. godinu sadrži rezultate provedene analize o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u sustavu državne uprave temeljem pregleda njihovih mrežnih stanica. Rezultati istraživanja pokazali su da je u skladu s općim trendom na tržištu rada uočljiva vertikalna segregacija po spolu, odnosno što je viša hijerarhijska razina, udio žena opada. U usporedbi s 40% žena u ukupnom broju državnih dužnosnika/ca u tijelima državne uprave, samo 21% žena je na poziciji čelnice tijela državne uprave (Izvještaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske, 2015.). Što se tiče rodne ravnopravnosti, važno je ukazati i na omjer žena i muškaraca u Hrvatskom saboru. U aktualnom sazivu Hrvatskog sabora od 151 zastupnika/ica žene imaju 46 mandata ili 30,46%.⁷

Mateljak (2020.) istražuje utjecaj spolne zastupljenosti u upravljačkim pozicijama na profitabilnost velikih poduzeća u Republici Hrvatskoj. Istraživanje je provedeno na 148 velikih poduzeća iznad 600 zaposlenika. Spolna zastupljenost utvrđivala se u upravama, upravnim odborima i nadzornim odborima, dok se profitabilnost poslovanja mjerila putem EBITDA marže (zarada prije kamata, poreza deprecijacije i amortizacije) i neto profitne marže (omjer neto dobiti i prihoda od prodaje). Rezultati istraživanja pokazali su da ne postoji statistički značajna razlika između profitabilnosti i spolne zastupljenosti u

⁶ Ministarstvo pravosuđa i uprave, <https://mpu.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Statisti%C4%8Dki%20prikaz/Statisti%C4%8Dki%20prikaz%20broj%202022.pdf>, posjećeno 30.3.2022.

⁷ <https://www.sabor.hr/hr/zastupnici>, posjećeno 3.2.2021.

upravljačkim pozicijama kod velikih poduzeća iznad 600 zaposlenika u Republici Hrvatskoj.

Nadalje, Mateljak (2023.) također istražuje na koji način poduzeća u Republici Hrvatskoj izabiru žene na upravljačke pozicije. Točnije, u radu se identificiraju faktori koji utječu na izbor žena na upravljačke pozicije, a to su stručnost, profesionalnost i kvaliteta u dosadašnjem radu, dugogodišnji rad u poduzeću, brzina usvajanja novih znanja i vještina, komunikacijske vještine, brzina donošenja odluka, brzina rješavanja nastalih poslovnih problema, samostalnost u radu, kvaliteta rada u timskom okruženju, podobnost i lojalnost te politički razlozi (obvezne kvote i sl.). Istraživanje je provedeno na 1 900 poduzeća u Republici Hrvatskoj sa stopom povrata od 13,37% ili 255 poduzeća. Rezultati istraživanja pokazali su da od deset identificiranih kriterija prilikom imenovanja žena na upravljačke pozicije, njih osam, i to stručnost, profesionalnost i kvaliteta u dosadašnjem radu, dugogodišnji rad u poduzeću, brzina usvajanja novih znanja i vještina, komunikacijske vještine, brzina donošenja odluka, brzina rješavanja nastalih poslovnih problema, samostalnost u radu i kvaliteta rada u timskom okruženju, se najviše vrednuju, dok se politička podobnost i lojalnost i politički razlozi (obvezne kvote i sl.) najmanje vrednuju.

Sljedeći dio rada sadrži prikaz i rezultate provedenog istraživanja.

ISTRAŽIVANJE I INTERPRETACIJA REZULATA ISTRAŽIVANJA

Metodologija istraživanja

Istraživanje međuzavisnosti između rodne zastupljenosti i efikasnosti rezultata rada u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj provedeno je u 16 ministarsta-

va i 12 državnih upravnih organizacija u razdoblju od 1. listopada 2021. do 31. prosinca 2021. godine te obuhvatilo 10 404 zaposlenika. Stopa povrata anketnih upitnika iznosila je 57,14%.

Korištena je metoda anketnog upitnika o rodnoj zastupljenosti u tijelima državne uprave. Uz to, metodom anketnog upitnika, uz osnovne podatke o tijelima državne uprave, za mjerenje efikasnosti rada tijela državne uprave korišteni su pokazatelji za utvrđivanje prosječno potrebnog vremena konačne obrade zahtjeva zaprimljenog od strane podnositelja. U radu je također korištena i deskriptivna statistika za potrebe prikazivanja rezultata istraživanja osnovnih karakteristika uzorka. Budući da se u radu istražuje rodna zastupljenost u tijelima državne uprave, korišten je Kolmogorov-Smirnovov test. Ovim testom potrebno je utvrditi postojanje jednolike distribucije, odnosno ima li udio zaposlenika ženskog spola u istraživanim institucijama jednoliki oblik. Točnije, je li udio žena u istraživanim tijelima državne uprave ravnomjerno raspoređen. Temeljna prednost ovog testa je da sama distribucija ne ovisi o osnovnoj kumulativnoj distribucijskoj funkciji koja se testira te da je ovo egzaktni test. Unatoč ovim prednostima, ovaj test ima dva važna ograničenja, a to su da se primjenjuje samo na kontinuirane distribucije te da distribucija mora biti u potpunosti specificirana. Nakon korištenja ovog testa, u radu će se primijeniti testiranje razlike aritmetičkih sredina primjenom T-testa za ispitivanje statističke značajnosti testa. Ovim testom utvrdit će se postojanje statistički značajne razlike u efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola.

Obrađeni podaci koristili su se za prihvaćanje ili odbacivanje temeljne hipoteze rada: Postoji statistički značajna razlika

između rodne zastupljenosti i efikasnosti rezultata rada u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj?

Osnovne karakteristike uzorka

Kao što je prethodno navedeno, istraživanjem su obuhvaćena tijela državne uprave, i to ministarstva i državne upravne organizacije. Istraživanje je provedeno u sljedećim ministarstvima: Ministarstvu vanjskih i europskih poslova, Ministarstvu unutarnjih poslova, Ministarstvu obrane, Ministarstvu financija, Ministarstvu pravosuđa i uprave, Ministarstvu prostornoga uređenja, graditeljstva i državne imovine, Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Ministarstvu kulture i medija, Ministarstvu turizma i sporta, Ministarstvu poljoprivrede, Ministarstvu znanosti i obrazovanja, Ministarstvu mora, prometa i infrastrukture, Ministarstvu gospodarstva i održivog ra-

zvoja, Ministarstvu regionalnoga razvoja i fondova Europske unije, Ministarstvu hrvatskih branitelja i Ministarstvu zdravstva i u sljedećim državnim upravnim organizacijama: Središnjem državnom uredu za demografiju i mlade, Središnjem državnom uredu za Hrvate izvan Republike Hrvatske, Središnjem državnom uredu za obnovu i stambeno zbrinjavanje, Središnjem državnom uredu za razvoj digitalnog društva, Središnjem državnom uredu za središnju javnu nabavu, Državnom inspektoratu, Državnom zavodu za mjeriteljstvo, Državnoj geodetskoj upravi, Hrvatskoj vatrogasnoj zajednici, Državnom hidrometeorološkom zavodu, Državnom zavodu za intelektualno vlasništvo i Državnom zavodu za statistiku.

Nakon završetka provedenog istraživanja i obrađenih podataka, rezultati istraživanja tijela državne uprave prema njihovom obliku prikazani su u Tablici 1.

Tablica 1.
Istraživana tijela državne uprave u Republici Hrvatskoj

Tijela	Broj istraženih tijela državne uprave	Ukupni broj tijela državne uprave	Udio (%)
Ministarstva	8	16	50,00
Državne upravne organizacije	8	12	66,67
Ukupno	16	28	57,14

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Tablica 1. prikazuje da je u provedenom istraživanju od ukupno 28 tijela državne uprave sudjelovalo njih 16 ili 57,14%. Točnije, od ukupno 16 ministarstava u istraživanju ih je sudjelovao 8 ili 50%, dok je od ukupno 12 državnih upravnih organizacija u istom istraživanju sudjelovalo njih 8 ili 66,67%.

Pokazatelji za ocjenu efikasnosti rada

Za mjerenje efikasnosti rezultata rada anketiranih tijela državne uprave korištena su četiri pokazatelja dobivena metodom

anketnog upitnika za svako od tijela državne uprave: udio rješavanja zahtjeva korisnika u planiranom roku u ukupnom broju dobivenih zahtjeva (pokazatelj 1), udio rješavanja zahtjeva korisnika korištenjem postojećih IT rješenja u ukupnom broju dobivenih zahtjeva (pokazatelj 2), udio pritužbi korisnika na konačna rješenja njihovih zahtjeva u ukupnom broju zahtjeva (pokazatelj 3) i udio specifičnih zahtjeva korisnika za koje treba savjetovati cijelu državnu upravnu organizaciju u ukupnom broju redovitih zahtjeva korisnika iz djelokruga organizacije (pokazatelj 4). Prethodno navedena četiri pokazatelja kojima

će se mjeriti efikasnost u tijelima državne uprave određena su temeljem prethodno obavljenih intervjua s čelnicima istih tijela kako bi se postigla standardiziranost u primjeni pokazatelja prilikom provođenja ankete. Temeljem toga, postignuta je jednakost primjene navedenih pokazatelja u svim tijelima državne uprave. Uz efikasnost rada tijela državne uprave, ovim istraživanjem utvrđeni su faktori koji ograničavaju povećanje efikasnosti rada te načini obavještanja i pružanja informacija o konačnom rješenju zahtjeva korisnika i o statusu zaprimljenog zahtjeva.

Rezultati istraživanja

U ovom radu prikazano je provedeno istraživanje u svrhu analize rodne zastupljenosti i njenog utjecaja na efikasnost rada u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj. Dobiveni rezultati istraživanja o rodnoj zastupljenosti kod istraživanih tijela državne uprave u Republici Hrvatskoj prikazani su u Tablici 2.

Tablica 2.
Rodna zastupljenosti u istraživanim ministarstvima u Republici Hrvatskoj

Spol	Broj	Postotak (%)
Muškarci	3 492	48,86
Žene	3 655	51,14
Ukupno	7 147	100,00

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Kao što prikazuje Tablica 2., u istraživanim ministarstvima prikazana je rodna

zastupljenost kod ukupnog broja zaposlenih. Ukupni broj zaposlenih iznosi 7 147, od čega se 48,86% ili 3 492 odnosi na muškarce, dok se 51,14% ili 3 655 odnosi na žene.

Nakon analize rodne zastupljenosti u istraživanim ministarstvima, u Tablici 3. prikazuje se ista analiza u istraživanim državnim upravnim organizacijama.

Tablica 3.
Rodna zastupljenost u istraživanim državnim upravnim organizacijama u Republici Hrvatskoj

Spol	Broj	(%)
Muškarci	1 343	41,23
Žene	1 914	58,77
Ukupno	3 257	100,00

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Podaci u Tablici 3. sadrže prikaz rodne zastupljenosti kod ukupnog broja zaposlenih u istraživanim državnim upravnim organizacijama. Ukupni broj zaposlenih iznosi 3 257, od čega se 41,23% ili 1 343 odnosi na muškarce, dok se 58,77% ili 1 914 odnosi na žene.

Nadalje, budući da je kod istraživanih institucija bitan odnos s klijentima poput novinara/korisnika/građana, u radu je također važno prikazati na koji način istraživane institucije od istih zaprimaju zahtjeve, obavještauju ih o konačnom rješenju njihova zahtjeva te ih informiraju o statusu zaprimljenog zahtjeva. Dobiveni rezultati istraživanja prikazani su u Tablici 4.

Tablica 4.

Način zaprimanja zahtjeva od strane novinara/korisnika/građana, način obavještanja o konačnom rješenju njihovih zahtjeva te način njihovog informiranja o statusu zaprimljenog zahtjeva

Tip komunikacije	Način komunikacija s novinarima/korisnicima/građanima	Broj odgovora	Udio (%)
Zaprimanje zahtjeva	Osobno (uz službenički protokol)	4	25,00
	E-mailom	12	75,00
	Ukupno	16	100,00
Obavještanje o konačnom rješenju zahtjeva	E-mailom, a ponekad i telefonski ako je tako dogovoreno	16	100,00
	Ukupno	16	100,00
Informiranje o statusu zaprimljenog zahtjeva	E-mailom	10	62,50
	Putem informacijskog sustava	2	12,50
	Drugi način	1	6,25
	Ne	3	18,75
	Ukupno	16	100,00

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Iz Tablice 4. vidljivo je da istraživane institucije imaju tri načina komunikacije prema novinarima/korisnicima/građanima, i to zaprimanje zahtjeva, obavještanje o konačnom zahtjevu te informiranje o statusu zaprimljenog zahtjeva. Prema rezultatima dobivenih istraživanjem, vidi se da većina istraživanih institucija (12 ili 75%) zaprima zahtjeve putem elektroničke pošte, dok samo 4 institucije ili njih 25% putem elektroničke pošte zaprimaju samo osnovne zahtjeve (uz službenički protokol). Nadalje, svih 16 istraživanih institucija obavještauju elektroničkom poštom novinare/korisnike/građane o konačnom rješenju zahtjeva. Informiranje o statusu zaprimljenog zahtjeva, kao treći oblik komunikacije, prisutan je kod svih 16 istraživanih institucija. Većina institucija (10

ili 62,50%) koristi se elektroničkom poštom u ovom tipu komunikacije s novinarima/korisnicima/građanima, dok se kod dvije institucije ili 12,50% koristi informacijski sustav, kod jedne institucije ili 6,25% drugi način (pošta) te tri institucije ili 18,75% ne informiraju novinare/korisnike/građane o statusu zaprimljenog zahtjeva.

Nakon detaljne analize rodne zastupljenosti u istraživanim tijelima državne uprave, u nastavku rada prikazat će se rezultati istraživanja u svrhu dokazivanja ili opovrgavanja temeljne hipoteze rada. Za potrebe ispitivanja ima li udio zaposlenika ženskog spola u istraživanim institucijama jednoliki oblik proveden je Kolmogorov-Smirnovov test čiji su rezultati prikazani u Tablici 5.

Tablica 5.

Rezultati provedenog istraživanja primjenom Kolmogorovog-Smirnovog testa

Naziv parametra	Udio zaposlenika ženskog spola u istraživanim institucijama	
Broj ispitanika	16	
Nestandardizirani parametri	minimum	22,31
	maksimum	75,00
Najveće ekstremne razlike	apsolutna	0,417
	pozitivna	0,063
	negativna	-0,417
Kolmogorov-Smirnovov test	1,667	
Signifikantnost testa (p)	0,008	

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Kao što prikazuje Tablica 5., primjenom Kolmogorov-Smirnovovog testa utvrđeno je da se prema dobivenoj p-vrijednosti testa od 0,008 može zaključiti da udio zaposlenika ženskog spola po institucijama nema oblik jednolike distribucije. To znači da udio zaposlenika ženskog spola nije jednoliko raspoređen kod istraživanih institucija. Ovaj rezultat o nepostojanosti jednolike distribucije kod udjela zaposlenika ženskog spola po institucijama također potvrđuju rezultati istraživanja prikazani u Tablici 6.

Tablica 6.

Udio rodne zastupljenosti u istraživanim institucijama

Rodna zastupljenost u istraživanim institucijama	Broj	(%)
> 50 posto muškarci	4	25,00
> 50 posto žene	12	75,00
Ukupno	16	100,00

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Iz Tablice 6. može se zaključiti da od ukupno 16 istraživanih institucija, kod 4 institucije ili 25% postoji više od 50% zaposlenika muškog spola, dok kod 12 institucija ili njih 75% postoji više od 50% zaposlenika ženskog spola.

Primjenom metode testiranja razlike aritmetičkih sredina putem T-testa utvrdit će se postoji li statistički značajna razlika na razini od 10% u efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola. Pokazatelj efikasnosti poslovanja utvrdit će se aritmetičkom sredinom svih vrijednosti dobivenih od strane istraživanih institucija. Obradom prikupljenih podataka također će se utvrditi:

- postoji li statistički značajna razlika na razini od 10% u efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih

koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola u odnosu na prosječno vrijeme rješavanja zahtjeva u planiranom roku u odnosu na ukupan broj svih dobivenih zahtjeva od novinara/korisnika/građana (pokazatelj 1)

- postoji li statistički značajna razlika na razini od 10% u efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola u odnosu na udio rješavanja zahtjeva korištenjem postojećih IT rješenja u odnosu na ukupan broj svih dobivenih zahtjeva od novinara/korisnika/građana (pokazatelj 2)
- postoji li statistički značajna razlika na razini od 10% u efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola u odnosu na udio pritužbi od strane novinara/korisnika/građana na konačna rješenja njihovih zahtjeva u odnosu na ukupan broj zahtjeva (pokazatelj 3) i
- postoji li statistički značajna razlika na razini od 10% u efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola u odnosu na udio zahtjeva od strane novinara/korisnika/građana za koje treba savjetovati cijelu instituciju u odnosu na redovite zahtjeve istih iz djelokruga institucije (pokazatelj 4).

Nakon provedenog testiranja najprije će se u Tablici 7. prikazati rezultati istraživanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola u odnosu na četiri pokazatelja efikasnosti poslovanja.

Tablica 7.

Ispitivanje statističke značajnosti pojedinog pokazatelja efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola

Rodna zastupljenost u istraživanim institucijama	Naziv pokazatelja efikasnosti poslovanja	Prosječna vrijednost pokazatelja efikasnosti poslovanja (%)	Rezultat T-testa	Signifikantnost testa (p – vrijednost; p<0,10)
> 50 posto muškarci	Pokazatelj 1	96,25	2,110	0,053
> 50 posto žene		85,42		
> 50 posto muškarci	Pokazatelj 2	54,67	-0,140	0,900
> 50 posto žene		58,75		
> 50 posto muškarci	Pokazatelj 3	4,00	-1,395	0,198
> 50 posto žene		10,67		
> 50 posto muškarci	Pokazatelj 4	8,33	-2,149	0,053
> 50 posto žene		35,09		

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Kao što je prikazano u Tablici 7., prema dvama grupama rodne zastupljenosti prikazan je svaki od četiri pokazatelja efikasnosti prema svojim vrijednostima (u postotku). Primjerice, kada se analizira prvi pokazatelj efikasnosti, može se zaključiti da je kod istraživanih institucija s više od 50% muškaraca ostvarena prosječna vrijednost pokazatelja efikasnosti od 96,25%, a kod istraživanih institucija s više od 50% žena prosječna vrijednost pokazatelja efikasnosti od 85,42%. Budući da se pokazatelj 1 odnosi na udio rješavanja zahtjeva u planiranom roku u odnosu na ukupan broj svih dobivenih zahtjeva od novinara/korisnika/građana, može se zaključiti da istraživane institucije s više od 50% muškaraca ostvaruju 96,25% zahtjeva u planiranom roku, a kod istraživanih institucija s više od 50% žena ostvaruju 85,42% zahtjeva u planiranom roku. Ista interpretacija rezultata vrijedi i za ostale pokazatelje. Nadalje, od četiri navedena pokazatelja efikasnosti poslovanja, kod pokazatelja 1 i 4 postoji statistički značajna razlika između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola. Točnije, temeljem dobivenih vrijednosti T-testa i signifikantnosti testa utvrđeno je da je vri-

jednost pokazatelja 1 veća kod institucija koje imaju više od 50% muškog spola ($t = 2,110$; $p = 0,053$; $p < 0,10$), dok je vrijednost pokazatelja 4 veća kod institucija koje imaju više od 50% ženskog spola ($t = -2,149$; $p = 0,053$; $p < 0,10$). S druge strane, kod pokazatelja 2 ($t = -0,140$; $p = 0,900$; $p > 0,10$) i pokazatelja 3 ($t = -1,395$; $p = 0,198$; $p > 0,10$) utvrđeno je da ne postoji statistički značajna razlika između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koje imaju više od 50% zaposlenika muškog spola.

Nadalje, analiziranjem dobivenih rezultata istraživanja po svakom od četiri pokazatelja efikasnosti, stvoren je temelj za prikazivanje dobivenih rezultata istraživanja kojim će se potvrditi ili odbaciti temeljna hipoteza rada koja glasi: Postoji statistički značajna razlika između rodne zastupljenosti i efikasnosti rezultata rada u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj? Ukupna prosječna vrijednost pokazatelja efikasnosti poslovanja dobivena je aritmetičkom sredinom aritmetičkih sredina sva četiri pokazatelja efikasnosti poslovanja prema dvama grupama rodne zastupljenosti u istraživanim institucijama. Dobiveni rezultati istraživanja prikazani su Tablici 8.

Tablica 8.

Ispitivanje statističke značajnosti pojedinog pokazatelja efikasnosti poslovanja između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koji imaju više od 50% zaposlenika muškog spola

Rodna zastupljenost u istraživanim institucijama	Ukupna prosječna vrijednost pokazatelja efikasnosti poslovanja (%)	Rezultat T-testa	Signifikantnost testa (p – vrijednost; p<0,10)
> 50 posto muškarci	55,37	0,447	0,681
> 50 posto žene	47,90		

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Prema dobivenim rezultatima istraživanja, iz Tablice 8. vidljivo je da je kod institucija koje imaju više od 50% zaposlenika muškog spola ostvarena ukupna prosječna efikasnost poslovanja od 55,37%, dok je kod institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola ostvarena ukupna prosječna efikasnost poslovanja od 47,90%. Uz to, rezultati istraživanja također pokazuju da ne postoji statistički značajna razlika između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koje imaju više od 50% zaposlenika muškog spola u odnosu na ukupnu prosječnu efikasnost poslovanja ($t = 0,447$; $p=0,681$; $p>0,10$) čime je temeljna hipoteza rada odbačena. To znači da institucije koje imaju više od 50% zaposlenika muškog spola ostvaruju veću ukupnu prosječnu efikasnost poslovanja od institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola čija razlika nije statistički značajna čime se ne može isto statistički potvrditi. Razlog odbacivanja temeljne hipoteze rada je u tome što su dobivene ukupne prosječne vrijednosti po-

kazatelja efikasnosti poslovanja kod obje grupe rodne zastupljenosti istraživanih institucija približne čime se dobilo nepostojanje statistički značajne razlike.

Nakon odbacivanja temeljne hipoteze rada, u radu će se prikazati ograničavajući faktori koji sprječavaju povećanje efikasnosti poslovanja kod istraživanih institucija. Istraživane institucije su rangiranjem po važnosti odabrale šest ograničavajućih faktora kojima su dodijelile ocjene od 1 do 6, gdje su ocjenu 1 dodijelile najznačajnijem, a ocjenu 6 najmanje značajnom faktoru. Prosječne ocjene svakog ograničavajućeg faktora dobivene su aritmetičkom sredinom dodijeljenih ocjena od strane istraživanih institucija. Oni faktori koji dobiju prosječnu ocjenu u intervalu od 1 do 2,9 imaju najznačajniji utjecaj na ograničavajući rast efikasnosti poslovanja, dok oni faktori koji dobiju prosječnu ocjenu u intervalu od 3 do 6 imaju najmanji utjecaj na ograničavajući rast efikasnosti poslovanja. Statističkom obradom podataka dobiveni su rezultati istraživanja prikazani u Tablici 9.

Tablica 9.

Ispitivanje ograničavajućih faktora za povećanje efikasnosti poslovanja kod istraživanih institucija

Naziv faktora	Prosječna ocjena kod istraživanih institucija
Zastarjela informatička i druga oprema (skeneri, printeri, telefoni, uredski namještaj)	4
Nedovoljna raspoloživost informatičke i druge opreme (skeneri, printeri, telefoni, uredski namještaj)	-
Nedovoljna veličina radnog prostora	3
Nedovoljna stimulacija službenika i namještenika	1
Nekvalitetna organizacija rada	-
Nedovoljne vještine službenika i namještenika	1
Nejasno definirani radni zadaci	3
Nedovoljna interakcija između službenika i namještenika i nadređenih	1
Nedovoljno iskustvo službenika i namještenika	1
Nedovoljna razina znanja službenika i namještenika	-
Preopterećenost službenika i namještenika	1
Nezadovoljstvo službenika i namještenika poslom koji obavljaju	5
Loše metode rada	1
Izostanci službenika i namještenika	4
Politički razlozi	5

Izvor: Izrada autora temeljem statističke obrade podataka.

Iz Tablice 9. vidljivo je da postoji šest faktora koji su kod istraživanih institucija dobile prosječnu ocjenu 1 i oni su im najznačajniji faktori koji ograničavaju rast efikasnosti. Ti faktori su nedovoljna stimulacija službenika i namještenika, nedovoljne vještine službenika i namještenika, nedovoljna interakcija između službenika i namještenika i nadređenih, nedovoljno iskustvo službenika i namještenika, preopterećenost službenika i namještenika te loše metode rada. Ovi faktori najviše sprječavaju da efikasnost poslovanja kod istraživanih institucija bude još veća. Točnije, ukoliko bi institucije težile da uklone navedene faktore ili rade na njihovom poboljšanju, efikasnost poslovanja bi bila značajno veća. S druge strane, postoje dva faktora koja najmanje utječu na ograničavanje rasta efikasnosti poslovanja prema dobivenoj prosječnoj ocjeni 5, a to su nezadovoljstvo službenika i namještenika poslom koji obavljaju te politički razlozi. Ostali faktori s prosječnim ocjenama 4 i 3

spadaju u one s najmanjim utjecajem na ograničavajući rast efikasnosti poslovanja kod istraživanih institucija.

ZAKLJUČAK I PREPORUKE ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA

Rodna zastupljenost u tijelima državne uprave zanimljiva je tema kojoj međunarodne organizacije i istraživači u posljednje vrijeme poklanjaju pažnju. Na ovu temu napravljena su brojna istraživanja u svijetu, Europskoj uniji, a prvi pomaci dogodili su se i u Republici Hrvatskoj. Svaka provedba istraživanja na ovu temu važan je napredak u znanstvenoj i stručnoj literaturi u Republici Hrvatskoj čime se doprinosi stalnom upoznavanju stanja rodne zastupljenosti u tijelima državne uprave i stvaranju percepcije da je nužno da se angažiraju sposobne i stručne osobe bez obzira na spol. Međuzavisnost rodne zastupljenosti i postignutih rezultata u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj

je aktualna, ali nedovoljno istražena tema koja sve više potiče rasprave o ravnopravnosti spolova. Upravo zbog malog broja provedenih istraživanja na temu rodne zastupljenosti u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj javila se potreba za provođenjem ovog istraživanja.

Na temelju provedenog istraživanja o međuzavisnosti rodne zastupljenosti i postignutih rezultata rada u tijelima državne uprave u Republici Hrvatskoj dobiveni su rezultati koji upućuju da ne postoji statistički značajna razlika između institucija koje imaju više od 50% zaposlenika ženskog spola i onih koje imaju više od 50% zaposlenika muškog spola u odnosu na ukupnu prosječnu efikasnost poslovanja ($t = 0,447$; $p=0,681$; $p>0,10$) čime je temeljna hipoteza rada odbačena. Bitno je navesti da su rezultati istraživanja potvrdili međuzavisnost rodne zastupljenosti i dva pokazatelja efikasnosti poslovanja, dok kod ostalih pokazatelja isto nije dokazano. S druge strane, rezultati istraživanja su također pokazali da kod istraživanih institucija postoji šest faktora koji ograničavaju rast efikasnosti poslovanja. Temeljem dobivenih vrijednosti statističke značajnosti testa ne može se potvrditi postojanje statistički značajne razlike između dobivenih rezultata čime temeljna hipoteza rada nije potvrđena.

Za cjelovitiju sliku postoji li međuzavisnost rodne zastupljenosti dužnosnika i efikasnosti rezultata rada u tijelima državne uprave u dužem vremenskom razdoblju potrebno bi bilo istražiti i prikazati rodnu strukturu u tijelima državne uprave kroz vrijeme odnosno prikazati kretanje broja tijela državne uprave i promjene rodne strukture nakon provedenih parlamentarnih izbora 2000., 2003., 2007., 2011., 2015., 2016., 2020. godine. Zbog potrebe obimne analize u posljednjih dvadeset godina i zbog velike mogućnosti nenalaženja svih potrebnih podataka, alternativno se

mogu istražiti promjene u broju tijela državne uprave nakon četiriju parlamentarnih izbora kada su različite vladajuće političke stranke, odnosno koalicije formirale većinu u Hrvatskom saboru koji je izabrao Vladu Republike Hrvatske. Istraživala bi se rodna struktura u tijelima državne uprave i efikasnost rezultata rada u 2000. godini kada je na vlasti bila koalicija s SDP-om kao vodećim političkim partnerom, 2007. godine s HDZ-om kao vodećom političkom opcijom, 2016. godine kada su političku koaliciju činile vodeće političke stranke HDZ i Most te 2020. godine kada vodeću političku opciju predstavlja HDZ. Predložene godine istraživanja su izabrane u vrijeme provedenih parlamentarnih izbora u kojima se parlamentarna većina mijenjala kako bi se istražilo je li promjena političke vlasti utjecaja na promjenu, ne samo broja tijela državne uprave, nego i rodne zastupljenosti u tijelima državne uprave te kakvi su rezultati u efikasnosti rada postignuti s obzirom na rodnu zastupljenost.

Prilikom izrade rada i provođenja istraživanja, postojala su dva ograničenja. Prvo ograničenje odnosilo se na nedostatak relevantnih istraživanja u ovom području. Naime, u Republici Hrvatskoj ne postoje istraživanja na temu rodne zastupljenosti i efikasnosti poslovanja u tijelima državne uprave. Ovo istraživanje je prvo provedeno na ovu temu u Republici Hrvatskoj. Osim u Republici Hrvatskoj, u zemljama Europske unije postoje istraživanja u ovom području koja su provedena većinom u profitnom sektoru, dok u tijelima državne uprave ne postoje. Zbog toga provedeno istraživanje za potrebe ovog rada je uvelike doprinijelo značenju ove teme u javnom sektoru. Drugo ograničenje ovog rada odnosilo se na nepostojanje relevantne baze podataka za potrebe provođenja istraživanja. Da bi se istraživanje moglo provesti, autori su najprije trebali posje-

titi mrežnu stranicu svakog tijela državne uprave, komunicirati s povjerenikom/com za informiranje, iskazati cilj istraživanja i način provedbe te čekati povratnu informaciju o pristanku za provođenjem istraživanja. Ova procedura je uvelike ograničila brzinu provođenja istraživanja.

Budući da su istraživanja na temu rodne zastupljenosti u Republici Hrvatskoj nedostatna, uz određena ograničenja, postoji sve veća potreba za provedbom ovog tipa istraživanja u budućnosti. Međuzavisnost rodne zastupljenosti i postignutih rezultata u Republici Hrvatskoj moguće je provesti u lokalnoj i regionalnoj samoupravi te ostalim tijelima javne uprave. Osim toga, isto istraživanje moguće je provesti u trgovačkim društvima i ustanovama u vlasništvu države te lokalne i regionalne samouprave. Budući da je u ovom radu napravljeno istraživanje u 16 tijela državne uprave s ukupno 10 404 zaposlenika, sljedeće istraživanje moguće je provesti u 127 gradova, 428 općina i 20 županija u Republici Hrvatskoj. U tom istraživanju može se pretpostaviti da veća zastupljenost žena na upravljačkim pozicijama uzrokuje veću efikasnost poslovanja.

LITERATURA

- Ballington, J., ed., (2004). *The Implementation of Quotas: African Experiences*. Quota Report Series International IDEA. EISA and SADC Parliamentary Forum Workshop held on 11–12 November 2004: Pretoria, South Africa.
- Buble, M., (2009). Menadžment. Split: *Ekonomski fakultet Split*.
- D'Agostino, M.J. and Elias, N.M. (Eds.) (2017). The future of women in public administration. *Administration & Society*, 49(1), 4–8. <https://doi.org/10.1177/0095399716685794>
- Državni zavod za statistiku. (2021). *Zaposlenost i plaće - pregled po županijama*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Europska komisija. *Strategija za rodnu ravnopravnost: težnja za Unijom ravnopravnosti*. Dostupno na: <https://commission.europa.eu/strategy-and-poli->

[cy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr](https://commission.europa.eu/strategy-and-poli-)

- Europska komisija. *Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova od 2016. do 2019. godine*. Dostupno na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr
- Europska komisija. *Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. - 2025*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TX-?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Frechette, G., Maniquet, F., Morelli, M. (2008). Incumbents' Interests and Gender Quotas. *American Journal of Political Science*, 52(4), 891-909. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2008.00349.x>
- Hrvatski sabor. Dostupno na: <https://www.sabor.hr/hr/zastupnici>
- Inter-Parliamentary Union i UN Women (2020). *Women in politics: 2020*. Dostupno na: <https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-en.pdf?la=en&vs=827>
- Izveštaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2020. godinu. Dostupno na: <https://www.prs.hr/cms/post/392>
- Izveštaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019. godinu. Dostupno na: <https://www.prs.hr/cms/post/7>
- Izveštaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2018. godinu. Dostupno na: <https://www.prs.hr/cms/post/8>
- Izvešće Ureda za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske za 2017. godinu. Dostupno na: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Izvje%C5%A1%C4%87a%20URS/2018/Izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20radu%20URSa%202017.pdf>
- Izveštaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2016. godinu. Dostupno na: https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE_2016_Pravobraniteljica_.pdf
- Izveštaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2015. godinu. Dostupno na: https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/Izvje%C5%A1%C4%87e_o_rad_u_za_2015_cjelov.pdf
- Izveštaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2014. godinu. Dostupno na: https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/01_IZVJESCE_2014_CJELOVITO.pdf

- Jones, M. (2009). Gender Quotas, Electoral Laws, and the Election of Women: Evidence From the Latin American Vanguard. *Comparative Political Studies*, 42(1), 56-81. <https://doi.org/10.1177/0010414008324993>
- Jurlina Alibegović, D., Slijepčević, S., Šipić, J. (2013). The gender gap among local representatives: A potential for local development? in Egner, B., Sweeting, D., Klok, P.-J., eds., *Local Councillors in Europe, 181-202*, Wiesbaden: Springer. Edition: Urban and Regional Research International. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01857-3_10
- Krook, M. (2007). Candidate Gender Quotas: A Framework for Analysis. *European Journal of Political Research*, 46, 367-394. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00704.x>
- Kumar, P. (2017). Participation of Women in Politics: Worldwide Experience. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(12), 77-88.
- Leinert Novosel, S. (2011). *Rodni stereotipi, predrasude i diskriminacija žena u politici*, u Kamenov, Ž., Galić, B., ur., *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje "Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj"*, Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.
- Libela, Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj. Dostupno na: <https://www.libela.org/vijesti/1224-percepcija-iskustva-i-stavovi-o-rodnoj-diskriminaciji-u-republici-hrvatskoj-1224/>
- Mateljak, Ž., (2023). Identificiranje važnosti primjene kriterija prilikom izbora žena na upravljačke pozicije poduzeća u Republici Hrvatskoj. *Ekonomska misao i praksa*. <https://doi.org/10.17818/EMIP/2023/1.8>
- Mateljak, Ž., (2020). Utjecaj spolne zastupljenosti u upravljačkim pozicijama na profitabilnost velikih poduzeća u Republici Hrvatskoj. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.31784/zvr.8.1.1>
- Ministarstvo pravosuđa i uprave. Dostupno na: <https://uprava.gov.hr/o-ministarstvu/ustrojstvo/5-uprava-za-politicki-sustav-i-organizaciju-uprave-1075/o-drzavnoj-upravi/705>
- Ministarstvo pravosuđa i uprave (2021). Statistički prikaz Ministarstva pravosuđa i uprave, broj 22, studeni 2021. Dostupno na: [erDocsImages/dokumenti/Statisti%C4%8Dki%20prikaz/Statisti%C4%8Dki%20prikaz%20broj%2022.pdf](https://mpu.gov.hr/Us-erDocsImages/dokumenti/Statisti%C4%8Dki%20prikaz/Statisti%C4%8Dki%20prikaz%20broj%2022.pdf)
- Pande, R., & Ford, D., (2011). Gender Quotas and Female Leadership: A Review. *Background Paper for the World Development Report on Gender*. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/9120/WDR2012-0008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shields, P. M., & Elias, N. M. (2022). Introduction to the Handbook on Gender and Public Administration. U Shields, P. M. i Elias, N. M. (Ur.) *Handbook on Gender and Public Administration* (1-19), Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Siukola, R., & Onwen Huma, H. (2017). Hanna Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova. Zagreb: Priručnik za političare/ke. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske i Institut za zdravstvo i socijalnu skrb Republike Finske.
- Štimac Radin, H. (Ur.) (2011). Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.
- UNDP (2014). *Gender Equality in Public Administration*, New York, USA: UNDP.
- UNDP (2019). Women's leadership in decision-making in the ECE region. Geneva: UNDP, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) Regional Office for Europe and Central Asia and the United Nations Economic Commission for Europe (ECE).
- Veštić, S. (2017). Zakon o ravnopravnosti spolova – razlozi donošenja i institucionalni mehanizmi osiguranja provedbe, *Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku*, 3(4), 73-94.
- Zakon o izborima zastupnika u Hrvatski sabor. (1999). *Narodne novine*, br. 116/99, 109/00, 53/03, 69/03, 167/03, 44/06, 19/07, 20/09, 145/10, 24/11, 93/11, 120/11, 19/15, 104/15, 98/19.
- Zakon o ravnopravnosti spolova. (2003). *Narodne novine*, br. 116/03, 82/08, 69/17.
- Zakon o sustavu državne uprave. (2019). *Narodne novine*, br. 66/19.
- Zakon o ustrojstvu i djelokrugu tijela državne uprave. (2020). *Narodne novine*, br. 85/20.

Summary

INTERDEPENDENCE OF GENDER REPRESENTATION AND THEIR IMPACT ON BUSINESS EFFICIENCY IN THE STATE ADMINISTRATION OF THE REPUBLIC OF CROATIA

Željko Mateljak

University of Split, Faculty of Economics
Split, Croatia

Dubravka Jurlina Alibegović

The Institute of Economics
Zagreb, Croatia

Each institution in the state administration in the Republic of Croatia organizes its operations through numerous administrative organizations (administrations) and organizational units (independent sectors, sectors, services, departments, sections and sub-sections) whose number and responsibilities differ with regard to their internal organization. In this paper, the emphasis is on state administration bodies, that is, on ministries and state administrative organizations. The paper tries to answer the research question of whether there is a difference in the efficiency of the operations of state administration bodies in the Republic of Croatia in relation to the representation of women and men among employed officials and state employees. The aim of the paper is to recognize the importance and analyze gender representation in state administration bodies in the Republic of Croatia and to determine whether there is a difference in the efficiency of work results in state administration bodies in relation to the representation of women and men. The research covers 16 ministries and 12 state administrative organizations in the Republic of Croatia, which employ a total of about 49,820 employees. According to the research results, there is no statistically significant difference between business efficiency and gender representation in state administration bodies in the Republic of Croatia.

Key words: gender representation, state administrative organization, efficiency, T- test.