

MENADŽERSKO-PODUZETNIČKA ELITA I MODERNIZACIJA:
RAZVOJNA ILI RENTIERSKA ELITA?



Biblioteka ZBORNICI, knjiga 29.

Copyright © 2005.
Institut društvenih znanosti Ivo Pilar

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i sveučilišna knjižnica - Zagreb

UDK 316.344.42-057.177(082)
65.012.4:316>(082)

MENADŽERSKO-poduzetnička elita i
modernizacija: razvojna ili rentijerska
elita? / urednik Drago Čengić. - Zagreb :
Institut društvenih znanosti Ivo Pilar,
2005. - (Biblioteka Zbornici ; knj. 29)

Bibliografija iza svakog rada. - Summaries.

ISBN 953-6666-40-5

1. Čengić, Drago

450613153

ISBN 953-6666-40-5

MENADŽERSKO- PODUZETNIČKA ELITA I MODERNIZACIJA: RAZVOJNA ILI RENTIJERSKA ELITA?

Urednik:
Drago Čengić

Institut
društvenih znanosti
Institute
of Social Sciences
IVO PILAR


Zagreb, 2005.

Uvodna riječ

Nakon skoro 15 godina “tranzicije” i privatizacije “na hrvatski način”, ali i do danas još uvijek djelomične transformacije bivšega društvenoga i državnoga vlasništva u privatno, red je da se upitamo: koji su ključni socio-ekonomski sudionici (akteri) nastali u tome procesu?, koja su njihova ključna obilježja?, kako ocjenjivati ekonomsku i društvenu ne/uspjehnost novonastalih ekonomskih sudionika postsocijalističkoga gospodarstva? i, zapravo, kakav je odnos između nove ekonomске elite ili menadžersko-poduzetničke elite i modernizacijskih i razvojnih izazova u današnjoj Hrvatskoj?

Prema popularnim tiskovinama, hrvatski postsocijalizam doveo je ipak, nakon brojnih socijalnih i ekonomskih troškova, početkom ovoga desetljeća i do pojave prvih “hrvatskih multinacionalnih kompanija” i “vrhunskih menadžera”. U kojoj je mjeri ova teza utemeljena i što se krije iza tako glamuroznih naslova? Krije li se iza te teze tek razumljivo marketinško pretjerivanje urednika takvih izdaja ili je riječ ipak o pojavi/procesu koji ima dublje utemeljenje?

Naša je teza da je (nova) hrvatska menadžersko-poduzetnička elita tek - elita u nastajanju. Ono što tvorci javnog mnenja drže vrhunskim predstavnicima ove elite još predstavlja manjinu, doduše poželjnih, tipova i poduzeća i menadžera i poduzetnika. *Iza te manjine jest... što?* Do sada nemamo reprezentativnu istraživačku sliku različitih slojeva novonastale ekonomске elite. Kraći pregled sociološke literature u zadnjih desetak i više godina upozorava nas da su menadžeri (i poduzetnici) razmatrani u sklopu *tri generalne teze/pogleda, s obzirom na njihovo socijalno izvorište i funkcionalnu ulogu u novome gospodarskom i društvenom sustavu.*

Prvo, u okviru teze o menadžerima kao (neostvarenoj) alternativnoj političkoj eliti, drugo, u okviru teze o socijalnoj određenosti položaja i funkcija menadžerske elite te u okviru teze o menadžerima kao dijelu novonastajuće kapitalističke klase. Međutim, niti ovi radovi, kao uostalom niti publicistički radovi oko nas, ne propituju neka druga

važna pitanja vezana uz menadžersko-poduzetničku elitu, kao što su i ova: čini li menadžersku elitu elitom samo formalna pripadnost vodećim poduzećima, odnosno prešutna pretpostavka da su baš oni najzaslužniji za ekonomski uspjeh svojih poduzeća ili se pripadnost eliti treba/ može određivati i nekim drugim svojstvima? Ili je ipak dovoljno smatrati ih elitom jer su visoko obrazovani i na hijerarhijski najvišim upravljačkim mjestima u nekima od ekonomski najmoćnijih hrvatskih poduzeća?

Riječju, ako menadžersko-poduzetničku elitu uspijemo i definirati sukladno zahtjevima “utemeljene teorijske ideje i valjane empirijske istraživačke izvedbe”, *i dalje ostaje pitanje kako mjeriti njezine ekonomске, društvene, pa ako hoćemo, i političke učinke?* Samo volumenom prodane robe, brojem otvorenih radnih mjesta, preuzimanjem inozemnih poduzeća i tržišta? Ili pak zatvaranjem kroz privatizaciju preuzetih poduzeća, osobnim bogaćenjem i “isporučivanjem” živoga rada u naručje “socijalne države”? *U našem pristupu zalažemo se za sagledavanje društvenih i ekonomskih učinaka hrvatske menadžersko-poduzetničke elite sa stajališta modernizacijskog potencijala te elite.* Ovaj koncept modernizacijskog potencijala zagovara i društveni razvoj, ali i ekonomski rast, tragajući za njihovim sukladnim odnosom na različitim razinama lokalnoga i globalnoga gospodarstva.

Iz toga konceptualnog horizonta pažljiviji čitatelj će ovdje dobiti posve određene odgovore nekolicine autora na ova pitanja:

1. Kakav je odnos hrvatske menadžersko-poduzetničke elite i modernizacije danas?
2. Postoji li bitna razlika između menadžera i vlasnika-menadžera s obzirom na iskazani modernizacijski potencijal i strategije rasta poduzeća?
3. Kako se odnosi hrvatska menadžersko-poduzetnička elita prema izazovima globalne ekonomije?
4. Koji su danas dominantni stilovi vođenja hrvatskih menadžera?
5. U kojoj je mjeri današnja menadžersko-poduzetnička elita zadovoljna svojim poslom i kako procjenjuje važnost pojedinih aspekata posla?
6. Kakva je veza između poduzetništva i ekonomskoga rasta u hrvatskom postsocijalističkom kontekstu?
7. Kako se odnose hrvatska ekonomska politika i razvojni potencijal hrvatskoga poduzetništva?

Naravno, odgovarajući na njih dotakli smo se i nekih drugih pitanja i tema. Svjesni smo pri tome da smo u našim odgovorima tek zagreble neke probleme po površini: kako zbog ograničenosti našega konceptualnoga pristu-

pa tako i zbog ograničenosti našega empirijskoga materijala. No ipak se nadamo da će i takvi kakvi jesu – ti odgovori potaknuti daljnje razgovore u vezi s ovom temom. Time će u njih uložen napor, vrijeme i sredstva biti, nadamo se, posve opravdani.*

Drago Čengić

BILJEŠKA

* Radovi sabrani u ovoj knjizi nastali su kao plod rada šire skupine istraživača okupljenih oko dva projekta koje financira Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa RH: prvo, projekta „Razvojni akteri i ekonomска modernizacija hrvatskoga društva“ i drugo, projekta „Hrvatsko poduzetništvo i novi razvojni izazovi“. Zahvaljujem financijeru i svim autorima, suradnicima u Institutu Ivo Pilar, recenzentima i drugim kolegama što su – svatko prema svojim mogućnostima – pomogli u nastajanju ove knjige! (D. Čengić)

Drago Čengić	
<i>Uvodna riječ</i>	5
Drago Čengić	
<i>Menadžerska elita i modernizacija: neka temeljna pitanja</i>	11
Drago Čengić	
<i>Menadžeri i vlasnici: modernizacijski potencijal, vlasnički status i strategije rasta poduzeća</i>	43
Saša Poljanec-Borić	
<i>Menadžersko-poduzetnička konkurentnost u tranzicijskim dijelovima globalne ekonomije: teorijski okvir i empirijski uvid</i>	83
Goran Milas	
<i>Stilovi vođenja hrvatskih menadžera: tipološki pristup</i>	127
Tomislav Smerić	
<i>Menadžersko-poduzetnička elita - zadovoljstvo poslom i procjene važnosti aspekata posla</i>	153
Vojmir Franičević	
<i>Poduzetništvo i ekonomski rast u hrvatskom postsocijalističkom kontekstu</i>	169
Gordan Družić	
<i>Ekonomска политика и развојни потенцијал хрватскога подузетништва</i>	211
PRILOZI	259
SAŽETCI	279
SUMMARIES	287
BILJEŠKE O AUTORIMA	295

Drago
ČENGIĆ

MENADŽERSKA ELITA I MODERNIZACIJA: NEKA TEMELJNA PITANJA

TEORIJSKO-EMPIRIJSKI PRISTUPI ISTRAŽIVANJU MENADŽERSKE ELITE

Uvodne napomene: tko čini menadžersko-poduzetničku elitu?

Krajem 2002. godine jedan je domaći tjednik izdao "specijalno izdanje" posvećeno "hrvatskoj poslovnoj eliti". Glavni tekstovi u tome izdanju nose naslove: "Naziru se prve hrvatske multinacionalne kompanije" i "Hrvatski top-menadžeri". Odmah iza njih slijedi i "portret prosječnog hrvatskog menadžera", temeljen na podatcima iz prigodnog istraživanja Hrvatskoga udruženja menadžera. Prema tim podatcima "prosječni hrvatski menadžer" je muškarac u dobi između 45 i 47 godina, s visokom stručnom spremom; uglavnom je inženjer, a ne ekonomist (dvije ih trećine ima akademsku titulu diplomiranog inženjera, dok ekonomsko obrazovanje ima jedna petina ispitanika); ima "puno utakmica u nogama": prosječno radno iskustvo hrvatskih menadžera je oko 24 godine, a od toga nešto više od 16 godina na rukovodećim radnim mjestima.

Prema istome izvoru, hrvatski menadžeri "uče hodajući": tek je mali broj menadžera tijekom karijere stekao dopunska znanja iz područja poslovne administracije/menadžmenta. Zato u praksi prevladava *learning-by-doing* pristup, odnosno oslanjanje na urođenu inteligenciju, inventivnost i sreću. Uglavnom su "vjerni tvrtki": na čelnim mjestima velikih poduzeća uglavnom se nalaze oni ljudi koji su cijelu karijeru i sva poslovna iskustva stjecali unutar tih poslovnih sustava. Ako su mlađi, vjerojatnije je da su u manjim poduzećima: naime, stručnjaci mlađe generacije češće rade u malim i srednjim poduzećima (u pravilu riječ je o tvrtkama iz područja informatike, marketinga i financija).

U kojoj je mjeri ova slika hrvatskog menadžera realna, uzmemu li u obzir da je i ovdje riječ o prigodnom, a ne reprezentativnom istraživanju hrvatskih menadžera? Svakodnevne medijske informacije oko nas sugeriraju da i ovdje dio podataka doista ocrtava "stvarno stanje stva-

ri". Ali što je s brojnim pitanjima na koja ni to istraživanje nije odgovorilo? Pitanja su mnoga: čini li menadžersku elitu elitom samo formalna pripadnost vodećim poduzećima, odnosno prešutna pretpostavka da su baš oni najzaslužniji za ekonomski uspjeh svojih poduzeća ili se pripadnost eliti treba/može određivati i nekim drugim svojstvima? Primjerice, možda i "mjerenjem" iskazane društvene odgovornosti tih poduzeća? Ili je ipak dovoljno smatrati ih elitom jer su visoko obrazovani i na hijerarhijski najvišim upravljačkim mjestima u nekima od ekonomski najmoćnijih hrvatskih poduzeća?

Nažalost, ni domaća sociološka (također djelomična) istraživanja nisu odgovorila do kraja na ova pitanja, načelno terminološke naravi. Naš uvid u elementarna određenja elite i menadžerske elite u raspoloživim priručnicima svjedoči da je mnogo lakše definirati elitu negoli menadžersku elitu (usp. Jary & Jary, 1995.; Marshall, 1998.; Kuper & Kuper, 1996.). Imamo također dojam da se češće definiraju menadžeri nego poduzetnička elita ili poduzetnici. Primjerice, Jary & Jary (1995.), menadžere određuju kao "osobe s odgovornošću za koordinaciju i kontrolu radnih organizacija", podsjećajući da se obično razlikuje hijerarhijski stariji (vrhunski: *senior*), srednji (*middle*) i nadzorni (*front-line*) menadžeri. Za njih vežu još i pojmove menadžerske revolucije (Burnhamova teza iz 1942. godine), intelektualnog rada i proturječnog klasnog položaja.

Od naših autora, Županov umjesto općeg pojma "elita" radije govorи o upravljačkoj eliti, podrazumijevajući pod njom dijelove i političke i menadžerske elite. Podsećajući na termin C. Wright Millsa "elita moći", Bottomoreov termin "administrativna elita" i na raznolike konotacije pojma modernizacije, on se radije opredijelio za termine "industrijalizirajuće" i "dezindustrijalizirajuće elite" (Županov, 2001.). Politička elita Hrvatske je u razvojnom smislu, prema njegovu mišljenju, u zadnjih desetak godina prepoznatljiva prije svega kao dezindustrijalizirajuća elita! Gledano iz toga kuta, *bilo bi zanimljivo vidjeti koljem tipu od ove dvije elite u zadnjih pet godina pripadaju najuspešniji hrvatski menadžeri*.

Istodobno Rogić, tematizirajući odnos između tri hrvatske modernizacije i uloge elita, razlikuje nekoliko elita prema "sektorima vrsnoće" (Rogić, 2001.). To su: simbolična elita "plemenitih" (plemstvo), elita vlasti, elita novca i profesionalna elita. Neki autori potonju imenuju i elitom znanja ili tehničkom elitom. Istina, reprodukcija je ove elite ovisna i o eliti vlasti i eliti novca. No Rogić ističe da je "temelj vrsnoće profesionalnih elita skup autonomno (profesionalno autonomno) određenih mjerila uspjeha i

što se u takvu elitu ne može prispjeti na temelju zgoljne političke ili gospodarske rente” (Rogić, 2001., 42). *Zavičajno je mjesto ove elite “tehnička evolucija društva” a ne puka politička moć.* Katunarić pak ističe da je divergentan razvitak Zapada i Istoka oblikovao i različitu strukturu društvenih elita. Po njemu današnja zapadna elita predstavlja sintezu “stare” i “nove klase”, odnosno vlasničke i menadžerske ili profesionalne elite (Katunarić, 2001., 130).

Prema autorovu mišljenju, nova elita izražava jedan ambivalentan svjetonazor. “Njezina retorika i životni stil su nekonformistički i podsjećaju na dane kontrakulture, ali njezina poslovna strategija je predatorska.” (Katunarić, 2001., 132). Polazeći od američkih autora, koji ih zovu “buržujskim boemima”, Katunarić ih zove *bobosima*. “Bobosi rado govore o ljubavi prema čovječanstvu, uživaju u New Age glazbi, slave čistu prirodu, nose traperice u svečanim prilikama, a istodobno tamane konkurente na tržištu, ne libe se ulaganja u prljave tehnologije i spremni su ocrniti svakoga tko dirne u dogmu laissez faire. Naposljetku, oni su patrioti i neće učiniti ništa protiv američkih interesa” (Katunarić, 2001., 132). U Zapadnoj Europi, prema Katunariću, bobosima odgovaraju predstavnici nove socijaldemokracije tzv. *trećeg puta*, dobro predstavljeni u liku i u politici Tonyja Blaira, a u postsocijalističkim zemljama tzv. *kolibri*, bivši komunisti preobraženi u nove liberalne i poduzetnike. Postavlja se pitanje: možemo li među našom menadžersko-poduzetničkom elitom također prepoznati neke od ovih likova?

Temi društvenih elita u postsocijalističkim zemljama posvećena je i knjiga J. Higleya i G. Lengyela, izdana početkom ovoga desetljeća (Higley, Lengyel, 2000.). Polazeći od razlikovanja načela “jedinstva elite” i “diferencijacije elite”, radovi u ovoj knjizi polaze od tipološkog razlikovanja četiri vrste nacionalnih elita. To su: a) ideokratske elite (u totalitarnim ili post-totalitarnim režimima), b) podijeljene elite (u autoritarnim ili sultanističkim režimima), c) fragmentirana elita (u još uvijek slabim demokracijama) i d) konsenzualna elita (u učvršćenim ili stabilnim demokracijama). S toga motrišta menadžersko-poduzetnička elita pripada novim ekonomskim elitama i kao takva sudjeluje u svakom od naznačenih tipova nacionalnih elita.

Već je iz ovih uvodnih napomena jasno da je *razgovor o menadžerskoj (menadžersko-poduzetničkoj) eliti duboko usidren u probleme modernoga razvoja, postsocijalističke modernizacije, ali i moguće šire rasprave o reprodukciji, odnosno cirkulaciji postsocijalističkih društvenih elita i njihovim razvojnim potencijalima.* On “zazivlje” i povratak u sociološku tradiciju (jer elite imaju u njoj sva-

kako posebno mjesto), ali tiče se i sadašnjih socioloških istraživanja postsocijalističke stvarnosti.¹ Kako mi ovdje svjesno ne želimo previše širiti ovu temu, svrha će ovoga rada biti znatno skromnija. *Pokušat ćemo u njemu na pregledan način identificirati ključne teorijske i empirijske pristupe u istraživanjima menadžerske elite od početka devedesetih godina prošlog stoljeća do danas. Nakon toga ćemo pokušati odrediti i temeljne elemente našeg pristupa istraživanju hrvatske menadžerske elite.*

Zato su *ciljevi ovoga rada* sljedeći: prvo, želimo dati uvid u za nas relevantne teorijsko-empirijske pristupe u istraživanjima hrvatskih menadžera od strane domaćih autora; drugo, prikazat ćemo temeljne teorijsko-empirijske pristupe u istraživanju menadžerske elite od strane relevantnih međunarodnih istraživača, te – kao treće – odrediti temeljne elemente našega pristupa predstojećem istraživanju hrvatske menadžersko-poduzetničke elite.

Teorijsko-empirijski pristupi u istraživanjima hrvatskih menadžera od strane domaćih autora

Menadžeri kao alternativna politička elita

Bez obzira kako definirali menadžere, kao jednu od profesionalnih ili društvenih elita, ili pak kao jedan specifičan sloj upravljačke elite (u konačnici: kao upravljačku skupinu), čini nam se da nije sporno da se menadžeri pojavljuju u Hrvatskoj nakon sloma socijalizma i s nastajanjem hrvatskoga “modela” kapitalizma početkom 90-ih godina prošlog stoljeća. Zato ćemo u ovome pregledu teorijsko-empirijskih pristupa u istraživanjima hrvatskih menadžera poći od radova s početka devedesetih godina prošlog stoljeća pa do početka ovoga desetljeća.

Podjemo li od te vremenske točke, *prvi relevantan iz tog razdoblja jest rad V. Pusić o vlastiocima i upravljačima* (Pusić, 1992.). Pusić je u analizu krenula s hipotezom “da je Hrvatska i prije tranzicijskih primjena imala modernu i sposobnu upravljačku elitu koju je trebalo sačuvati (reprodukcijski), no koja je ‘desetkovana’ (cirkulacija) u tranzicijskim promjenama koje je vodila nova, ali tradicionalno orijentirana politička elita” (Krištofić, 2002., 3). Iako se nije teško složiti s ovom Krištofićevom tvrdnjom, treba podsjetiti da je ona proizašla i iz određene politološke analize društvenog i političkog konteksta u postsocijalističkim zemljama krajem osamdesetih godina. Analizirajući situacije u Poljskoj, Čehoslovačkoj, Mađarskoj i Hrvatskoj, Pusićeva je u žarište stavila odnos novih elita i modernizacijskog procesa.

Primjerice, po njoj je u Poljskoj (ponajviše zbog uloge pokreta "Solidarnost" u 80-im godinama), već uoči sloma socijalizma postojala alternativna politička elita, "... političari s desetgodišnjim iskustvom, s organizacijom, s opozicijom i s koncepcijom, ne samo za preuzimanje vlasti, nego i za upravljanje državom" (Pusić, 1992., 15). Čehoslovačka nije imala takvu situaciju, ali je u njoj uoči sloma bilo razvijeno civilno društvo. Osim toga, uslijed potpune dominacije države-partije nad politikom i javnošću, ovdje je došlo do većeg razvoja "autonomije novih elita", odnosno do veće relativne autonomije društvenih elita od elita vlasti (tema je to i danas važna za Hrvatsku!). Istodobno, u Mađarskoj su reformirani komunisti, odnosno socijalisti uspjeli osigurati mirnu transformaciju socijalističkog političkog sustava u postsocijalistički. Oni su bili "prelazna elita, to je bila njihova funkcija i jednom kad su je ispunili nestali su s političke pozornice" (Pusić, 1992., 30).

Prema autorici, svi su ti elementi bili prisutni i u Hrvatskoj početkom devedesetih, ali nedovoljno razvijeni i bez jačeg utjecaja na daljnji smjer političkih događaja. U kratkom razdoblju od 1989. godine do 1991. raznorodni kritičari stare jednopartijske politike i društvenog vlasništva nisu se mogli "konstituirati u alternativnu političku elitu". Umjesto toga, nastala je neka vrsta "moralne elite", koja je uskoro bila pred velikim izazovima rješavanja nacionalnog pitanja i rata s miloševičevskom Srbijom. No iako je ona svojim javnim pritiskom "značajno doprinijela propasti starog sistema i fundamentalnoj transformaciji politike", sama po sebi nije imala "uporište u nekoj prepoznatljivoj društvenoj grupaciji kao svojoj bazi moći, niti je (bila) kao cjelina profesionalno kvalificirana i identificirana s politikom" (Pusić, 1992., 32).

Dogodilo se stoga da su novi hrvatski političari u trenutku dolaska na vlast imali "maglovitu sliku o sadržaju moderne demokracije". Pa iako se nisu mogli za mogući razvoj zemlje osloniti na nepostojeće civilno društvo ili pak na reformirane komuniste, mogli su, tvrdi autorica, na - među socijalističkim direktorima uspješnih industrijskih poduzeća - prikrivenu menadžersku elitu. Na elitu koja je samo čekala da se iz "socijalističke gusjenice" razvije u "kapitalističkog leptira". Ova je društvena skupina, prema autorici, trebala u hrvatskim prilikama odigrati ulogu "privremene političke elite", upravo zbog nekih temeljnih socioprofesionalnih obilježja!

Prvo, to su sve visoko obrazovani ljudi, s iskustvom u rukovođenju, donošenju odluka i strategijama koje su orijentirane na ostvarivanje mjerljivih ciljeva. Formalno, nalaze se na moćnim položajima, kontroliraju značajna mate-

rijalna sredstva, a među njima postoji visok stupanj profesionalne svijesti i identifikacije. (Ovaj opis kao da je prepisani opis "prosječnog hrvatskog menadžera" s početka ovoga rada!) Zanimljivo je da autorica zatim zamjećuje da "većina managera smatra stalni prijelaz iz svoje profesionalne sfere u politiku izričitom degradacijom". *Ona ipak zaključuje, ne mareći za očitu proturječnost u izvođenju zaključaka, da ib baš ta karakteristika "čini izrazito pogodnima za ulogu privremene političke elite, jer bitno smanjuje vjerojatnost da bi oni usurpirali političku vlast i nakon rekonstrukcije političke sfere"* (Pusić, 1992., 49).

U pozadini ove teze jedna je *dublja pretpostavka: da su novostasajući menadžeri zapravo po svojim temeljnim obilježjima ključni prinositelji moderniteta u postojećim političkim, ekonomskim, kulturnim prilikama*. U važnom poglavlju pod naslovom "Manageri i modernitet" Pusić također ponavlja neka od već spomenutih socioprofesionalnih obilježja menadžera (dob, visoko obrazovanje, iskoristenost znanja i sposobnosti, stil rukovođenja, spol) kao elemente "moderne, mlade i fleksibilne elite" (usp. Pusić, 1992., 82–83). U svemu, osim u pogledu spolne strukture (jer je među njima po svim mjerjenjima i dalje preveliko žena), riječ je, prema njezinu mišljenju, o eliti s izrazitom "upravljačkom orientacijom": "Za razliku od tradicionalnih vođa koji su spremni žrtvovati ciljeve organizacije ili građanski mir u zemlji za ljubav ideoloških opredjeljenja, moderne upravljače mnogo više određuje stil nego ideologija. To je linija razlikovanja između naše managerske elite, ili barem njezinog najuspješnijeg dijela, i novih političara" (istaknuo D. Č.) (Pusić, 1992., 83).

Menadžeri i modernitet

Tezu o menadžerima kao socioprofesionalnoj skupini koja daje prednost racionalnom i učinkovitom rukovođenju pred određenim ideologijama doveo je u pitanje B. Krištofić u svoja dva rada krajem devedesetih (Krištofić, 1997., 2000.). Krištofić je u radu iz 1997. godine, prvo, podsjetio – na tragu Županovljevih napomena iz 1995. godine (usp. Županov, 1995.) – da je Pusićeva svoje teze temeljila na veoma malom broju ispitanika ($N=90$ direktora), iz veoma malog broja poduzeća ($N=18$ najuspješnijih zagrebačkih industrijskih poduzeća). Drugo, koristeći se podatcima iz empirijskog istraživanja socijalne strukture Hrvatske iz 1984., 1989. i 1996. godine (pri čemu je 1996. godine zbog ratnih prilika u uzorku političara i direktora bilo ipak relativno malo ispitanika: 79, odnosno 130), zaključio je da se stvarna uloga menadžerske elite u tranzicij-

skim procesima ipak razlikuje od one optimalne konstruirane u radu V. Pusić.

“S obzirom na tri sociodemografska obilježja promatrana kao indikatori moderniteta, managerska elita iz 1989. godine je najobrazovanija, no u novoj političkoj eliti više je žena. Najviše žena i najviše mlađih od pedeset godina je među managerima koji su to postali poslije 1990. godine. U toj je skupini i najmanje više i visoko obrazovanih managera. *Zaključivati iz razlika prema spolnoj strukturi, dobi i obrazovanju o stupnju modernosti elita, vrlo je upitno. Tim prije što se, barem na našim podatcima, pokazalo da dob i obrazovanje ne uvjetuju odbacivanje tradicionalnih ideoloških stavova* (D. Č.: prema Krištofiću, prihvaćanje ideologije “ostvarivanja tisućljetnih snova” sredinom devedesetih godina!). Jedina varijabla koja je pokazala statistički značajno neprihvaćanje tradicionalnih patrijarhalnih stavova je spol. Žene koje su se probile u elitu najmanje su patrijarhalni dio istraživane populacije. Stoga bi se, obzirom na odnos prema ideologiji, prije moglo reći da je managerska elita spremna prihvati svaku ideologiju, nego da je prema svakoj ideologiji, načelno, ne-povjerljiva i rezervirana” (Krištofić, 1997., 62).

U radu iz 2000. godine isti je autor došao do novih zaključaka, temeljem istraživanja 163 menadžera iz 110 poduzeća s popisa 500 najvećih u hrvatskom gospodarstvu iz 1995. godine i 400 najvećih iz 1997. godine. Prvo, ovdje je na razini teorijske hipoteze rečeno da je pojam tranzicije izgubio svaku analitičku vrijednost i da je i proces formiranja nove menadžerske elite svršishodnije promatrati *u okviru modela transformacije političkoga u poduzetnički kapitalizam*. Model poduzetničkog kapitalizma Krištofić je preuzeo od Županova, koji drži da je politički kapitalizam zapravo začet još u socijalizmu, a sada ima izglede za institucionalno nesmetan razvoj (usp. Županov, 1997., 2002.).² Drugo, *ovim istraživanjem došlo se prvi put nakon dužeg vremena i do određenih (hipotetskih) zaključaka o odnosu između uspješnosti poslovanja i relevantnih sociodemografskih i strukturalnih obilježja menadžera*.

Dobit/uspjeh poduzeća prema tim podatcima najviše ovisi o tipu vlasništva u poduzeću: *privatizirana poduzeća* bolje posluju od onih s drugim tipovima vlasništva. Najbolje posluju privatna poduzeća osnovana poslije 1990. godine, u kojima su menadžeri često stekli i znatne suvlasničke udjele. Suvlasništvo (iskazano podatcima o posjedovanju dionica) omogućilo je tim direktorima i “institucionalnu sigurnost nužnu za upravljanje poduzećima. Takvu su ‘vlasničku sigurnost’ privatni poduzetnici stekli već sa-mim činom osnivanja vlastite tvrtke. Tamo gdje menadžeri

nemaju ‘vlasničku podršku’, poduzeća lošije posluju” (Krištofić, 2000., 251). Ove nalaze treba dovesti u vezu s drugima, koji su potvrđili tendenciju depolitizacije funkcije rukovođenja/upravljanja u poduzećima: sve je manje menadžera među članstvom političkih stranaka. *To znači da je relativna većina hrvatskih menadžera (u privatiziranim i privatnim poduzećima) novonastale institucionalne promjene iskoristila za stjecanje profesionalne neovisnosti od političke elite.³*

Prema istim podatcima, izvoz, istraživanje tržišta i ulaganja u razvoj ne pridonose uspješnijem poslovanju (usp. i: Čengić, 2000.). Iz toga je zaključeno da su uvjeti poslovanja još uvijek pod jakim utjecajem netržišnih faktora i da država mjerama ekonomске politike još uvijek bitno utječe na to tko će ostvarivati dobit! Mala, fleksibilna poduzeća do 100 zaposlenih u takvim prilikama ostvaruju najveću prosječnu dobit. Što se tiče klasičnih sociodemografskih pokazatelja, autor ističe da dio podataka i dalje sugerira da su “novi” menadžeri (na rukovodećim mjestima nakon 1992. godine) nešto lošije obrazovani od “starih” socijalističkih kadrova. *Međutim, najuspješniji su oni menadžeri (bili stari ili novi) koji su poslije završenog fakulteta nastavili s obrazovanjem i postigli stupanj magistra ili doktora znanosti.* Ovaj zaključak ukazuje na značaj kontinuiranoga obrazovanja kao kulturnog kapitala *sui generis* za poslovanje poduzeća.

Zaključno, Krištofić smatra da se *unutar upravljačke elite u poduzećima mogu razlikovati tri tipa menadžera: menadžeri privatiziranih poduzeća, oni koji upravljaju još uvijek vlasnički netransformiranim poduzećima i privatni poduzetnici, menadžeri privatnih poduzeća.* “Identifikacija tih triju grupa unutar upravljačke elite zahtijeva, čini se, dopunu analitičkog modela tranzicije kao transformacije političkoga u poduzetnički kapitalizam. Kao što se ‘u krilu’ socijalizma razvio politički kapitalizam, tako se ‘u krilu’ političkoga sada razvija poduzetnički kapitalizam. S obzirom na ekonomski aktore na djelu su, dakle, dva procesa: prvi, proces transformacije direktora u menadžere, i drugi, nastajanje nove poduzetničke elite. O razvoju tržišta, pa i tržišta menadžera, ovisi smanjivanje razlika u uspješnosti poslovanja poduzeća kojima menadžeri upravljaju” (Krištofić, 2002., 252).

Menadžeri kao dio novonastajuće kapitalističke klase

Svojim radom o formiranju poduzetničke elite u Hrvatskoj, D. Sekulić i Ž. Šporer (Sekulić, Šporer, 2000.) nastavili su raspravu o društvenom izvoru hrvatskih poduzetni-

ka i menadžera. Iako je njihov rad empirijski oslonjen na slične podatke kojima se služio Krištofić u svom radu iz 1997. godine, *kontekst od kojeg polaze su teze o postsocijalizmu kao društvu novonastajućeg menadžerskog kapitalizma*, koje su razvili Eyal, Szelény i Townsley u nekoliko radova krajem prošloga desetljeća (usp. Eyal, Szelény, Townsley, 1997., 2000.).

Prema njima, teorije o novoj menadžerskoj klasi kao novoj vladajućoj klasi (od Berlea i Meansa do Burnhama i dalje) nisu se ostvarile u zapadnom kapitalizmu, ali se zato mogu ostvariti u postsocijalizmu. Naime, dok je u kapitalizmu vlasništvo temelj za formiranje klasne strukture, ovde se nova menadžerska elita uspinje na vlast bez obzira na vlasništvo. Menadžerski pohod ka vlasti potpomaže i inteligencija. "U postkomunističkoj transformaciji inteligencija je kompleksna i veoma heterogena skupina koja u sebi sadrži, s jedne strane, bivše disidente pretežno 'lijeve' orijentacije, kao i različite frakcije nacionalista. S druge strane, tu je tehnokratsko-menadžerska inteligencija, modernistički orijentirana i nalazi se u raznim formama konfliktu i/ili kooperacije s disidentsko-nacionalističkom inteligencijom na isti način na koji je bila u konfliktu/kooperaciji s političko-birokratskim upravljačkim slojem u socijalizmu. Sve te zemlje potresane su korupcionaškim aferama koje indiciraju da se politička moć koristi kao direktni put za stjecanje materijalne koristi. Država i politička moć su instrumenti u stvaranju nove kapitalističke klase" (Sekulić, Šporer, 2000., 3).

Sekulić i Šporer smatraju da je u teoriji Eyala, Szelényija i Townsleyjeve sporna tvrdnja o novom društvenom odnosu snaga kapitalizma bez kapitalista kao o novoj društvenoj formaciji koja će se bitno razlikovati od zapadnoga modela. Oni misle da ovi autori zaboravljaju da način na koji se nova kapitalistička klasa stvara nije neutralan s obzirom na to kako će budući sustav funkcioniрати. "Opasnost postoji kada je inicijalni distributer i nosilac prvobitne akumulacije država te kad postoji tendencija da ona nastavi igrati ulogu zaštitnika onih kojima je bogatstvo namaknula. Nova kapitalistička klasa može funkcionirati samo u monopolističkim uvjetima zaštite. Kao što se u modernoj socijalnoj teoriji govori o pojmu 'welfare dependency' siromašnih, možemo reći da se u našim uvjetima razvija pojam 'protectionist dependency', nova klasa ne može biti uspješna ako nije zaštićena od države, ako ne dobiva ugovore bez javnog natječaja i sl. Na taj način možemo imati jedan specifičan državni kapitalizam ili *politički kapitalizam* zasnovan na sprezi države i novih vlasnika, gdje tržište i njegove sankcije odbacuju nove vla-

snike, ali ih država štiti od državnih sankcija.” (Sekulić, Šporer, 2000., 4)

Gdje se u svemu tome nalazi hrvatska poduzetnička i menadžerska elita? *Polazeći od uočenog razvoja privatnog sektora (malih i srednjih poduzeća) sredinom devedesetih godina, Šporer i Sekulić ispituju tri ključne teorije o socijalnoj osnovici novostvorenog privatnog sektora. Prva je teza kojom se tvrdi da će najveći dobitnici postsocijalističke transformacije biti upravo stara politokracija i tehnokracija* (usp. Staniszkis, 1991.). Prema tome polazištu, politokracija će svoje političke resurse “transformirati” u ekonomski, a tehnokracija će svoje znanje moći još više iskoristiti u tržišnom sustavu. Jasno, sposobnost održavanja i transformacije i politokracije i tehnokracije ovisna je o dubini i političkih i institucionalnih promjena. *Danas upada u oči da su ove teze o svojevrsnom kontinuitetu elita dominirale početkom devedesetih godina, kada se očekivao razvoj "nomenklатурne buržoazije", a bilo je stvarno još uvjek vrlo malo studija koje su pratile proces razvoja tržišnih i kapitalističkih institucija u zemljama središnje/istočne Europe.*

S tim u vezi Sekulić i Šporer podsjećaju da ovdje “kontinuitet elite” možda jednostavno označava onaj njezin segment koji je bio više reformatorski usmjeren i u novim je uvjetima počeo obnašati svoju rukovodno-upravnu funkciju, ali sada oslobođenu “iracionalnoga bremena socijalističkog sustava”. Na tome tragu oni razvijaju tezu “da u određenim uvjetima transformacija članova bivše menadžerske elite u privatne poduzetnike kroz *managerial buyout* može biti strategija upravo sposobne elite da izbjegne novu političku kontrolu” (Sekulić, Šporer, 2000., 7). Iz tog kuta napominju da su privatizacijski procesi u Mađarskoj i Hrvatskoj umnogome obilježeni menadžerskim otkupom poduzeća. Ovaj zaključak potvrđuje i dio naših podataka iz prošloga desetljeća (Čengić, 1995.), prema kojima je najveći dio menadžera u stjecanje suvlasništva u bivšim društvenim poduzećima išao prije svega zbog želje da izbjegnu političku kontrolu od strane države/nove političke elite i da se institucionalno osiguraju na rukovodećim položajima u poduzećima.⁴

Tu su još dvije teorije koje u svom pristupu testiraju Sekulić i Šporer u pogledu socijalne osnovice novog privatnog sektora. *Jedna je Szelényijeva teorija "prekinute buržoazacije"* (Szelény, 1988.), a druga je *Kitscheltova teorija korisnih resursa* (Kitschelt, 1992.). Prema Szelényiju i suradnicima, u postsocijalističkim je zemljama svojedobno prekinut proces prirodnog stvaranja buržoazije, kojem se ponovno otvaraju institucionalne prilike za razvoj. S ukidanjem prepreka razvoju privatnog sektora poduzet-

ništvom će se osobito baviti pojedinci iz obitelji koje su radile u privatnom sektoru i prije socijalizma. Dakle, tezom se zapravo tvrdi da su poduzetničke sposobnosti skrivene u pojedincima s obiteljskom poduzetničkom tradicijom, a poduzetnička tradicija je identificirana kao izvor posebnog sociokulturalnog kapitala. Istraživački, to znači da ako među sadašnjim poduzetnicima pronađemo pretežno ljudi iz bivših predsocijalističkih poduzetničkih obitelji, možemo zaključiti da je postsocijalističko poduzetništvo u većoj mjeri određeno tradicijom no privatizacijskim projektima i ulogom države u njima.

Istodobno, Kitscheltova teorija upozorava da pojedinci u novim političkim i gospodarskim prilikama korisne resurse, stečene u socijalizmu, pokušavaju iskoristiti za osobnu korist i za održanje u uzlaznoj liniji unutar društvene strukture. "Iako je Kitschelt prvenstveno zainteresiran kako će se to odraziti na podršku političkim strankama različitog profila, njegov se pristup može generalizirati i u smislu ulaska u privatni sektor. Prethodno sudjelovanje u privatnom sektoru je takav resurs, ali isto tako i neki vidovi obrazovanja, veze i poznanstva i sl. Novi sustav će omogućiti ekspanziju postojećim privatnicima, ali isto tako i kvalificiranim radnicima u lakoj industriji i uslužnom sektoru. Mnoge profesije od liječnika do inženjera također imaju takve resurse koji se mogu konvertirati i mogu biti korisni u novom privatnom sektoru" (Sekulić, Šporer, 2000., 7).

Što pak pokazuju empirijski podatci kojima su se testirale ove hipoteze? Sekulić i Šporer se u empirijskoj analizi također koriste podatcima istraživanja socioekonomске strukture Hrvatske (kao i Krištofić), ali ovaj put uspoređujući samo poduzorke poduzetnika ($N=46$) i direktora/menadžera ($N=86$) iz 1989. i 1996. godine. Iako su i njihovi uzorci poduzetničko/menadžerske elite veoma maleni, mora se priznati da su izvedeni iz istraživanja reprezentativnih uzoraka stanovništva Hrvatske u te dvije godine. Prvo, prema autorima Szelényijeva teorija kulturnog kapitala obitelji nema teorijske potvrde u njihovim podatcima. Barem što se tiče Hrvatske, zaključuju, imati djeda obrtnika nije značajan prediktor za današnji položaj poduzetnika! "To onda implicira da se ne pokazuje kao točna Szelényijeva pretpostavka kako će povoljni uvjeti oslobođiti 'zapretanu' poduzetničku inicijativu." (Sekulić, Šporer, 2000., 10).⁵

Isti podatci, međutim, podupiru druge spominjane teorijske hipoteze. Primjerice, ako je netko bio direktorom u bivšem društvenom sektoru, veoma je vjerojatno da se našao među poslodavcima u sadašnjem sustavu. "Put od biv-

še menadžerske tehnokracije prema današnjim poslodavcima u svakom je slučaju jedan od kanala kako se stvara nova kapitalistička klasa. No isto tako status poslovođe i tehničara, naročito ovaj prvi, značajni su prediktori statusa poslodavca u 1996. godini” (Sekulić, Šporer, 2000., 10). Zanimljivo je da je obrazovanje također značajan prediktor, iako je u usporedbi s faktorima položaja ipak nešto manje značajno! Proizlazi da su resursi, u smislu tehničke, poslovne funkcije ili obrazovanja posebno značajni za formiranje nove kapitalističke klase. *Prema autorima, u njibovim podatcima „... teorija nomenklature buržoazije i teorija ‘korisnih resursa’ dobivaju empirijsku potvrdu, a vjerojatno svaka opisuje različit put stvaranja nove kapitalističke klase”* (Sekulić, Šporer, 2000., 10-11).

Drugačije kazano, Sekulić i Šporer smatraju da različite teorije o formiranju nove kapitalističke klase nisu međusobno isključive, već svaka od njih zahvaća različite procese pomoći kojih se nova klasa stvara. Njezini su izvori višestruki, jer se ona formira: a) iz bivših privatnika koji sada imaju institucionalno-političke uvjete za rast poduzeća, b) od bivše političko-menadžerske elite koja (u socijalizmu) stečeni politički i kulturni kapital pretvara u privatno vlasništvo, kao i c) iz drugih socioprofesionalnih skupina koje stečene resurse (obrazovanje, znanje, veze i poznanstva) postupno pretvaraju u sredstva za zauzimanje novih (ekonomskih) položaja u sadašnjem sustavu. Kad je pak riječ o *poduzetničkoj eliti*, ona se po njima također stvara na dva načina. Prvi je kroz kvantitativni i kvalitativni rast nekadašnjeg “privatnog sektora”, dakle kroz postupnu ekonomsku i vlasničku evoluciju “autohtonog poduzetništva”. Drugi je kroz pretvaranje starog društvenog sektora u novoprivatizirani. Ovi “načini proizvodnje nove poduzetničke elite” sa završetkom privatizacije ući će u novu fazu, kad će se jedan kanal proizvodnje nove poduzetničke elite suziti, ako ne i posve zatvoriti. Zato će u budućnosti, osim pitanja o socijalnim izvorištima nove menadžersko-poduzetničke elite, biti važna i neka druga pitanja. Primjerice: *kakvim tipovima poduzeća s obzirom na njihov ekonomski učinak upravljavaju ove dvije skupine poduzetnika/menadžera; i: postoji li razlika među njima s obzirom na tipove rasta koje proizvode u poduzećima u kojima rukovode?*

Teorijsko-empirijski pristupi u istraživanjima menadžerske elite: strani autori

Konačno, ovdje ćemo se osvrnuti detaljnije i na već spominjani rad s kraja devedesetih godina, onaj G. Eyal, I.

Szelényija i E. Townsley, koji rado citiraju i naši autori. U njemu su pokušali ocrtati *razvoj postsocijalističkog kapitalizma* kao proces "stvaranja kapitalizma bez kapitalista" (usp. Eyal, Szelény, Townsley, 2000.). *U temelju njihova pristupa ili "nove teorije prijelaza u kapitalizam"* stoji ideja da je "kapitalizam bez kapitalista" jedna posebna strategija prijelaza/tranzicije, proizvedena od strane tehnokratsko-intelektualnih elita u društima prije razvoja (proto)tržišnih kapitalističkih mehanizama. Pri tome oni razlikuju kapitaliste od buržoazije: za njih je potonja pluralna društvena skupina, sastavljena od posjednika materijalnog vlasništva i posjednika kulture ili znanja. U svakom slučaju, polaze od ideje da je postkomunistički kapitalizam razvijan prije svega od široko definirane inteligencije, odane buržoaskome društvu i kapitalističkim ekonomskim institucijama. Slijedom toga, *postkomunistički kapitalizam* u svakome od srednjoistočnih društava i njegova društvena struktura istražuju se polazeći od *pet glavnih hipoteza o postkomunističkoj transformaciji* (usp. Eyal, Szelény, Townsley, 2000., str. 6-16).

Teza 1. Postkomunističko društvo može se opisati kao jedinstvena društvena struktura u kojoj je kulturni kapital glavni izvor moći, prestiža i privilegija. Posjedovanje ekonomskog kapitala smješta aktere u sredinu socijalne hijerarhije, dok je pretvaranje (conversion) negdašnjeg političkog kapitala u privatno bogatstvo prije izuzetak negoli pravilo. Zbog toga oni koji su nekada u socijalizmu bili na samome vrhu društvene hijerarhije, mogu danas tamo ostati jedino pod uvjetom da su sposobni za "prilagođavanje putanji" (trajectory adjustment), znači ako su stekli specifični kulturni kapital primjeren potrebama novoga ekonomskog i političkog sustava.

Razrađujući sliku postsocijalističke društvene strukture, autori su pošli od Bourdieueve teorije društvene strukture i rekonstrukcije Weberova razlikovanja staleških i klasnih društava. Od Bourdieua je prihvaćeno razlikovanje tri "oblika kapitala" (socijalni, ekonomski, kulturni) te kategorije "društvenog prostora" i "habitus". Primjerice, *društvena struktura* je tragom toga konceptualizirana kao "prostor" koji je različito stratificiran jer su u njemu pojedinci/skupine zaузeli različite položaje upravo zbog različitih tipova kapitala koje ne/posjeduju. "Pojedinci 'putuju' u tim prostorima, a ako se događaju promjene koje mijenjaju relativnu važnost pojedinog tipa kapitala, pokušavaju restrukturirati kapitale pri ruci te promjeniti obezvrijedene oblike kapitala u trenutno vrednije i tako ostati 'na putanji'" (Eyal, Szelény, Townsley, 2000., 6). *Habitus* je pak operacionalizи

ran kao “znanje o pravilima igre”, koje omogućuje akterima stvaranje odnosa i veza za snalaženje u brzo mijenjačim društvenim okolnostima.

Teza 2. Kako je državni socijalizam u Srednjoj Europi ograničavao razvoj klase privatnih vlasnika, povijesnu misiju stvaranja “buržoaskog društva i kapitalističkog ekonomskog poretka” preuzela je na sebe jedna vrsta kulturne buržoazije (točnije rečeno, druga generacija obrazovanog građanstva – “second Bildungsbuergerstum”). Za sada je, prema autorima, ona uspješnija u gradnji tržišnih institucija nego u stvaranju klase pojedinačnih privatnih vlasnika, osobito u korporacijskom sektoru.

Teza 3. Sukladno tome, autori “duh postkomunizma” smještaju u vrijeme nastajanja druge generacije “obrazovanog građanstva”, u vrijeme pojave prvih reformističkih komunista i antikomunistički orijentiranih disidenata. Savez ovih dviju skupina doveo je s vremenom do razvoja ideje civilnoga društva i usporedne ideje ekonomskoga racionализma. Zbog toga je “menadžerijalizam” postao ideologijom novoga “bloka moći”. “Menadžerijalizam ne implicira priprostu ideju da menadžeri ili tehnokrati jednostavno vladaju. Prije svega, on je vrsta mentaliteta, ili jedna vrsta upravljačkog mentaliteta (govern-mentality), koji cementira različite frakcije postkomunističke elite u jedan hegemonistički blok moći” (Eyal, Szelény, Townsley, 2000., 11). Sržna ideologija nove postkomunističke tehnokracije je monetarizam, koji naglašava prije svega snažna proračunska ograničenja u provedbi ekonomске politike.

Teza 4. Opća teorija političkog kapitalizma ne nudi dovoljno uvjerljivo objašnjenje klasne dinamike postkomunističkog prijelaza/tranzicije. Suprotno njezinim prognozama, brojni članovi bivše komunističke elite nisu zadržali svoje položaje u novim prilikama. Ako su posjedovali samo politički kapital, a bez kulturnoga, osuđeni su na gubljenje prethodnih položaja i moći. Istodobno, među vjerojatnim pobjednicima tranzicije ćešće ćemo naći članove stare elite koji su posjedovali određene elemente kulturnoga kapitala. Ovom su tezom autori oštro ustali protiv poznate teorije E. Hankissa i J. Staniszkis. “Doista, većinu ekonomskih zapovjednih položaja u postkomunističkom korporacijskom sektoru drže bivši komunistički tehnokrati, nekoć mlađi i obrazovaniji od starih kadrova. Čak ni ta skupina svojim ponašanjem ne slijedi teoriju političkog kapitalizma: oni imaju menadžerski autoritet, ali malo podataka potvrđuje da su stekli velike udjele u privatnom bogatstvu. Štoviše, ova skupina bivših komunista nemoćna je da sama obnaša političku moć; zato je formirala savez s novom politokraci-

jom i intelektualnom elitom koja proizvodi javno mniđeње (opinion-making intellectual elite), među kojima su i brojni raniji disidenti” (Eyal, Szelény, Townsley, 2000., 13).

Teza 5. Zaključnom od uvodnih teza o postkapitalističkoj društvenoj strukturi autori upozoravaju da je *formiranje klase u novim uvjetima veoma proturječan i borbama društvenih skupina izrazito obilježen proces*. Postoje različiti kandidati za konstituiranje nove vlasničke klase; tu su teh-nokratsko-menadžerska elita, inozemni ulagači sa svojim intelektualnim saveznicima (“with their compradore intellectual allies”) i novi poduzetnici koji su započeli vlastita poduzetništva, s nadom da će jednoga dana prerasti u velike poduzetnike/menadžere.

U kojoj su mjeri ove hipoteze potvrđene prikupljanim/analiziranim podatcima? Istraživački tim je do “konačnih zaključaka” u vezi s naravi postsocijalističkog kapitalizma i novonastajuće društvene strukture došao temeljem nekoliko uzoraka ispitanika, i to iz dva istraživanja. Prvo je 1993. godine u svakoj od šest srednjoeuropskih zemalja (Bugarska, Češka Republika, Mađarska, Poljska, Slovačka, Rusija) intervjuirano 1.000 ispitanika, članova nekadašnje komunističke “nomenklature” u 1988. godini; istodobno su rađeni i intervjuji (radi bilježenja osobnih životopisa) s 5.000 odraslih osoba, slučajno izabranih iz popisa stanovništva u svakoj od navedenih zemalja. U drugom navratu, 1996. godine, prikupljeni su podaci samo u Mađarskoj, s ciljem praćenja promjena vlasničke strukture u poduzećima. Istraživanje je provedeno na slučajnom uzorku od 290 poduzeća s više od 50 zaposlenih radnika.

Općenito govoreći, temeljem prikupljenih podataka istraživački tim je konačno opovrgnuo kao nerelevantnu teoriju političkog kapitalizma E. Hankissa i J. Staniszki, ali je istodobno potvrdio nešto modificiranu teoriju E. Szalai. Ona je, naime, još sredinom osamdesetih analizirala ekonomsko ponašanje velikih poduzeća i ustvrdila da bivša nomenklatura nije jedinstvena, već je sastavljena od nekoliko frakcija. *Drugim riječima, ustanovila je ono što i hrvatski istraživači u tadašnjim prilikama: da je za socijalizma iznikla nova generacija direktora – “tehnokrata”, koja je u radne organizacije unosila nove kriterije racionalnosti i pro-tržišne orijentacije.*

Ta je frakcija bivše nomenklature zapravo jedan od velikih “dobitnika” u novostvorenome sustavu. “Nomenklturni kadrovi nisu *en masse* pretvorili svoju političku moć u privatno ekonomsko bogatstvo u ranim godinama postkomunizma. Birokratska frakcija starog vladajućeg sloja (the old ruling estate) pobijedena je 1989. godine, a mnogi su od njih iskusili značajni stupanj silazne mobilnosti.

Tehnokratsko-menadžerska elita – ta tehnokracija kasnoga socijalizma zauzimajući nekoć u velikoj mjeri položaje srednjega menadžmenta, bila je ta koja je pobijedila birokratsku frakciju starog vladajućeg sloja, i tek nakon toga otvorila pregovore za okruglim stolom s disidentskom inteligencijom. Tehnokracija je dozvolila disidentima da se natječu za političku moć na slobodnim izborima i stvore višestramačku demokraciju. Iako je to u početku tranzicije dovelo i do pojave političkih feuda, nastajuća tehnokracija je učvrstila svoj položaj stjecanjem ekonomске moći, a uskoro su i oni i raniji disidenti naučili surađivati jedni s drugima u političkim i kulturnim područjima” (Eyal, Szelény, Townsley, 2000., 134).

Kad je riječ o menadžerskoj eliti, Eyal, Szelény i Townsleyjeva ostali su – i nakon analize novijih podataka iz Mađarske – na tvrdnji da je postsocijalizam obilježen “menadžerskim kapitalizmom”? Njihovi su argumenti za ovu tvrdnju sljedeći.

Prvo, prema njima je rana tranzicija obilježena “difuznim vlasničkim pravima”, zbog čega je veoma teško identificirati pojedince ili skupine s dominantnim vlasništvom, koji bi temeljem istoga mogli vršiti djelatnu vlasničku kontrolu poduzeća. Takve je vlasničke odnose zapravo proizvela privatizacija; ona je “razorila redistributivnu kontrolu države nad poduzećima, a da istodobno (još uvijek) nije proizvela poznate vlasnike poduzeća”. Autori tvrde da je disperzija vlasničkih prava zapravo jedna “univerzalna pojava”, no ona je u razvijenim kapitalističkim ekonomijama zbog stabilne vlasničke klase (rekli bismo: učinkovitijih sustava korporacijske kontrole) manjega opsega. Postkomunistički menadžeri nemaju sebi nasuprot klasu kapitalista-vlasnika, i zato su menadžerska moć i odlučivanje veoma značajni doprinosi prestižu i prepoznatljivosti “novoga bloka moći”.

Drugo, uzimajući u obzir postojeću disperziju vlasničkih prava, glavni predstavnik menadžerske moći u Srednjoj Europi nije menadžer industrijske tvrtke, već finansijski menadžeri. “Najmoćniji ljudi postkomunističkog razdoblja su bankovni menadžeri, menadžeri investicijskih fondova, stručnjaci u ministarstvima financija, savjetnici pri MMF-u i Svjetskoj banci, te stručnjaci koji rade za inozemne i međunarodne finansijske agencije. U odsutnosti klase velikih privatnih vlasnika moć finansijskih menadžera nije funkcija vlasničkih dionica koje bi imali u bankama gdje rukovode, ili u tvrtkama kojima upravljaju njihove banke. Prije svega, njihova je moć određeni oblik ‘kulturnoga kapitala’; ona je funkcija njihove sposobnosti da prisvajaju ‘posvećeno znanje’ stečeno radom u svjet-

skom kapitalističkom sustavu” (Eyal, Szelény, Townsley, 2000., 151).

Treće, menadžersko djelovanje određeno je i snažnim borbama za moć, koje se vode među članovima “novoga bloka moći” – menadžerima, tehnokratima i intelektualcima u prvoj redu, a onda i između tog bloka i ranijih birokrata, u drugome redu. Za sada, prema autorima, ni jedna od tih frakcija nije iz trenutnih borbi za moć i vlasništvo izašla kao dominantni pobjednik, što omogućuje menadžerima nesmetano upravljanje polu-javnim vlasništvom u poduzećima, gotovo “prema sustavnoj udešenosti” (by default).

Cetvrti, menadžerske strategije zrcale zapravo njihove spoznaje o dragocjenosti sadašnje ravnoteže klasnih snaga. U postojećoj neizvjesnosti razvili su različite strategije preživljavanja, od kojih najučestalija nije bila strategija “menadžerskog otkupa poduzeća” (managerial buy-out) – kako se često predmijeva, već prije strategija “stajanja na što više nogu istodobno”.

Za procesa privatizacije većina je menadžera stekla određeno suvlasništvo u poduzećima, no to su u pravilu bili mali vlasnički udjeli, i ne nužno u poduzećima kojima rukovode. Glavni je razlog tome menadžerska želja za dodatnom moći, koja proizlazi iz veličine poduzeća kojima se rukovodi i iz političke ovisnosti o dijelu politokracije na vlasti. Iako to autori nisu izričito rekli, proizlazi da je i prema njihovim podatcima dio menadžera ulazio u osnivanje poduzeća i stjecanje suvlasništva u poduzećima i zbog institucionalne i osobne nesigurnosti, kao što je bio slučaj i s hrvatskim menadžerima u procesu privatizacije sredinom devedesetih godina (usp. Čengić, 1995.; Županov, 1995.; Sekulić, Šporer, 2000.).

Na kraju, kakva je budućnost “kapitalizma bez kapitalista”, po čemu je on zapravo različit od zapadnoeuropskoga kapitalizma (budući je nastao kao “kapitalizam odozgo”) i koja je buduća uloga menadžera u njegovoj mogućoj evoluciji? Čini mi se da Eyal, Szelény i Townsley ipak na kraju ne daju izričite, indikativne iskaze o budućnosti postkomunističkog kapitalizma i o rodnim, generičkim razlikama između njega i zapadnoeuropskoga tipa kapitalizma. Prije svega, smatraju da su na djelu procesi koji već sada dugoročno pre/oblikuju vlasničku strukturu postkomunističkih društava, pa onda i narav novog tipa kapitalizma. Primjerice, i po njima je: a) uočljiv proces pretvaranja dijela menadžera u prave vlasnike malih, srednjih i velikih poduzeća, b) uočljiv i razvoj “kompradorskog kapitalizma” (comprador capitalism), s menadžerima koji rukovode tvrtkama u većinskom stranom vlasništvu i c) na djelu je također i razvoj maloga i srednjega “poduzetništva odozdo”, čiji će se

Shema 1.
 Neke hipotetične razlike
 između različitih tipova
 kapitalizma

vlasnici/menadžeri dugoročno nužno sukobljavati s "korporacijskim menadžerima" za udjele u vlasništvu i moći. *Ključne (generičke?) razlike između postkomunističkog kapitalizma i zapadnoeuropskog modela kapitalizma vjerojatno treba tražiti u području klasnih odnosa, institucija i raspodjele različitih oblika kapitala* (usp. shemu 1.). Te su razlike, kako ih oni navode, prema našem mišljenju, prije niz istraživačkih hipoteza, stečenih istraživanjem ovega tima sredinom devedesetih godina, negoli faktični opis razlika novonastalih kapitalizama u Srednjoj Europi. No i takve su te pretpostavljene razlike pogodne za empirijsku verifikaciju ili opovrgavanje, u okviru nečega što autori nazivaju kao "neoklasičnu sociologiju usporednih kapitalizama" Srednje Europe.

<i>Linije razlikovanja</i>	<i>Klasični kapitalizam</i>	<i>Azijski kapitalizam</i>	<i>Postkomunistički kapitalizam</i>
Klasni odnosi			
<i>vlasnička klasa</i>	velika i jaka	velika i jaka	mala i slaba
<i>radnička klasa</i>	mala, dobro organizirana	mala, loše organizirana	velika, slabo organizirana
<i>intelektualci</i>	brojni, profesionalizirani	brojni, birokratizirani	brojni, neprofesionalizirani, nebirokratizirani
Institucije			
<i>veze s državom</i>	ograničene, snažne	brojne, jake	brojne, slabe
<i>vlasnička prava</i>	snažno definirana pojedinačna vlasnička prava	pojedinačno vlasništvo povezano s isprepletenim vlasništvom	rekombinirajuće vlasništvo supostoji s javnim i novim privatnim vlasništvom
Raspodjela kapitala			
<i>vladajući kapital</i>	ekonomski	ekonomski	kulturni
<i>djelomice vladajući kapital</i>	kulturni	društveni	društveni
<i>podređeni kapital</i>	društveni	kulturni	ekonomski
Primjeri	SAD, V. Britanija, Francuska	Japan, Tajvan, Južna Koreja	Mađarska, Češka, Poljska

Izvor: Eyal, Szeleny, Townsley, 2000., 191.

Glede budućnosti, jednu stvar autori ipak naglašavaju: ma kakva bude budućnost postkomunističkih kapitalizama, u njima će "domaća buržoazija" biti veoma slaba. Nekoliko je razloga tome. Prvo, u ovim će zemljama i nakon konačnog formiranja vlasničke klase, organizacije intelektualaca ostati snažne, što znači da će srednjoeuropski intelektualci i u budućnosti biti glavni "proizvodnjači" novih modela/rekonstrukcija društva. To će dodatno potkopavati stabilnost novouspostavljene vlasničke strukture postkomunističkih društava. Drugo, zbog habitusa formiranog u komunizmu, nova vlasnička klasa neće biti sklona u većoj mjeri autonomiji. Čini se da je njihov najveći krea-

tivni domet da s vremenom pronađu "nove patronе ili klijente", umjesto da se postupno pretvaraju u schumpeterijanske poduzetnike-inovatore. Treći je razlog postojanja dugoročno slabe domaće vlasničke klase strukturalni položaj države u odnosu na proizvodnju uvjeta za razvoj vlasničke klase.

Naime, srednjoeuropske države u većoj mjeri utječu na formiranje i razvoj buržoazije no što je bio slučaj s kapitalizmom rođenome na feudalnim odnosima (slučaj Engleske). Iako se određena akumulacija privatnoga bogatstva događala i za socijalizma, postkomunistička država uglavnom se ne bavi akumulacijom kapitala. Ona se bavi(la) privatizacijom, te je tako pojedince mogla preko noći pretvoriti u bogataše. Time je, uz širenje sveopće birokratizacije, istodobno smanjila svoju autonomiju prema novonastajućim vlasničkim slojevima. Konačni je rezultat toga procesa brojčano velika, ali razvojno slaba i nedjelotvorna postkomunistička država.

Na kraju postavlja se i pitanje *hoće li "tranzicijski menadžeri" dijeliti ovaku opisanu sudbinu nove vlasničke klase? Hoće li se pretvoriti u pripadnike prave kapitalističke klase, s prepoznatljivim vizijama rasta i razvoja, i u tome smislu u ravnopravne igrače u odnosu na inozemne vlasnike poduzeća? Ili će se već u srednjoročnoj perspektivi naći među pripadnicima nove rentijerske klase?*⁶

MENADŽERI I MODERNIZACIJA: NEKI ELEMENTI ZA NOVO ISTRAŽIVANJE HRVATSKE MENADŽERSKE ELITE

Menadžeri i "modernizacijski potencijal"

Menadžersko-poduzetničku elitu možemo najkraće odrediti kao onaj segment upravljačke elite koji u bilo kojem društvu rukovodi/upravlja prije svega profitnim organizacijama, tj. poduzećima/korporacijama. Prethodni pregled različitih teorijsko-empirijskih pristupa u istraživanju postsocijalističkih elita otkriva nam, razumljivo, i određene sličnosti među autorima kad je riječ opisu društvene strukture postsocijalističkoga društva ili pak o teorijama kojima objašnjavaju socijalna izvorišta menadžersko-poduzetničke elite. Te sličnosti ujedno izazivaju nova pitanja, vjerujemo važna za buduća istraživanja menadžerske i poduzetničke elite.

Prvo. Menadžerska elita tretira se u gotovo svim tekstovima kao jedan, po socioprofesionalnoj važnosti i zadobivenoj društvenoj moći, od najvažnijih društvenih aktera postkomunističke transformacije. Iako je dio te elite formiran načelno još u socijalizmu, njezin (socio)kulturni kapital (prvi put teorijski objašnjen u Szelényija i suradnika) omogućava joj

brzo prilagođavanje novome društvenom i političkom sustavu. Dok srednjoeuropski autori pri tome ističu važnost postignutog društvenog konsenzusa između bivših disidente/sadašnje politokracije i moderne tehnokratsko-menadžerske elite za političku i ekonomsku modernizaciju “kapitalizma bez kapitalista”, hrvatski autori – iako svjesni rada vrednovanih sociologa – u većoj mjeri propituju ponašanje menadžera u hrvatskoj privatizaciji i njihovo mjesto u formiranju domaće poduzetničke elite.

Početkom devedesetih godina izrečena teza Pusićeve o dijelu socijalističke direktorske elite kao mogućoj alternativnoj političkoj eliti u našim prilikama, pokazala se (iz više već spominjanih razloga) posve neutemeljenom. Međutim, iza te teze ostala su, prema našem mišljenju, barem dva pitanja: a) jesu li, na koji način i zašto domaći menadžeri danas spremni prijeći u politiku kao “alternativna politička elita”? Ili im je i dalje draža “saveznička uloga”, pa još uvijek tragaju za “pravom” političkom elitom, kao mogućim partnerima u savezu koji bi omogućio njihovu reprodukciju na sadašnjim položajima? Ili je situacija posve “prizemnija”: da ulaze u bilo kakve saveze kada je u pitanju dobivanje posla, vlastito održanje na rukovodećem položaju i opstanak poduzeća?

Drugo. Bilo kako da definiramo odnos menadžera i moderniteta/modernizacije, postavlja se pitanje u kojem “društvenom kontekstu” ili tipu kapitalizma oni djeluju. Meta-pojmovi kojima se označava “postsocijalističko društvo” kao: “tranzicijsko društvo” ili “postsocijalističko društvo”, kao “kapitalizam bez kapitalista”, odnosno “politički kapitalizam” čine nam se za sada apstraktnim terminološkim kategorijama, a manje – za istraživanje menadžera – istraživački obećavajućim analitičkim kategorijama. Inače, u analiziranim radovima uočavamo barem dva shvaćanja političkog kapitalizma.

Dok ga Županov rabi kao heuristički analitički model, drugi pod njime razumiju prije svega konkretno društvo u kojem bi bivša (socijalistička) politička elita ponovo zauzela ključne političke i (pogotovo) ekonomske položaje. Iako ne smatram da je “konačno definiranje” konkretnoga (pa tako i hrvatskoga) postsocijalističkoga društva kao nekoga “posebnoga društva” nužan uvjet za istraživanje menadžerske elite, njihovu sadašnju i moguću ulogu u modernizaciji takvih društava lakše je sagledavati ako se to isto društvo motri u nekim širim kategorijama. Prema našem mišljenju je Županovljev model “političkog kapitalizma” u tom smislu istraživački plodonosniji, jasno uz pretpostavku njegove detaljnije operacionalizacije u smjeru deskriptivnoga modela (usp. shemu 2.).

Šema 2.

Županovljevi modeli političkoga i poduzetničkoga kapitalizma

Relevantne dimenzije	Politički kapitalizam	Poduzetnički kapitalizam
1. Tip vlasništva	državno (društveno)	privatno
2. Tip tržišta	fragmentarno tržište (samo tržište roba)	integralno tržište (kao tržište roba, kapitala i rada)
3. Tip konkurenčije	vladavina političko-ekonomskih monopola	konkurentska, mada ne i savršeno tržište
4. Tip ekonomskih aktera	menadžeri kao namjesnici političke elite	menadžeri kao namjesnici privatnog kapitala
5. Regulativna uloga države na tržištu	<ul style="list-style-type: none">• država štiti poduzeća od vanjske konkurenčije• država pokriva gubitke poduzeća• radna mjesta zaposlenih su zaštićena• zaposlenici imaju velika socijalna prava	<ul style="list-style-type: none">• država jamči poštivanje pravila/konkurenčnosti za sve sudionike na tržištu• većinu poduzeća ne štiti od konkurenčije• odnosi rada i kapitala definirani su pregovorima rada i kapitala
6. Tip makro-regulacije	veliki se dio BDP preraspodjeljuje državnim kanalima (proračunom, izvanproračunskim fondovima...)	manji se dio BDP preraspodjeljuje državnim kanalima

Izvor: Županov, 2002., str. 63-64.

Treće. Istraživanje socijalnog podrijetla menadžersko-poduzetničke elite ima i dalje, prema našem mišljenju, smisla, čak i kada ne bi bilo izrazitije povezano s problemima modernizacije. Naime, proces formiranja menadžersko-poduzetničke elite u svim je postsocijalističkim zemljama dugotrajan i u velikoj mjeri i o privatizaciji ovisan proces. Zato se tek istraživanjima tijekom dužeg razdoblja mogu dobiti točniji odgovori na pitanja koji su socijalni izvori novonastajuće menadžersko-poduzetničke elite i koja od predstavljenih teorija najbolje tumači njezino formiranje. Uz to, sva su se dosadašnja hrvatska istraživanja ovog društvenog sloja, uključujući i teze o "mladim" i "starim lavovima" među menadžerima (Karajić, Milas, Rimac, 1995.), koristila malim i nerezentativnim uzorcima ove elite. S druge strane, ni jedno domaće istraživanje nije dublje razmatralo problem vlasničkih prava i menadžerskog stjecanja su/vlasništva u poduzećima u sklopu Starkove teorije o "rekombinirajućem vlastištvu" (Stark, 1998.).

Četvrto. Iako ovdje nećemo dublje ulaziti u razmatranje koncepta modernosti i modernizacije, širi okviri ove rasprave traže ipak i naše (posve kontekstualno) određenje ovih termina. Prema jednoj definiciji modernost je isto što i "moderno doba", odnosno "ideje i stilovi povezani s njim" (Jary & Jary, 1995., 421). Prema drugome izvoru modernost je obilježena s tri distinkтивna momenta: 1) kulturnalno, oslanjanjem na razum i iskustvo, uslijed kumulativnog rasta znanosti i znanstvene svijesti, sekularizacije i instrumentalne racionalnosti; 2) kao način života, temelji se

na rastu industrijskog društva, socijalnoj mobilnosti, tržišnoj ekonomiji, pismenosti, birokratizaciji i učvršćenju države-nacije; 3) na razini osobnosti, koncepcijom osobe kao slobodne, autonomne, samokontrolirane i refleksivne (Kuper & Kuper, 1996., 546). K. Kumar razlikuje pet temeljnih načela modernosti: individualizam, diferencijaciju, racionalnost, ekonomizam i ekspanziju (Zeman, 2002., 33).

Pođemo li od modernosti, modernizaciju možemo poput P. Sztompke odrediti i kao "procese dospijevanja do stanja modernosti" (Zeman, 2002., 48), odnosno kao posve određeno, i individualno ali i "društveno napredovanje u slobodu" (Rogić, 1998.). Sinonim modernizacije jest moderno društvo. Ako njega možemo opisati kao "ne-tradicionalno društvo", kao društvo koje visoko cijeni racionalno djelovanje, djelotvornost i učinkovitost, koje sve više oblikuje ponašanje ljudi bez vidljiva narušavanja njihove autonomije i subjektiviteta (uz pomoć ekspertize i intelektualnih tehnologija), kao društvo koje je klasni sukob zamijenilo politikom društvenoga konsenzusa i legitimacije kroz komunikacijsko djelovanje, kako bi trebalo opisati modernoga menadžera, modernu organizaciju, odnosno moderno poduzeće? *Nakon više od deset godina "hrvatskoga kapitalizma" trebamo postaviti još jedno pitanje: u čemu se zapravo sadržava modernitet i modernizacijski učinak današnjih menadžera, ako naznačena istraživanja (i naši i, primjerice, mađarskih autora) tvrde da se on svakako ne krije u njihovim sociodemografskim obilježjima i ideološkim svjetonazorima?*

Krije li se taj "moment moderniteta" u nekim njihovim drugim osobnim obilježjima (stil rukovođenja?) ili pak u rezultatima koje postiže njihovo poduzeće? Je li modernizacijski potencijal te elite iskaziv tek njihovim prelaskom u političke stranke ili u izvršnu vlast? To nas "vraća" novome pitanju: koja bi zapravo mogla/trebala biti optimalna uloga menadžera u postsocijalističkoj modernizaciji: uloga moguće alternativne političke elite, koja bi u toj ulozi svojim znanjem osigurala djelotvorno funkcioniranje novih institucija, ili pak uloga kapitalističke klase u nastajanju, koja jedino svojim rastom osigurava relativnu razvojnu autonomiju u odnosu na domaću politokraciju i inozemne vlasnike poduzeća? *Ni jedan od analiziranih rada ne ulazi detaljnije u ova pitanja.*

Peto. Kako je naša namjera da istraživanje socijalnog podrijetla hrvatske menadžersko-poduzetničke elite, suprotno većini predstavljenih radova, uže vežemo uz njezinu ulogu u modernizaciji hrvatskoga društva, postavlja se pitanje kako empirijski operacionalizirati "modernizacijski potencijal" te elite? Prema našem mišljenju, ukupni modernizacijski potenci-

jal menadžerske elite ovisan je i o osobnim kompetencijama menadžera, određenim organizacijskim obilježjima poduzeća, ali prije svega o dosegnutim/mogućim potencijalima rasta poduzeća i praktici institucionalne i socijalne odgovornosti uprava poduzeća.

Na razini poduzeća on se iskazuje kroz kontinuirani napor uprave na vlastitom doobrazovanju i modernizaciji organizacije, a u odnosu prema okolini kroz određeni stupanj proizvodnje viška vrijednosti (broj zaposlenih i stopa dobiti/rasta), stupanj autonomije poduzeća u odnosu na tržišne takmace (udio na tržištu), određeni tip inovativnosti u osvajanju tržišta i određeni tip utjecaja na društvene institucije i okolicu poduzeća. *Riječju, modernizacijski potencijal menadžerske elite jest posve osobit sinergijski proizvod, proizvod interakcije između osobne kakvoće menadžera i organizacijskih obilježja poduzeća, koja poduzećima omogućuju kontinuirani rast proizvodnje/dobiti i zapošljavanje nove radne snage, sve veće osvajanje tržišta te određeni utjecaj poduzeća na njegovu okolicu – širenjem određenih tipova racionalnosti i modernizacije i iskazivanjem brige za druge su/dionike zajednice.*

Analitički gledano, ako ukupni modernizacijski potencijal menadžera/poduzetnika označimo sa "Omega MPM", onda je on sastavljen od ovih komponenti: a) formalna razina obrazovanja i ulaganje u osobne stručne kompetencije ili osobni kulturni kapital menadžera, b) ostvarena razina dobiti u zadnje tri godine i broj novozaposlenih radnika ili *ostvareni ekonomski rast poduzeća*, c) realno ostvariva razina dobiti i očekivani broj novih radnih mjesta u iduće tri godine ili *mogući potencijal rasta poduzeća*, d) ostvareni promet na inozemnom tržištu ili *postignuta razina međunarodne razmjene* i e) postojeća praksa socijalne odgovornosti poduzeća i sudjelovanja članova uprave u lokalnim/nacionalnim projektima učinkovitijeg funkcioniranja ekonomskih i/ili društvenih institucija ili *društvena obzirnost poduzeća*. U idealnom smislu, svako pojedino poduzeće čiji menadžment ima visok osobni kulturni kapital, a poduzeće ostvarene relativno visoke stope rasta, visoke stope mogućeg rasta u skoroj budućnosti, visoki potencijal izvoza, te čiji menadžment pokazuje i određenu društvenu obzirnost prema drugim (su)dionicima zajednice, predstavlja dobar primjer visokoga ukupnog modernizacijskog potencijala menadžera koji njime rukovode.

Ovako shvaćeni modernizacijski potencijal računa s barem dvije razine analize: računa s analizom moderne organizacije/poduzeća, ali i s analizom modernizirajućeg djelovanja menadžera i poduzetnika na bližu i širu društvenu zajednicu (uz pomoć kategorije "društvene obzirnosti poduzeća"). Pod modernom organizacijom shvaćamo onu orga-

nizaciju koja stručnim kompetencijama, stilom rukovođenja menadžera, svojom organizacijskom strukturu te inovativnim poнаšanjem na tržištu maksimalno kombinira politiku organizacijske racionalizacije s organizacijskom fleksibilnošću. Moderna organizacija je u tom smislu sustavno traganje za nebirokratskim modelima organizacijske strukture, za integrativnim načinima djelovanja koja ne ugrožavaju racionalizaciju ali jačaju fleksibilnost i individualnost organizacije u odnosu na vanjsku i unutarnju okolinu (usp. Čengić, 2000.).

Rukovođenje na temelju racionalizacije smjera postizanju maksimalne učinkovitosti u datim poslovnim okvirima, kroz najmanji utrošak resursa (tehničkih, financijskih i ljudske snage). Modernizacija na temelju racionalizacije smjera postići što bolje pokazatelje uspješnosti i sigurnosti poslovanja; danas su njezina najčešća sredstva: racionalizacija živog rada (otpuštanje radnika), tehnička modernizacija rada i proizvodnje (ulaganje u novu tehniku i opremu), informatičko (računalno) praćenje poslovnih funkcija. *Upravljanje različitim politikama racionalizacije u organizacijama jest samo jedan, ograničeni oblik modernizacije, i zato je smatramo djelomičnom modernizacijom.*

Modernizacija poduzeća u širem smislu obuhvaća i upravljanje organizacijskom fleksibilnošću i "individualizacijom" konačnog proizvoda organizacije. To znači da se na praktičnoj razini smjera uvijek novim načinima integracije složeni(ji)h organizacijskih struktura (kroz uvođenje periodičnih organizacijskih inovacija), periodičnoj dopuni/promjeni barem dijela radne snage (doobrazovanjem, zapošljavanjem novog tipa radne snage) i periodičnoj obnovi asortirana proizvoda/usluga za tržište (kroz sustavno organizacijsko učenje i razvoj proizvodnih/tehnoloških inovacija). Drugim riječima, ako u današnjim (hrvatskim) poduzećima dominiraju različite politike racionalizacije, riječ je o često najsirovijim i najjednostranijim aspektima modernizacije, koji su kao takvi daleko ispod kompleksnog sadržaja uistinu modernoga organizacijskog razvoja (Čengić, 2000.). Iz ovoga slijedi i prepostavka da se određena razina modernizacijskog potencijala, barem za kratko vrijeme, može ostvariti i bez dublje modernizacije načina rukovođenja poduzećima i njihove organizacijske strukture – samo racionalizacijom troškova rada i načina proizvodnje/pružanja usluga.

Neke hipoteze našega istraživanja menadžersko-poduzetničke elite

Ako je ukupni modernizacijski potencijal menadžmenta u najvećoj mjeri ovisan o ostvarenom i perspektivnom rastu poduzeća, onda u našem uzorku menadžera/poduzeća mo-

ramo imati prije svega poduzeća s određenom dobiti. Zato smo pri kreiranju uzorka od 800 poduzeća krenuli od te varijable kao ključnog mjerila za odabir poduzeća.⁷

U istraživanje ulazimo s dvije opće i nekoliko specifičnih hipoteza, koje ćemo pokušati testirati kroz prikupljene podatke o menadžerima i poduzećima kojima rukovode.

Opće hipoteze. Prva: Među odabranim poduzećima nema razlike s obzirom na dosegnuti modernizacijski potencijal mјeren ostvarenim ekonomskim rastom poduzeća. Dakle, pretpostavljamo da nema značajnijih razlika u pogledu ekonomskog rasta poduzeća kao dimenzije modernizacijskog potencijala između poduzeća osnovanih u socijalizmu (prije 1989. godine) i onih osnovanih nakon sloma socijalizma (nakon 1990. godine). Vidjet ćemo hoće li nam raspoloživi istraživački materijal omogućiti i usporedbu ostvarenoga ekonomskoga rasta s obzirom na privatizirana poduzeća (nastala procesom privatizacije), državna i autentično privatna poduzeća (bez obzira na godinu utemeljenja takvih poduzeća). *Druga:* Među odabranim poduzećima nema razlike u ostvarenom rastu poduzeća između menadžera i vlasnika-menadžera. To znači da pretpostavljamo da je, iz više razloga, ne/vlasnički status još uvijek slaba varijabla za razlikovanje ekonomске uspješnosti poduzeća kojima rukovode naši menadžeri i poduzetnici.

Specifične hipoteze. Prva: Pretpostavljamo da veći ekonomski rast pokazuju poduzeća kojima rukovode godinama i radnim stažom stariji menadžeri, jer su oni u dužem razdoblju (u odnosu na vlasnike i menadžere "mladih" poduzeća) mogli stечi i veće iskustvo u rukovođenju poduzećima na ovakvom tipu tržišta i društvene okolice. *Druga:* Pretpostavljamo također da je viši kulturni kapital menadžera u većoj mjeri povezan i s različitim tipovima modernizacije poduzeća. I ovdje je posebno pitanje hoće li nam raspoloživi podatci omogućiti praćenje odnosa između starosti poduzeća i pojedinih tipova sadašnje modernizacije poduzeća. *Treća:* Poduzeća kojima rukovode menadžeri s višim kulturnim kapitalom iskazuju više stope mogućeg rasta od poduzeća kojima rukovode menadžeri s nižim kulturnim kapitalom. *Cetvrta:* U našem uzorku poduzeća dominiraju klasični oblici ili tipovi društvene obzirnosti poduzeća, koji se najčešće svode na pomaganje humanitarnih udružiga i pomoć lokalnoj zajednici (bilo sportskim klubovima, bilo lokalnim kulturnim priredbama). Na tome tragу bilo bi zanimljivo vidjeti, bude li moguće, pokazuju li se modernizacijski obzirnija poduzeća kojima rukovode menadžeri s višim kulturnim kapitalom nego ona kojima rukovode menadžeri s nižim kulturnim kapitalom?

Ove hipoteze provjeravat će se prije svega u radovima koji su nastali temeljem empirijskog materijala prikupljenoga za potrebe sociološke analize hrvatske menadžersko-poduzetničke elite tijekom 2004. godine (radovi D. Čengića, S. Poljanec-Borić, G. Milasa i T. Smerića). No one su relevantne i za radove ekonomske provenijencije, u kojima se propituje širi kontekst razvoja poduzeća i ukupnoga potencijala hrvatskoga poduzetništva (radovi G. Družića i V. Franičevića). Jasno, ovdje se postavlja također jedno važno pitanje: u kojoj smo mjeri svi zajedno uspjeli naznačene hipoteze potvrditi ili opovrgnuti? Autori su ovoga trenutka – bivajući i “previše blizu” temama o kojima pišu – nemoći da odgovore na to pitanje. Neka o tome radije zbor naši čitatelji i (dobronamjerni) kritičari.

BILJEŠKE

¹ Krištofić podsjeća da se problem postsocijalističkih elita dotiče jednog dubljeg pitanja: nemoći društvenih znanosti da predvide krah socijalizma, pa onda i moguću rekonstrukciju postsocijalističke društvene strukture. Ako je u novim prilikama država ta koja treba “proizvesti kapitalizam” kao “centralna banka svih mogućih (materijalnih, kulturnih, političkih, simboličnih) kredita”, onda je jedan od način praćenja nove društvene strukture i teorija elita. Uz njezinu su se pomoći u jedan široki okvir mogli smjestiti raznoliki postsocijalistički likovi, poput nomenklature i disidenata, tehnokracije i kulturne inteligencije, menadžera i aparatičika. “Reducirana na teze o cirkulaciji i reprodukciji elita, teorija elita pokazala se i naročito pogodnom za empirijska istraživanja. Takvim pristupom društvene se promjene operacionaliziraju preko promjena u sastavu i kompoziciji elita. Povijest se vidi kao neprestani (‘vječni’) sukob i smjena elita. U tom se kontekstu na tranzicijske promjene gleda kao na ‘proizvod’ elita. Hipoteze se razlikuju po predviđanjima o tome koja će elita pobijediti. Stoga je za sociologe ‘zahtjev vremena’ bio istražiti ‘koliko se cirkulacije ili reprodukcije događa u nekoj zemlji’ (Szelényi). Pojednostavljeno rečeno, ako se socijalistička nomenklatura reproducira, konzekventno slijedi da su promjene blokirane. Ako je na djelu cirkulacija, stupanj ‘novoprdošlih’ u elitu upućuje i na dubinu promjena.” (Krištofić, 2002., 3., neobjavljeni rad) Iako u ovim tvrdnjama ima i pretjerivanja, svakako o njima treba voditi računa i u empirijskoj analizi menadžerske elite.

Isti autor podsjeća da, iako je teza o reprodukciji elita dvojbena teorijsko-istraživačkoga dometa (primjerice, kontinuitetom elita objašnjava se i “blokada transformacije” u Srbiji i Crnoj Gori, ali i vodeća pozicija Slovenije među tranzicijskim zemljama!), hrvatska sociologija još uvjek nije na reprezentativnim uzorcima stanovništva provjerila ove teze o reprodukciji, odnosno cirkulaciji elita. Za uvid u slovenske prilike dovoljno je vidjeti, primjerice, rad Adama i Tomšića iz 2002.

² Županov je svoje teze o političkom kapitalizmu iznio i u zadnjoj knjizi (Županov, 2002.), a prvi put ih je razvio u manjem radu iz 1997. godine, koristeći se modelima K. Jowitta (usp. Županov, 1997.). Treba podsjetiti da je u njega opreka između političkoga i poduzetničkoga kapitalizma proizvod jednog analitičkoga, ali ne i “deskriptivnoga modela”; kao takav ima možda veću heurističku negoli istraživačku, empirijsku

vrijednost. Ipak, ovaj je analitički model pomogao autoru da ustvrdi: a) da je na našim prostorima politički kapitalizam rođen još za socijalističkoga samoupravljanja, b) da on i dalje postoji, i nakon političkog sloma socijalizma i c) da je poduzetnički kapitalizam poželjan, ali teško dostižan cilj ekonomskog i društvenog razvoja.

³ Krištofić podsjeća također da su prema istraživanju iz 1996. godine menadžersku elitu u podjednakoj mjeri činili socijalistički kadrovi koji su "preživjeli" promjene, i novi upravljači koji su to postali nakon 1990. godine. "Jedan od najvažnijih kanala promocije direktora u socijalizmu, članstvo u vladajućoj stranci, doživio je radikalne promjene. Gotovo dviye trećine menadžera anketiranih 1996. godine tada nije bio u članstvu niti jedne stranke (1984. godine među direktorima je bilo 15,4% onih koji nikada nisu bili u Savezu komunista, a 1989. takvih je bilo 15%). No među onima koji su upravljačima postali u novom sustavu, oko 40% ih je bilo članovima (tada) vladajuće Hrvatske demokratske zajednice. Pretpostavka je da su učlanjenjem u vladajuću stranku oni računali i na pomoć u 'osvajanju' upravljačke pozicije. Socijalistički se kadar pak bolje snašao pri kupnji dionica. Poziciju/moć stecenu u socijalizmu u dionice je uspješno pretvorilo preko polovice staroga kadra" (Krištofić, 2000., 234).

⁴ Tragom Čengićevih podataka iz 1994. godine (objavljeno u: Čengić, 1995.), Županov je ustvrdio da su hrvatski menadžeri imali na raspolaganju tri strategije za učvršćenje svoje funkcije u novim prilikama. Prvo - strategiju učlanjenja u vladajuću političku stranku, drugo - strategiju ulaganja u vlastitu (uvećanu) profesionalnost, i treće - strategiju pretvaranja u su/vlasnike poduzeća. Kako ih je većina, pogotovo početkom hrvatske privatizacije, išla za stjecanjem su/vlasništva u poduzećima, Županov je također zaključio da su menadžeri u toj strategiji vidjeli najpouzdaniji način za legitimiranje vlastita položaja u novoj konfiguraciji političke i ekonomske moći u društvu (usp. Čengić 1995.; Županov, 1995.; Krištofić, 2000.).

⁵ U nedavnim istraživanjima razvoja poduzetništva u Međimurju, ustavili smo da ipak dio međimurskih poduzetnika ima snažnu poduzetničku tradiciju iz socijalizma, pa čak i prije njega. Kako ti podatci nisu usporedivi sa sličima iz drugih hrvatskih županija, teško je tvrditi da ovaj (ili neki drugi) hrvatski kraj ipak u značajnijoj mjeri potvrđuje teze o važnosti kulturnog kapitala obitelji za nastajanje novih poduzetnika (usp. Čengić, 2001.)

⁶ U svojem nedavnom radu M. Laki (Laki, 2003.) analizirao je, doduše na relativno malom uzorku i temeljem dubinskih intervjua s 48 mađarskih srednjih i velikih poduzetnika, načine njihova dolaska do sadašnjeg poduzetničkog statusa. Polazne hipoteze izvedene su na tragu paradigmе razvijene u Szelényija i suradnika. Prvom se hipotezom tvrdilo da se veliki mađarski poduzetnici formiraju iz sloja malih poduzetnika iz kasnoga socijalizma; drugom da se veliki poduzetnici u najvećoj mjeri formiraju iz bivše nomenklature, odnosno njezina menadžerskoga dijela; trećom hipotezom se tvrdilo da će se među velikim poduzetnicima naći najviše stranih vlasnika; četvrtu hipotezu predviđala je da će među velikim poduzetnicima prevladavati potomci nekadašnjih (predsocijalističkih) kapitalista i zemljoposjednika; na kraju, petom se hipotezom tvrdilo da je menadžersko znanje (*know-how* kao kulturni kapital) važnije od vlasništva, te će menadžeri (a ne pojedinačni vlasnici) i dalje ostati ključni igrači u novome sustavu vlasničkih prava.

Zbog ograničenog uzorka autor je na kraju od svih teza testirao prvu, drugu i četvrtu. Njegov je zaključak da niti jedna od tih hipoteza nije

posebno valjana ili nevaljana. Naime, među velikim mađarskim poduzetnicima našli su podjednak broj poduzetnika koji su sadašnji status stekli počinjući posao još u socijalizmu, kao i nakon njega. Njihove su profesionalne karijere ipak relativno veoma različite: bivši socijalistički direktori u većoj su mjeri sudjelovali u privatizaciji i na taj način stjecali poduzeća nego autohtonii poduzetnici. *Kad je riječ o budućnosti i odnosu mađarskih poduzetnika prema inozemnima, autor temeljem raspoloživih statističkih podataka zaključuje da se u razdoblju od 1990. do 1997. godine smanjuje relativni udio mađarskih vlasnika-menadžera.* "Njihov postupno smanjujući udio i brzi rast udjela poduzeća u inozemnom vlasništvu nakon 1998. godine pokazuje da mađarski vlasniči-menadžeri nisu tako uspješni u vođenju njihovih poduzeća kao njihovi tržišni natjecatelji, strana poduzeća. Postoje izvjesni podaci da će dugoročno mađarski razvoj slijediti treću hipotezu, prema kojoj će dominantnu ulogu imati inozemni vlasnici" (Laki, 2003., 707).

⁷ Naš uzorak od 800 poduzeća sastavljen je temeljem dvaju mjerila: a) visine dobiti, i b) veličine prometa poduzeća iskazane u finansijskim izvještajima poduzeća za 2002. godinu. Podatci su dobiveni od Financijske agencije (FINA) iz Zagreba. Uzorak je sastavljen od nekoliko tipova poduzeća prema veličini prometa.

Prvu skupinu od 100 tvrtki čini 31 poduzetnik, čiji je promet (ukupan prihod) u 2002. godini (ukupni prihod) bio iznad jedne milijarde kuna; ostalih 69 tvrtki su prve među onima čiji je promet u istoj godini bio iznad 100 milijuna kuna. *Drugu skupinu* od 200 tvrtki čine prve među onima čiji je promet iznosio od 50 do 100 milijuna kuna. Treću skupinu čini 250 tvrtki, i to prve među onima čiji je promet bio između jednog i pedeset milijuna kuna. Četvrtu skupinu od 250 tvrtki čine prve među onima čiji je promet ostvaren u rasponu od 500 tisuća do milijun kuna, s time da svih 250 izabranih tvrtki ima promet od oko 900 do 999 tisuća kuna. Nakon terenskog rada i prikupljanja podataka anketnim upitnikom tijekom ljeta 2004. godine, prikupljena su 433 cijelovito popunjena upitnika.

LITERATURA

- Adam, F., Tomšić, M. (2002.), Elite (Re)configuration and Politico-Economic Performance in Post-socialist Countries, *Europe-Asia Studies*, vol. 54, No. 3, pp. 435-454.
- Bežovan, G. (2002.), Socijalna odgovornost gospodarstva i iskustva u Hrvatskoj, Zagreb, *Revija za sociologiju*, vol. 33, No. 1-2:17-32.
- Bourdieu, P. (1986.), The Forms of Capital, in: John G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York, Greenwod Press.
- Buble, M. (1999.), Stilovi vođenja menadžera hrvatskih poduzeća: preliminarni rezultati empirijskog istraživanja, u: Tipurić, D., *Konkurenčna sposobnost poduzeća*, Sinergija, Zagreb, str. 233-250.
- Čengić, D. (1995.), *Manageri i privatizacija: sociološki aspekti preuzimanja poduzeća*, Zagreb, Alinea.
- Čengić, D. (2000.), Procesi racionalizacije i tehnološka modernizacija hrvatskih poduzeća, u: Prpić, K. (ur.), *U potrazi za akterima znanstvenog i tehnološkog razvoja*, Zagreb, IDIZ, str. 189-232.
- Čengić, D. (ur.) (2000.), *Poduzetništvo u Međimurju i novi razvojni izazovi*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Čengić, D., Rogić, I. (ur.) (2001.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.

- Eyal, G., Szelényi, I., Townsley, E. (1997.), Capitalism Without Capitalists: The Theory of Post-communist Managerialism. *New Left Review*, 222 (March-April).
- Eyal, G., Szelényi, I., Townsley, E. (2000.), *Making Capitalism Without Capitalists. The New Ruling Elites in Eastern Europe*, London, Verso.
- Golub, B., Krištofić, B., Čengić, D. (1997.), *Znanstvene i privredne elite*, Zagreb, IDIZ.
- Handel, M. J. (ed.) (2003.), *The Sociology of Organizations*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Higley, J., Lengyel, G. (ed.) (2000.), *Elites After State Socialism*, Boston, Rowman & Littlefield Publishers. Inc.
- Jary, D., Jary, J. (1995.), *Collins Dictionary of Sociology*, Second ed., Glasgow, HarperCollins Publishers.
- Karajić, N., Milas, G., Rimac, I. (1995.), Stari i mladi lavovi: tipologija hrvatskih menadžera u razdoblju tranzicije, *Revija za sociologiju*, vol. 26, No. 3-4, str. 219-228.
- Katunarić, V. (2001.), Nove elite, nacionalni konsenzus i razvoj, u: Čengić, D., Rogić, I. (ur.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 117-144.
- Kitschelt, H. (1992.), The Formation of Party Systems in East Central Europe, *Politics & Society*, vol. 20, No. 1 (prema: Sekulić, Šporer, 2000.).
- Krištofić, B. (1997.), Manageri i modernitet, u: Golub, B., Krištofić, B., Čengić, D., *Znanstvene i privredne elite*, Zagreb, IDIZ, str. 41-66.
- Krištofić, B. (2002.), Sociološka analiza procesa formiranja hrvatske upravljačke elite. Neobjavljeni rad, Zagreb.
- Krištofić, B. (2000.), Menadžeri i uspješnost poslovanja poduzeća: skica mogućih istraživačkih problema, u: Prpić, K. (ur.), *U potrazi za akterima znanstvenog i tehnološkog razvoja*, Zagreb, IDIZ, str. 233-253.
- Kuper, A., Kuper, J. (1996.), *The Social Science Encyclopedia*, London and New York, Routledge.
- Laki, M. (2003.), Opportunities for Property Acquisition and Some Characteristics of Big Entrepreneurs in Post-socialist Hungary, *Europe-Asia Studies*, vol. 55, No. 5, pp. 693-709.
- Lengyel, G. (ed.) (2004.), *Cohesion and Division of Economic Elites in Central and Eastern Europe. A Volume of Workshop Proceedings*, Budapest: Corvinus University of Budapest.
- Marshall, G. (1998.), *A Dictionary of Sociology*, Oxford, New York, Oxford University Press.
- Pusić, V. (1992.), *Vladaoci i upravljači*, Zagreb, Novi Liber.
- Rogić, I. (2001.), Tri hrvatske modernizacije i uloga elita, u: Čengić, D., Rogić, I. (ur.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 37-78.
- Rogić, I., Zeman, Z. (ur.) (1998.), *Privatizacija i modernizacija*, Zagreb Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Rona-Tas, A. (1994.), The First Shall Be the Last? Entrepreneurship and Communist Cadres in the Transition From Socialism, *American Journal of Sociology*, 100(1):40-69.
- Rona-Tas, A. (2001.), Path-Dependence and Capital Theory: Sociology of The Post-Communist Economic Transformation, <http://bi.rutgers.edu/szelenyi60/rona-tas.html>, 14 p.

- Sekulić, D., Šporer, Ž. (2000.), Formiranje poduzetničke elite u Hrvatskoj, *Revija za sociologiju*, vol. 31, No. 1-2, str. 1-20.
- Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F. (ur.) (2004.), *Menadžment. Teorija menadžmenta i veliko empirijsko istraživanje u Hrvatskoj*, Zagreb, Masmedia.
- Staniszkis, J. (1991.), *The Dynamics of the Breakthrough in Eastern Europe*. Berkley, University of California Press.
- Stark, D. (1998.), Recombinant Property in East European Capitalism, in: Callon, M. (ed.), *The Laws of the Markets*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Szelényi, I. (1988.), *Socialist Entrepreneurs: Embourgeoisement in Rural Hungary*, Berkley, University of California Press (prema: Sekulić, Šporer, 2000.).
- Whyte, W. F., Blasi, J. R., Kruse, D. L. (2003.), Worker Ownership, Participation and Control, in: M. J. Handel (ed.), *The Sociology of Organizations*. Sage Publications, Thousand Oaks, London, New Delhi, p. 475-496.
- Weber, M. (1978.), *Economy and Society: An Outline of Interpretative Sociology* (2 vol.). Berkeley, University of California Press.
- Zeman, Z. (2002.), *Sociološke teorije modernosti i modernizacije: razvoj i mijene*, Zagreb, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu (doktorska disertacija).
- Županov, J. (1995.), *Poslje potopa*, Zagreb: Globus.
- Županov, J. (1997.), Tranzicija i politički kapitalizam, Zagreb, *Hrvatska gospodarska revija*, prosinac 1997.
- Županov, J. (2001.), Industrijalizirajuća i dezindustrijalizirajuća elita u Hrvatskoj u drugoj polovici 20. stoljeća, u: Čengić, D., Rogić, I. (ur.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 11-36.
- Županov, J. (2002.), *Od komunističkog pakla do divljeg kapitalizma*, Zagreb, Hrvatska sveučilišna naklada.
- *** (2002.), Hrvatska poslovna elita, Zagreb, *Globus - posebno izdanje*, prosinac 2002.

Drago
ČENGIĆ

MENADŽERI I VLASNICI:
MODERNIZACIJSKI
POTENCIJAL, VLASNIČKI
STATUS I STRATEGIJE
RASTA PODUZEĆA

UVODNE NAPOMENE

Temeljna je *svrha ovoga rada da opiše naš uzorak menadžera i poduzetnika sa stajališta temeljnih varijabli koncepta "modernizacijskoga potencijala" i da se kroz njega ispitaju/izvide moguće razlike između menadžera i vlasnika-menadžera u pogledu ostvarenoga i poželnog rasta poduzeća, odnosno mogućih strategija rasta poduzeća u skoroj budućnosti.*

U uvodnom tekstu već smo istaknuli da je modernizacijski potencijal jedan višeslojni pojam, pojam bogat slojevima svoga sadržaja i bogatstvom značenja. Rekli smo, također, da je *"ukupni modernizacijski potencijal menadžerske elite ovisan i o osobnim kompetencijama menadžera, određenim organizacijskim obilježjima poduzeća, ali prije svega o dosegnutim/mogućim potencijalima rasta poduzeća i praksi institucionalne i socijalne odgovornosti uprava poduzeća"* (usp. uvodni rad u ovoj knjizi).

Operacionalno razložen, taj je pojam sastavljen od barem ovih nekoliko sastavnica: a) on je predstavljen i u formalnoj razini obrazovanja menadžera/poduzetnika i u dodatnom ulaganju u osobne stručne kompetencije (*osobni kulturni kapital menadžera*); b) iskaziv je i kao ostvarena razina dobiti poduzeća (primjerice, u zadnje tri godine) i brojem novozaposlenih radnika (*ostvareni ekonomski rast poduzeća*); c) iskaziv je i kroz realno ostvarivu razinu dobiti i očekivani broj novih radnih mjestra u neposrednoj budućnosti (primjerice, u iduće tri godine); time pratimo *mogući potencijal rasta poduzeća*; d) vidljiv je i kroz ostvareni promet na inozemnom tržištu ili *postignutu razinu međunarodne razmjene* i e) modernizacijski potencijal je vidljiv i kroz postojeću praksu socijalne odgovornosti poduzeća i sudjelovanja članova uprave u lokalnim/nacionalnim projektima učinkovitijeg funkciranja ekonomskih i/ili društvenih institucija (kraće: kroz pokazatelje određene *društvene obzirnosti poduzeća*). *Postavlja se pitanje: kakvu ćemo sliku naših ispitanika dobiti opisemo li ih, barem na razini elementarne deskriptivne skice, tragom ovih sastavnica modernizacijskoga potencijala?*

No ovo pitanje izazivlje i neka druga pitanja. Kako je ekonomski rast poduzeća, kao okosnica mogućih, ali i kompleksnijih strategija razvoja poslovanja i tržišne ekspanzije poduzeća, sastavni dio našega koncepta modernizacijskog potencijala, *postavlja se pitanje tko je tu uspješniji: klasični menadžeri, kontrolirani od strane vlasnika (bilo pojedinaca, bilo institucionalnih ulagača), tipični za razvijeni kapitalizam, ili pak vlasnici-menadžeri, tipični za novi sloj poslovnih ljudi u postsocijalističkim zemljama?* Sukladno naravi našega uzorka poduzeća, naša je *polazna hipoteza* da nema značajnijih razlika između profesionalnih menadžera i vlasnika-menadžera (mahom malih i srednjih poduzeća) s obzirom na njihove ključne osobne i organizacijske karakteristike, kao što su tip profesionalne karijere, osobni kulturni kapital, socijalno podrijetlo, ostvareni i poželjni rast poduzeća.

Kad je riječ o pojmovima *rasta poduzeća i strategijama rasta poduzeća*, suvremena ekonomска literatura, posebna ona koja se popularno naziva "literatura o rukovođenju" (management literature), već gotovo 40 godina nudi različite teorijske i istraživačke uvide, konceptualne modele, analize pojedinačnih slučaja i analitičke radove kojima se opisuju i objašnjavaju poslovne/korporacijske strategije i posebno – strategije rasta poduzeća i korporacija. U bivšim postsocijalističkim zemljama takve su analize, orijentirane na razvojne probleme poduzeća, bile relativno rijetke tijekom 70-ih i 80-ih godina prošloga stoljeća (usp. Bartlett, Bukvić, 2001.; Brezinski, Fritsch, M., 1996.). Ipak, mlađe generacije ekonomista u tim zemljama, sada već radeći u demokratskim političkim sustavima, proizvele su i u ovim zemljama u zadnjih desetak godina prve značajnije radove i knjige posvećene različitim aspektima strategije poduzeća i konkurentske sposobnosti poduzeća. Ista je tendencija prisutna i u Hrvatskoj, o čemu veoma zorno svjedoče radovi nastali za potrebe ciklusa konferencija "Enterprise in Transition", koju zadnjih desetak godina organizira svake druge godine splitski Ekonomski fakultet (usp. u pregledu literature).

Ova činjenica upozorava nas da je *područje razvoja strategije poduzeća ili strategija rasta poduzeća do sada uglavnom promišljano kao područje pogodno isključivo za ekonomsku analizu*, odnosno za analize u izvedbi profesionalnih ekonomista. *U ovome radu pokušat ćemo se razmatranju te teme pridružiti i mi, vodeći pri tome računa o nekim pretežno sociološki intoniranim "odrednicama rasta poduzeća".* Prvo, mogući rast poduzeća i moguće strategije rasta promatramo u odnosu na neka ključna sociološka obilježja hrvatske menadžersko-poduzetničke eli-

te. Drugo, željeli bismo ovim radom pridonijeti široj raspravi o odnosu novih ekonomskih elita (u ovome slučaju: hrvatske menadžersko-poduzetničke elite) i ekonomске modernizacije hrvatskoga društva. Suprotno uobičajenim ekonomskim pristupima rastu poduzeća, u kojima se iza stopa rasta ne vide ljudi, u ovome radu naznačit ćemo barem grubi opis ključnih aktera/sudionika procesa rasta ili pak ekonomskoga nazadovanja poduzeća.

NEKE DIMENZIJE MODERNIZACIJSKOG POTENCIJALA MENADŽERA I PODUZETNIKA

Kulturni kapital menadžera/poduzetnika

Prije svega, *kad govorimo o nekim temeljnim sociodemografskim i socioprofesionalnim varijablama našeg uzorka menadžera i poduzetnika¹, upada u oči da je to skupina u kojoj još uvijek dominiraju muškarci (81,5% prema 18,5%) u odnosu na žene.* Provedena analiza uz pomoć hi2-testa pokazuje da su žene u razmjeru sličnom broju kao i muškarci zaposlene kao vodeći menadžeri u poduzećima u javnom/državnom vlasništvu, ali su u manjoj mjeri na rukovodećim položajima u poduzećima u vlasništvu hrvatskih građana. Istodobno, žene u većoj mjeri od muškaraca rukovode u inozemnim poduzećima u Hrvatskoj (17,50% žena – 7,6% muškaraca; Pearson = 9,702, $p \leq .021$).

Tablica 1.
Raspodjela ispitanika prema
sadašnjim funkcionalnim
položajima i godinama službe
na sadašnjoj funkciji (%)

Funkcionalna uloga	%	Godine službe u sadašnjoj ulozi	(%)
1. predsjednik uprave/generalni direktor poduzeća	45,7	1. do 5 godina	40,2
2. zamjenik predsjednika uprave/generalnog direktora	10,2	2. od 6 do 10 godina	31,4
3. direktor/rukovoditelj sektora	41,6	3. 11 godina i više	28,4
4. b. o.	2,5		

Ovi podatci sugeriraju da danas među menadžerima i poduzetnicima ekonomski uspješnijih poduzeća imamo nešto više žena nego ih je bilo na početku devedesetih godina protekloga stoljeća (usp. Čengić, 1995.; Krištofić, 2000.).

S obzirom na funkcionalni položaj, među našim ispitanicima nalazimo skoro 46% predsjednika uprava ili generalnih direktora poduzeća, skoro 42% direktora ili rukovoditelja sektora te 10,2% zamjenika predsjednika uprava (tablica 1.). Imamo li na umu stabilnost rukovodeće/upravljačke uloge (također u tablici 1.), *raspoloživi podatci kazuju da su više od 2/3 naših ispitanika novi članovi menadžersko-upravljačke elite: njih 71,6% na sadašnjoj*

su funkciji manje od deset godina (odnosno: 40,2% i manje od pet godina)! Skoro 41% anketiranih direktora došlo je na sadašnje rukovodeće položaje iz poduzeća u kojima rade. Ipak, 26,6% došlo je na rukovodeća radna mjesta iz privatnih poduzeća, a skoro 1/3 (32,8%) došla je do sadašnjih rukovodećih mjesta prelaskom u sadašnja poduzeća iz državnih i/ili javnih poduzeća i iz javne uprave.

Pretpostavljamo da nema nužne povezanosti između sadašnje funkcionalne/rukovodeće uloge i tipa su/vlasničkog statusa pojedinaca koji je obnašaju. Naime, nije za očekivanje da su predsjednici uprava ujedno samo menadžeri u poduzećima kojima rukovode (bez mogućega vlasničkog udjela u istome poduzeću), kao što ne znači da su oni koji su se izjasnili kao direktori ili direktori pojedinih organizacijskih sektora ujedno i većinski vlasnici u poduzećima gdje rade. Sigurno je, međutim, da među našim ispitanicima *nalazimo dvije prepoznatljive skupine s obzиром na njihov ne/vlasnički status* u poduzećima (tablica 2.).

Tablica 2.
Su/vlasnički status ispitanika u
sadašnjem poduzeću (%)

1. ovdje radi samo kao menadžer	36,7
2. ovdje radi kao menadžer, ali ima u vlasništvu manji dio dionica poduzeća	12,5
3. jedan je od većinskih su/vlasnika poduzeća	21,9
4. istodobno je i vlasnik i menadžer poduzeća	27,9

Na jednoj strani nalazimo 49,2% "klasičnih menadžera", dakle direktore koji rade za većinske vlasnike poduzeća, u kojem i oni sami imaju određene suvlasničke (no ne i većinske) udjele; na drugoj strani su "vlasniči-menadžeri" (49,8%), dakle pojedinci koji su u dvostrukoj ulozi – vlasnika-upravljača i rukovoditelja procesom rada u poduzećima. Poduzeća u kojima djeluju gotovo su posve privatna, odnosno privatizirana: 74,8% poduzeća od ukupno 433 su privatna poduzeća u vlasništvu hrvatskih građana, 9,5% su u vlasništvu inozemnih građana ili poduzeća, a 13,9% poduzeća su u javnom/državnom vlasništvu. *Svega 33,5% poduzeća osnovano je prije 1990. godine (od toga 27,0% u razdoblju od 1946. do 1989. godine), a 66,5% poduzeća osnovano je nakon 1990. godine.* Među ovima dominiraju ona osnovana između 1990. i 1995. godine (43,4%). Ovi podatci potvrđuju da je riječ o veoma mladim poduzećima i u tome smislu i relativno novim poslovnim ljudima.

Znači li to da je riječ i o mladim ljudima? Čini se ipak – ne! *Među anketiranim menadžerima i vlasnicima poduzeća dobno je relativno najbrojnija skupina od 46 do 55 godina (39,3%); ipak, približno 48% ispitanika ima*

manje od 45 godina (31,6% je u dobi od 36 do 45 godina!), a samo 12,7% iznad 55 godina. Dakle, riječ je o ne baš tako mlađoj, već prije o dobno i poslovno zreloj vlasničko-upravljačkoj skupini. Označimo li ipak "mladima" one ne starije od 45 godina, podatci sugeriraju da je većina "mladih" menadžera/poduzetnika na sadašnjem položaju između 6 i 10 godina, istodobno su "stariji" poduzetnici/menadžeri (stariji od 45 godina) na sadašnjim rukovođećim mjestima već više od 10 godina (Pearson = 50,485, $p \leq .000$). *Mlađi menadžeri i poduzetnici došli su na sadašnje položaje u većoj mjeri no stariji kolege iz sadašnjih (42,3%) i ili privatnih poduzeća (28,4%), dok je skoro 37% starijih menadžera/poduzetnika na sadašnje funkcije došlo iz državnih poduzeća ili iz javnih/državnih institucija (Pearson = 26,545, $p \leq .000$).*

Ovu tendenciju valja upotpuniti podatcima o odnosu između sadašnje rukovodeće funkcije i broja godina provedenih u toj ulozi: 53,5% vrhovnih (top) menadžera ($n=198$) na svojim je funkcijama više od 11 godina, dok je istodobno 56,1% vlasnika-menadžera na svojim rukovođećim mjestima manje od 10 godina (Pearson = 17,298, $p \leq .001$). *Ovi podatci – uzeti zajedno – potvrđuju tezu da se trenutačna hrvatska menadžersko-poduzetnička elita sastoji u velikoj mjeri od novih članova, koji su došli u svijet poduzeća i poslovanja u zadnjih desetak godina. Naši podatci također podupiru u javnosti široko prisutnu tezu da su stranački i državni politički centri moći imali – barem kad je riječ o državnim poduzećima i dijelu poduzeća u mješovitom vlasništvu – snažan utjecaj na "obnavljanje" novonastale ekonomski elite.*

No što je s osobnim kulturnim kapitalom pripadnika te nove vlasničko-upravljačke skupine? Podatci o završenoj formalnoj razini obrazovanja pokazuju dvije zanimljive opće crte naših ispitanika: a) relativna većina ima neki oblik završenog sveučilišnog obrazovanja – fakultete i druge oblike post-fakultetskoga specijalističkoga obrazovanja završilo je skoro 56% menadžera/poduzetnika, b) srednju školu je pak završilo 27,5% naših ispitanika (tablica 3.). Tu su zatim i oni koji su formalno obrazovanje stekli na nekim od viših škola (16,9%).

1. srednja škola (različiti smjerovi)	27,5
2. viša škola (tehničkog i drugih smjerova)	16,9
3. fakultet i viši oblici obrazovanja	55,7

Tablica 3.
 Raspodjela ispitanika prema
 formalnoj razini obrazovanja (%)

Ovi podatci su još slikovitiji dodamo li tome i ovaj: na pitanje da imenuju fakultet koji su završili, 33,7% ispi-

tanika izjavilo je da nemaju završeno fakultetsko obrazovanje. Oni pak koji su ipak diplomirali na nekoj visokoj sveučilišnoj školi (a to za sebe misli i dio osoba sa završenim višim školama, ne fakultetima!), najčešće su završili ekonomski fakultet (31,9%), fakultet elektrotehničkih znanosti (12,0%) ili neki drugi fakultet (22,4%). Ovo je također nešto posve novo u odnosu na sociološka istraživanja gospodarske elite uoči 90-ih godina: *čini se da nova menadžersko-poduzetnička elita ima među sobom više priпадnika s nižim obrazovanjem nego stara socijalistička ekonomска elita.* Dijelom se to može objasniti činjenicom da se novi poduzetnici u značajnoj mjeri "novače" od osoba sa završenom srednjom ili višom školom tehničkoga usmjerjenja (primjer: studija o medimurskom poduzetništvu, Čengić, 2002.).

Kako u osobni kulturni kapital menadžera i poduzetnika ne računamo samo formalno obrazovanje, već i dostupnu praksi poslovnog usavršavanja, pratili smo naše ispitanike i kroz *njihova ulaganja u vlastito poslovno usavršavanje*. Ono obuhvaća različite oblike poslovnog usavršavanja: od kraćih seminara iz općega ili funkcionalnoga rukovođenja/menadžmenta pa do poslijediplomskoga studija iz poslovnoga upravljanja (MBA) u trajanju od jedne do dvije godine. Nažalost, *ovdje uočavamo očekivano: tendenciju da se osobno poslovno usavršavanje događa jedino kroz sudjelovanje na kraćim poslovnim seminarama iz općega menadžmenta (43,6% ispitanika) i/ili u obliku kraćih seminara iz funkcionalnog/posebnog menadžmenta (28,6%).* Ovaj podatak sam po sebi svjedoči o veoma malim obrazovnim aspiracijama nove ekonomske elite s obzirom na stjecanje sustavnijih znanja iz područja rukovođenja poslovnim sustavima.

Provedene statističke analize (hi2-kvadrat test, t-test) nisu otkrile značajnije razlike među našim ispitanicima prema varijablama obrazovanja i spolu. Ipak, neke su uočene i kao takve su zanimljive. Primjerice, od osoba s fakultetskim obrazovanjem žene u većoj mjeri no muškarci završavaju ekonomske fakultete (45% u ukupnog broja žena u uzorku, n = 80!), dok muškarci svoje obrazovanje stječu na fakultetima raznolikijih profila (Pearson = 11,934, p<=.008). S obzirom na dob otkrili smo također zanimljivu razliku: mlađi menadžeri/poduzetnici (mlađi od 45 godina!) u većoj mjeri no stariji menadžeri/poduzetnici imaju završenu neku od srednjih škola (36,5%), dok stariji menadžeri/poduzetnici u većoj mjeri imaju završenu višu školu (21,3%) ili fakultet (59,6%) (Pearson = 18,784, p<=.000).

Ostvareni i mogući ekonomski rast poduzeća

Postoje različite definicije rasta poduzeća, pa sukladno tome i različiti pokazatelji kojima se on pokušava mjeriti. *Mi smo ovdje operacionalno definirali rast poduzeća kao tendenciju kontinuiranoga rasta nekih od ključnih ekonomskih pokazatelja učinaka poduzeća, kao što su volumen prometa, ostvarena neto-dobit poduzeća i broj novo-otvorenih radnih mjesta.* No prije svega, o kakvim se poduzećima i djelatnostima ovdje radi? Naši ispitanici najčešće rukovode trgovackim i uslužnim poduzećima (57,0% - usp. tablicu 4.), a u nešto manjoj mjeri industrijskim i poduzećima iz srodnih grana (43,0%). Neki bi rekli da su prvi su/dionici uslužnoga sektora gospodarstva, dok su drugi su/dionici "realnoga" ili onoga dijela gospodarstva koje "privređujući" stvara novoproizvedenu vrijednost!

Tablica 4.

Raspodjela poduzeća prema gospodarskoj grani u kojoj poduzeće/tvrtka ostvaruje većinu prihoda u zadnje tri godine i veličini poduzeća (%)

<i>Ekonomска grana</i>	(%)	<i>Veličina poduzeća</i>	(%)
1. industrija i rudarstvo	20,6	1. do 10 radnika	29,3
2. poljoprivreda, građevinarstvo, promet i veze	22,4	2. 11-50 radnika	24,2
3. trgovina	37,4	3. 51-250 radnika	29,8
4. ugostiteljstvo i turizam, zanatstvo, finansijske i druge usluge	19,6	4. 251 radnik i više	16,6

Sukladno naravi našega uzorka (usp. bilješku 1.), riječ je o poduzećima koja su u 2002. i 2003. godini iskazala i određenu dobit i veličinu prometa. Konkretno, razmotrimo li njihovu strukturu prema visini ukupnoga prometa u 2003. godini (tablica 5.), uočavamo da je riječ o veoma različitim poduzećima s obzirom na ostvareni promet kao jedan od aspekata ekonomskoga učinka poduzeća.

Tablica 5.

Raspodjela poduzeća prema ukupnom prihodu (u kunama) 2003. godine (%)

1. do 1 milijuna kuna	12,9
2. od 1 do 20 milijuna kuna	15,9
3. od 21 do 50 milijuna kuna	13,6
4. od 51 do 80 milijuna kuna	18,2
5. više od 80 milijuna kuna	20,1
6. bez odgovora	19,2

Naime, 28,8% poduzeća ostvarilo je te godine promet do 20 milijuna kuna, skoro 32% poduzeća imalo je promet između 21 i 80 milijuna kuna, a 1/5 poduzeća i promet veći od 80 milijuna kuna. Iako različiti po iskazanom prometu, nešto su ipak sličniji s obzirom na (samo)procjenu poslovanja u zadnje tri godine (tablica 6.). *Ovi podatci pokazuju da poduzeća iz našega uzorka pripadaju uspješnijim poduzećima u razdoblju od skoro pet godina:*

Drago Čengić
**Menadžeri i vlasnici:
modernizacijski potencijal,
vlasnički status i strategije
rasta poduzeća**

manje od 1/5 posluje s određenim teškoćama/gubitcima, a velika većina (skoro 80%) ostvaruje i razumne stope dobiti.

Tablica 6.

Procjena poslovanja poduzeća
u zadnje tri (3) godine (%)

1. poslujemo s određenim teškoćama/gubitcima	18,5
2. poslujemo s dobiti do 5%	45,7
3. poslujemo s dobiti većom od 5%	34,2

Kad je riječ o neposrednoj budućnosti, menadžeri i poduzetnici iskazuju uglavnom pozitivna očekivanja: smatraju da će i u iduće tri godine dobit njihova poduzeća značajno rasti (37,9% očekuju rast dobiti do 10%, a 25,6% i rast dobiti više od 11%). Gotovo 1/3 vjeruje da će dobit biti ista kao i u protekle tri godine, a svega 4,4 smatralo je ih očekuje smanjenje ulaganja u poduzeće i pad dobiti! Vjerujemo da su ova očekivanja relativno ipak pouzdana jer prema praćenju broja zaposlenih radnika, riječ je o poduzećima koja su u zadnjih pet godina (u razdoblju od 1999. do 2004. godine) ipak rasla ne samo ulaganjima u poduzeće već i brojem radnika (usp. tablicu 7.).

Tablica 7.

Broj zaposlenih u poduzeću
1999. i 2004. godine (%)

	1999. godina	2004. godina	Promjena +/-
1. poduzeće tada nije postojalo	7,9		+7,9
2. od 1 do 10 radnika	33,0	29,3	-3,7
3. od 11 do 50 radnika	22,9	24,4	+1,5
4. od 51 do 250 radnika	23,1	29,8	+6,7
5. 251 i više radnika	13,2	16,6	+3,4

U proteklih pet godina dio poduzeća je brojem radnika prešao iz kategorije mikro-poduzetništva (smanjen je broj poduzeća do 10 zaposlenih za 3,7%) u kategoriju malih poduzeća (broj poduzeća s 11 do 50 radnika povećan je za 1,5%). No najviše je povećan broj srednjih (za 6,7%) i velikih poduzeća (za 3,4%). Ta su poduzeća otvorila i najviše radnih mjeseta u zadnjih nekoliko godina. *Ova tendencija rasta broja srednjih i velikih poduzeća iz našega uzorka sukladna je tendencijama u rastu broja poduzeća koje prati nacionalna statistika*² (usp. tablicu 8.).

Prema ovim podatcima, u Hrvatskoj je od 1997. do 2003. godine posebno brzo rastao sektor velikih poduzeća (za 59,32% u tome razdoblju) i srednjih poduzeća (za 50,12% u tome razdoblju). U našem uzorku nešto je više mikro-poduzeća, srednjih i velikih poduzeća pa je zato taj trend rasta ovoga tipa poduzeća ovdje nešto izraženiji od nacionalnoga obrasca rasta pojedinih tipova poduzeća.

Tablica 8.

Kretanje broja poduzeća i broja zaposlenih u Republici Hrvatskoj

Tip poduzeća	Kretanje broja poduzeća				Kretanje zaposlenosti u privredi			
	Godina 1997.	Godina 2001.	Godina 2003.	Promjena 1997.-2003.	Godina 1997.	Godina 2001.	Godina 2003.	Promjena 1997.-2003.
mala (MP)	62.533	54.213	64.598	3,30%	223.432	247.340	262.844	17,64%
srednja (SP)	1.730	2.203	2.597	50,12%	172.996	161.426	158.971	-8,11%
MSP ukupno	64.263	56.416	67.195	4,56%	396.428	408.766	421.815	6,4%
velika	558	571	889	59,32%	346.248	318.467	375.081	8,32%
ukupno	64.821	56.987	68.084	5,03%	742.676	727.233	796.844	7,29%

Izvor: Aralica, 2004.; Financijska agencija, Zagreb, 2004.

Planovi zapošljavanja novih radnika u iduće tri godine u poduzećima iz našega uzorka također su veoma ambiciozni: preko trećine poduzeća misli zaposliti u skoroj budućnosti od 1 do 5 novih radnika, 13,6% od 6 do 15 radnika, a 16 i više radnika namjerava zaposliti još 19,4% poduzeća. Po svim ovim pokazateljima možemo reći da u našem uzorku nalazimo po ostvarenom i očekivanom ekonomskom rastu poduzeća doista – iako ne velika – ipak primjerena poduzeća rasta. No na kakvim je tržištima taj rast ostvaren – na domaćima ili stranim?

Postignuta razina međunarodne razmjene ili internacionalizacije poslovanja.

Jedna je od naših prepostavki unutar koncepta modernizacijskog potencijala da "modernizacijski snažnije tvrtke" u većoj mjeri sudjeluju u regionalnoj/međunarodnoj podjeli rada i tržišta, jer ih njihov rast na unutarnjem tržištu "tjera" izvan granica matične zemlje. Kako u tome smislu stoje poduzeća iz našega uzorka? Podatci u tablici 9. pokazuju da, *nažalost, poduzeća iz našega uzorka veoma malo sudjeluju u međunarodnoj podjeli rada/tržišta.*

1. na lokalnom tržištu - u lokalnom mjestu	9,2
2. na lokalnom tržištu - u lokalnoj županiji	14,8
3. na regionalnom tržištu - u nekoliko županija	12,2
4. u cijeloj zemlji	50,3
5. u inozemstvu	13,4

Tablica 9.

Tržišta na kojima se u najvećoj mjeri prodaju proizvodi/usluge poduzeća u zadnje tri godine (%)

Svega 13,4% poduzeća ostvaruje u zadnje tri godine većinu svoga priboda u inozemstvu, a istodobno preko 50% njih uglavnom djeluje na nacionalnom tržištu. Što je još otežavajuća okolnost, dobar dio mikro-poduzeća i

Tablica 10.
Procjena kretanja prihoda
poduzeća na inozemnom
tržištu u iduće tri godine (%)

malih poduzeća svoj rast zahvaljuje zapravo lokalnome tržištu – 24% poduzeća ostvaruje svoje prihode u okvirima vlastitoga mjesta ili matične županije! Znači li to da ova poduzeća ne žele u međunarodnu tržišnu utrku? Ne, ne znači, sudimo li po još nekim (dodatnim) informacijama!

1. smanjivat će se	3,7
2. povećavat će se	47,1
3. ostati isti/nepromijenjeni	49,2

Preko 47% anketiranih menadžera/poduzetnika očekuje povećanje prihoda poduzeća na inozemnim tržištima u iduće tri godine (tablica 10.). To znači da *planiraju pojačati svoju prisutnost na stranim tržištima*. Tome u prilog govori i podatak da je skoro 11% poduzeća u zadnje tri godine osnovalo ili kupilo od jednoga do dva poduzeća u inozemstvu – od Bosne i Hercegovine, Slovenije do Italije i Austrije.

Društvena obzirnost poduzeća.

Poznatiji analitičari civilnoga društva u Hrvatskoj ističu da još uvijek ne postoji cjelovit i empirijski utemeljen teorijski koncept društvene odgovornosti gospodarstva. U svakom slučaju, u sadržajnom smislu koncept obuhvaća različite primjere “odgovornosti gospodarstva prema zaposlenicima, dioničarima i vlasnicima, menadžmentu, potrošačima i dobavljačima, prirodnoj okolini, zajednicama u kojima obavljaju svoj posao ili prodaju usluge...” (Bežovan, 2004.: 72). Ovisno o zemlji i naslijedima razvoja socijalnih država, različita praksa odgovornosti poduzeća imenuje se kao korporacijska filantropija (corporate philanthropy u SAD), korporacijsko građanstvo (corporate citizenship u Velikoj Britaniji) ili pak kao društvena odgovornost gospodarstva (corporate social responsibility u kontinentalnim zemljama Europe).

Prema nedavno publiciranom pregledu stanja društvene odgovornosti poduzeća u Europi (Perlow, 2004.) u Hrvatskoj je praksa društvene odgovornosti poduzeća obilježena sljedećim pojavama i procesima: a) postoji određena tradicija ukorijenjenosti društvene odgovornosti/obzirnosti poduzeća (DOP) u široj zajednici i upoznatost s njegovim vidovima; b) za razumijevanje koncepta DOP-a i usvojenih pristupa od ključne su važnosti: vlasnička struktura tvrtke, liderske sposobnosti, veličina i sektor gospodarstva; c) u hrvatskoj poslovnoj zajednici provode se i zagovaraju različiti vidovi DOP-a, iako dobar dio tih aktivnosti nije

strateški strukturiran niti se o njima izvještava; d) postoje mnoge s DOP-om povezane aktivnosti koje se provode u zemlji, mahom na razini korporacijskih davanja, no ima i nekoliko primjera strateških i profinjenijih pristupa koji osnovnu poslovnu aktivnost tvrtke vezuju za širu odgovornost prema njezinim mnogobrojnim su/dionicima.

Ovdje prikupljene informacije sugeriraju da su *hrvatske tvrtke najaktivnije u dva temeljna područja DOP-a*. Prvo, u području osnovne poslovne prakse, tj. one vezane uz osnovnu poslovnu djelatnost, kao što su: ulaganja u razvoj ljudskih resursa, dodatna izobrazba i obrazovanje, unaprjeđenje normi kakvoće za proizvode i procese, briga o potrošačima, procesi unaprjeđenja u upravljanju okolišem te ulaganja u ekološki učinkovitije tehnologije i obrazovanje. Drugo, kroz aktivnosti povezivanja sa zajednicom i praksu korporacijskih davanja. Uglavnom je ovdje riječ o novčanim donacijama i donacijama u naravi usmjerena prema nevladinim i drugim organizacijama koje djeluju na područjima sporta, zdravlja, djece i brige za mladež itd. (Perlow, 2004.: 8-9). Međutim, povezivanje i stupanje u partnerstvo različitih poslovnih i neposlovnih sektora radi općega razvoja u Hrvatskoj su veoma ograničenih razmjera: takvi se sektori društva još uvijek ne razumiju, a odgovarajući mehanizmi i vještine koji bi olakšali kooperativnu komunikaciju još uvijek – izostaju!

Kako se poduzeća iz našega uzorka menadžera i poduzetnika ponašaju s obzirom na nekoliko odabranih pokazatelja društvene obzirnosti poduzeća? Prvo, *kad je riječ o menadžerima i stručnjacima u poduzeću, u zadnjih nekoliko godina donekle se ipak ulagalo u njihovo dodatno obrazovanje*, tj. u stjecanje dodatnih vještina i umijeća (tablica 11.).

	<i>Rukovoditelji</i>	<i>Stručnjaci</i>
1. tečajevi stranih jezika	46,7	40,6
2. tečajevi informatičkog usavršavanja	58,0	54,0
3. stručno usavršavanje (seminari, konferencije, ...)	65,4	58,9
4. stručne specijalizacije (1-3 mjeseca)	24,0	21,7
5. školovanje u poslovnom upravljanju u trajanju od 1 do 2 godine dana	12,5	8,8
6. znanstveno usavršavanje (u obliku magisterija ili doktorata)	18,0	14,1

Tablica 11.
 Ulaganja poduzeća u različite oblike dodatnoga obrazovanja za potrebe rukovodećega i stručnoga osoblja (%)

Prije svega ulagalo se u dodatno stjecanje znanja i vještina *u obliku tečajeva stranih jezika, informatičkoga usavršavanja i kraćib oblika stručnoga usavršavanja*.

Nešto veća su sredstva ulagana u dodatno obrazovanje rukovoditelja nego stručnjaka, a obje su skupine zaposlenika bile sudionicama jednostavnijih i kraćih oblika dodatnoga usavršavanja: na dužim stručnim specijalizacijama ili školovanjima iz poslovnoga upravljanja bilo je svega 24% rukovoditelja, odnosno manje od 22% inženjera i drugih stručnjaka.

Radnici ne sudjeluju u različitim oblicima dodatnoga obrazovanja. Iako gotovo 75% naših poduzeća izjavljuje da "kod njih" u zadnjih pet godina nisu smanjivali radnu snagu, u jednom dijelu ovih poduzeća u zadnjih pet godina događale su se i krizne situacije, uslijed promjena vlasničke strukture i racionalizacije poslovanja i rada. Stoga su s posla otpuštani uglavnom nižekvalificirani i polukvalificirani radnici. Primjerice, u 10,6% poduzeća iz našega uzorka otpuštali su i do 10 radnika u zadnjih pet godina, a u skoro 6% poduzeća ta su otpuštanja obuhvaćala i više od 11 radnika. Glavni razlozi otpuštanja slabije obrazovane radne snage su "potrebe smanjenja ukupnih troškova proizvodnje" (6,0%), uvođenje nove tehnologije (5,5%) te smanjivanje tržišta. No zapošljavali su se i novi radnici: u 17,8% poduzeća zapošljavali su nove radnike kao zamjenu za prethodno neobrazovaniju radnu snagu, dok je u skoro 60% poduzeća zapošljavana obrazovanija radna snaga - ali ne kao zamjena za prije otpuštene radnike.

Tablica 12.
 Rasподjela poduzeća prema prosječnoj neto plaći zaposlenih (u kunama) u zadnja tri mjeseca (travanj–lipanj 2004.) (%)

	Prosječna plaća u uzorku poduzeća	Prosječna plaća u Hrvatskoj
1. do 2.500,00 kn	11,5	
2. od 2.501,00 do 3.500,00 kn	23,8	
3. od 3.501,00 do 4.500,00 kn	32,1	4.175,00
4. od 4.501,00 do 5.500,00 kn	13,2	
5. 5.501,00 kn i više	10,9	
6. bez odgovora	8,5	

Očito su nove prilike rasta i uložena tehnologija traže novi tip radne snage. Postavlja se pitanje zrcali li se taj proces na plaćama zaposlenika i kroz praksu društvene obzirnosti naših poduzeća? Prema podatcima o prosječnoj neto plaći zaposlenih od travnja do lipnja 2004. godine, više od jedne trećine poduzeća (34,3%) isplaćivalo je zaposlenima plaće manje od 3.500,00 kuna, skoro trećina (32,1%) između 3.500,00 i 4.500,00 kuna, dok su ostali (24,1%) isplaćivali i plaće preko 4.500,00 kuna (usp. tablicu 12.). Prema službenim podatcima Hrvatskoga državnog zavoda za statistiku (<http://www.dzs.hr/hrv/priopcenja/>),

za razdoblje od travnja do lipnja 2004. prosječna mjeseca na isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama iznosila je 4.175,00 kuna, što je u odnosu na isto razdoblje 2003. bilo povećanje za 5,7%. (Za razdoblje od srpnja do rujna 2004. prosječna mjeseca na isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama iznosila je 4.173 kune, što je u odnosu na isto razdoblje 2003. više za 6,1%). *U odnosu na službene podatke, plaće zaposlenih u poduzećima iz našega uzorka za relativnu većinu radnika (34,3%) nešto su niže od prosjeka zemlje ili su na razini prosječnih plaća u zemlji u tome razdoblju (32,1%).*

Prema izjavama samih menadžera i vlasnika poduzeća, isplaćene neto plaće znatno su niže od hrvatskoga prosjeka u skoro 28% poduzeća, na razini su hrvatskoga prosjeka u 35,6% poduzeća, dok su po njihovu mišljenju u 33,5% poduzeća i više od hrvatskoga prosjeka. Visina plaća je u gotovo 72% poduzeća određena uglavnom temeljem odluka vlasnika ili odluka uprave; u svega 22,7% poduzeća plaća je određena pregovorima s državom ili sa sindikatima. Dodajmo tome da 77,6% anketiranih menadžera i poduzetnika tvrdi da se u njihovim poduzećima i tzv. trinaste plaća ili božićnica "redovito isplaćuje" u zadnje tri godine! Koliko su pouzdane ove izjave? O tome za sada, bez drugih informacija, možemo nažalost samo nagađati.

Kad je riječ o praksi redovitih godišnjih izdvajanja za donacije i sponzorstva, kao relativno česte financijske oblike društvene obzirnosti poduzeća u našim prilikama, prvo što upada u oči jest podatak da 27,5% poduzeća uopće nema odgovora na pitanje o prosječnim ulaganjima za ove svrhe! Pretpostavljamo da oni ništa i ne ulažu u zajednicu u obliku donacija i sponzorstva. Ostali izjavljuju da ulažu između 10.001,00 i 100.000,00 kuna (takvih je 33,3% poduzeća), da izdvajaju do 10.000,00 kuna (21,0%) ili čak i veće sume – preko 100.000,00 kuna (18,2% poduzeća).

Tablica 13.

Raspodjela poduzeća prema praksi redovitih donacija i sponzorstava i prosječnim godišnjim financijskim sredstvima izdvojenima za redovne donacije i sponzorstva (%)

Namjena donacije/sponzorstva	(%)	Prosječna godišnja izdvajanja (kn)	%
1. za kulturne projekte/manifestacije	59,4	1. do 10.000,00	21,0
2. za sportske klubove/manifestacije	61,4	2. od 10.001,00 do 100.000,00	33,3
3. za isplatu studentskih stipendija	27,0	3. 100.001,00 i više	18,2
4. za rad građanskih udruga/NGO organizacija	28,4	4. bez odgovora	27,5
5. za projekte lokalne zajednice (sportska/dječja igrališta, parkovi, i sl.)	45,5		
6. za posebne stručne i znanstvene projekte	33,9		
7. za humanitarne organizacije (Caritas i sl.)	62,6		

Ove brojke ilustriraju raspodjelu naših poduzeća s obzirom na visine sredstava za donacije i sponsorstva, ali ih je veoma teško usporediti s nekim drugim podatcima, jer takvi trenutno ne postoje. No možda je od te usporedbe ipak važnije kamo ta sredstva idu (tablica 13.).

Ponajčešće, u 62,6% slučajeva pomažu se humanitarne organizacije, većinom akcije Hrvatskoga Caritasa; na drugome mjestu pomažu se lokalni sportski klubovi (61,4%), a na trećem različiti, mahom lokalni kulturni projekti i manifestacije (59,4%). Preko polovice poduzeća usmjerilo je svoja sredstva u obliku donacija i sponsorstava na humanitarne potrebe zajednice, sportske klubove i različite kulturne projekte. U manjoj mjeri ulaze se u društvene ili razvojne projekte lokalne zajednice (za sportska, dječja igrališta, parkove itd. 45,5%), a još manje za posebne stručne i znanstvene projekte i za studentske stipendije. Mislimo da je ova struktura ulaganja, u okviru prakse društvene obzirnosti poduzeća iz našega uzorka, relativno veoma tipična za današnju Hrvatsku. Sukladna je i temeljnim uvidima u praksi društvene odgovornosti poduzeća, prethodno citiranim iz naznačenih knjiga i izvještaja. Drugim riječima kazano, *naša poduzeća tek trebaju razviti modernizacijski kompleksniju praksu društvene obzirnosti prema lokalnoj ali i široj društvenoj zajednici!*

Neki odnosi ključnih nezavisnih varijabli modernizacijskog potencijala.

Prema našim predviđanjima postoje i određeni (hipotetski) odnosi između pojedinih sastavnica/varijabli modernizacijskog potencijala (usp. hipoteze iz uvodnoga poglavlja). Primjerice, očekivali smo da je viši kulturni kapital menadžera/poduzetnika povezan i s većom ekonomskom uspješnošću poduzeća, da institucionalni oblik poduzeća nije važan za ekonomski uspjeh poduzeća, te da su/vlasnički status menadžera/poduzetnika djeluje pozitivno na ekonomsku uspješnost poduzeća. U nemogućnosti da provjerimo sve moguće veze između svih varijabli sadržanih u konceptu modernizacijskog potencijala, provjerili smo (uz pomoć hi²-testa, t-testa i analize varijance) odnose između nekoliko ključnih varijabli. To su ove varijable: obrazovanje ispitanika (P10), godina osnivanja poduzeća (P21), tip ne/vlasničkog statusa (P22), institucionalni oblik poduzeća (P28), ukupan prihod poduzeća (P39) i uspješnost poslovanja (P40) u zadnje tri godine! Njihov međuodnos prikazan je u prikazu 1.

Prikaz 1.

Međusobni odnos glavnih nezavisnih varijabli

Varijable	P10. Obrazovanje	P21. Godina osnivanja poduzeća	P28. Institucionalni oblik poduzeća	P22. Ne/vlasništvo
P21. Godina osnivanja poduzeća	* Pearson = 19,053 p<=.000	-	-	
P22. Ne/vlasništvo	* Pearson = 39,415 p<=.000	* Pearson = 40,066 p<=.000	* Pearson = 44,645 p<=.000	
P28. Institucionalni oblik poduzeća	* Pearson = 30,583 p<=.000	* Pearson = 119,567 p<=.000	-	
P39. Ukupni prihod	* t = -3,171 p<=.002	-	* t = -2,939 p<=.004	* t = 4,532 p<=.000
P40. Uspješnost poslovanja	-	-	-	-

Napomena: Međusobni odnosi varijabli testirani su uz pomoć hi2-testa, t-testa i analize varijance.

Što nam zapravo govore ovi "banalni" podatci iz pret-hodnog prikaza? Nekoliko stvari. *Prvo*, kad je riječ o odnosu između "u socijalizmu" osnovanih poduzeća (do 1989. godine), poduzeća "osnovanih u kapitalizmu" (nakon 1990. godine) i obrazovanja rukovodećih ljudi, ovi *podatci potvrđuju već izrečenu tezu da su u poduzećima osnovanima "još u socijalizmu" rukovodeći ljudi zapravo osobe s višim formalnim obrazovanjem u usporedbi s rukovodećim ljudima u novoosnovanim poduzećima nakon 1990. godine*. Da je ta razlika i statistički značajna govori ovaj primjer: od 145 menadžera/poduzetnika koji rukovode "stariom" (u socijalizmu osnovanim) poduzećima, 70,30% imaju završeno fakultetsko obrazovanje, a 29,70 neku srednju i ili višu školu. Istodobno, u poduzećima utemeljenima u prvim godinama "hrvatskoga kapitalizma" nalazimo podjednak omjer između osoba sa srednjoškol-skim/višim obrazovanjem (51,70%) i fakultetskim obrazovanjem (48,30%).

Drugo, kad je riječ o (među)odnosima ne/vlasničkog statusa i obrazovanja, *naši podatci sugeriraju sljedeće: da su menadžeri statistički značajno obrazovaniji od sadašnjih vlasnika poduzeća*: od 213 menadžera njih 70,40% ima fakultetsko obrazovanje, a svega 29,60% srednju ili neku višu školu. Među sadašnjim vlasnicima poduzeća (n = 216), svega 40,30% ispitanika ima završeno fakultetsko obrazovanje, a skoro 60% (59,70%) ima završenu neku od srednjih ili viših škola. *Treće*, razmatranje odnosa između institucionalnog oblika poduzeća i obrazovanja glavnih rukovodećih ljudi donosi nam jedan možda i iznenadejući podatak. Iako bismo očekivali da su menadžeri kao nešto obrazovaniji ispitanici od vlasnika poduzeća uglavnom za-

posleni u dioničkim društvima, *naši podatci kažu da su osobe s fakultetskim obrazovanjem dominantno zaposlene u društvima s ograničenom odgovornošću*: visoko obrazovane osobe (s fakultetskim obrazovanjem) rukovode sa skoro 78% (77,90%) od ukupno 113 poduzeća osnovanih kao "društva s ograničenom odgovornošću", a svega 47,80% fakultetski obrazovanih ljudi rukovodi poduzećima osnovanima kao "dionička društva".

Četvrti, postavlja se, međutim, pitanje u kakvom su odnosu institucionalni oblik poduzeća i njihova starost? Treba reći da u našem uzorku od 433 poduzeća dominiraju dionička društva: ima ih 320, a svega 113 društava s ograničenom odgovornošću. *Provedeni hi2-test pokazuje da postoji statistički značajna (ali i očekivana) razlika između institucionalnih tipova poduzeća i vremena njihova osnivanja: dionička društva su mahom osnivana od 1990. godine do danas* (81,30% od 320 dioničkih društava), kako uslijed procesa pretvorbe tako i privatizacije. Istodobno, društva s ograničenom odgovornošću (n = 113) mahom su osnivana prije 1989. godine, u fazi liberalizacije uvjeta za osnivanje prvih privatnih poduzeća i pred sam raspad socijalističkog sustava u bivšoj Jugoslaviji. Veći broj visokoobrazovanih rukovodećih ljudi u tim tipovima poduzeća možemo objasniti dvama razlozima: a) to su poduzeća koja su osnovale i vode ih obrazovane osobe, koje su u privatno poduzetništvo otišle iz bivših socijalističkih poduzeća-slonova ili iz nekadašnje javne uprave, čim su se za to stvorile nove institucionalne i vlasničke okolnosti; b) to su poduzeća rasta koja su vlasnički već veoma stabilna i u kojima su se vlasnici povukli "u sjenu korporacijskog upravljanja", a njima rukovode za to plaćeni mlađi i obrazovaniji menadžeri.

Peto, da obje teze možda stoje, pokazuju i ovi podatci. *Gleda li se na međuodnos ne/vlasničkog statusa i starosti poduzeća, pokazuje se da su menadžeri podjednako prisutni na rukovodećim mjestima i u poduzećima osnovanima prije 1989. godine (48,40%) kao i u poduzećima osnovanima nakon 1990. godine (51,60% od ukupno 213 anketiranih menadžera)*. No odlučujuća je razlika prisutna kod osoba koje su se izjasnile kao jedini ili većinski vlasnici poduzeća: od 216 vlasnika-menadžera njih skoro 81% (80,60%) rukovodi poduzećima osnovanima nakon početka "hrvatske tranzicije" (nakon 1990. godine); svega 19,40% vlasnika poduzeća osnovalo je svoja poduzeća prije 1989. godine!

Šesto, još jedno iznenadjenje slijedi možda kod odgovara na pitanje jesu li menadžeri prisutniji u dioničkim društvima ili u društvima s ograničenom odgovornošću? *Naši*

podatci kazuju da su vlasnici-menadžeri u odnosu na menadžere nešto prisutniji u dioničkim društvima (59,90% prema 40,10% od ukupno 317 dioničkih društava), a da su menadžeri u odnosu na vlasnike-menadžere izrazito prisutni u društвima s ograničenom odgovornošću (76,80% prema 23,20% od ukupno 112 poduzeća toga tipa).

I na kraju, *kakav je odnos između ekonomске uspješnosti poduzeća mjerene stopama dobiti, ukupne razine poslovanja mjerene novčanim volumenom priboda i drugih nezavisnih varijabli?* Provedene t-test analize i analize varijance ne otkrivaju ovdje značajnije razlike među našim poduzećima, tj. ispitanicima. Ipak, neke smo zabilježili. Obrazovaniji rukovoditelji (bili menadžeri ili vlasnici-menadžeri) u nešto većoj mjeri no osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem rukovode poduzećima s većim ukupnim prihodom poduzeća u 2003. godini. Nema razlike među poduzećima s obzirom na odnos između obrazovanja ispitanika i ekonomске uspješnosti poduzeća, ali nema razlike u ekonomskoj uspješnosti poduzeća i volumenu njihova prometa niti s obzirom na njihovu starost.

To znači da su podjednako slične ekonomске uspješnosti i slične veličine godišnjega priboda i poduzeća osnovana u socijalističkom razdoblju kao i ona osnovana nakon 1990. godine! Doduše, neke smo razlike među poduzećima uočili s obzirom na ne/vlasnički status rukovodećih ljudi: menadžeri kao rukovodeći ljudi statistički značajnije od vlasnika-menadžera rade u poduzećima s većim ostvarenim prihodom u 2003. godini ($t = 4,532$, $p < .000$, $m_1 = 2,277$ prema $m_2 = 1,925$). Osim toga, naši podatci pokazuju također da su društva s ograničenom odgovornošću ostvarila 2003. godine veći prihod od dioničkih društava iz našega uzorka ($t = -2,939$, $p < .004$, $m_1 = 2,044$ prema $m_2 = 2,274$). Jasno, kako je ovdje riječ o prihodu ostvarenom samo u jednoj godini, i ovdje se moramo suzdržati od konačnih zaključaka glede odnosa između obrazovanja, tipa vlasnika i ekonomске uspješnosti poduzeća.

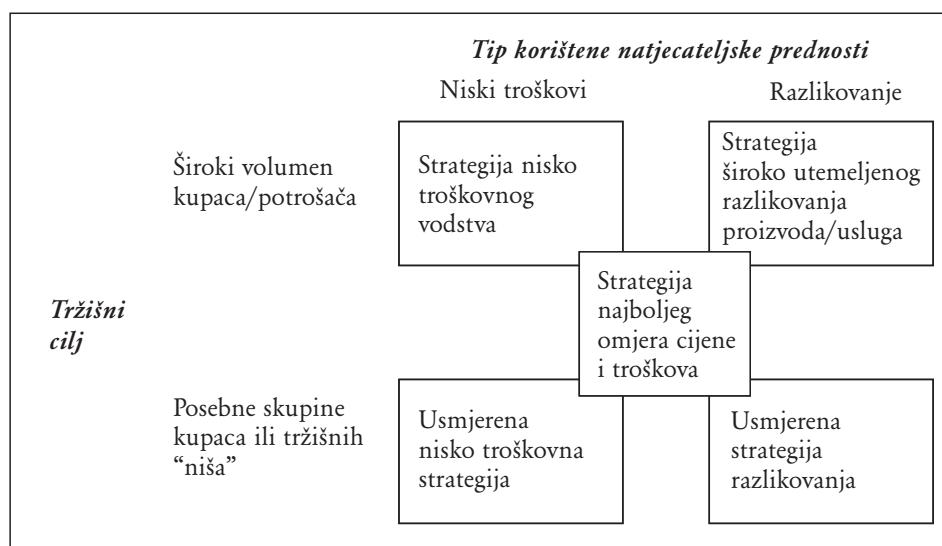
STRATEGIJE RASTA PODUZEĆA – KLASIČNI MODELI I ISTRAŽIVAČKI NALAZ

Tijekom 60-ih godina je H. I. Anshoff (među prvima od američkih autora) razvio jednu relativno jednostavnu, no često korištenu tipologiju strategija rasta poduzeća. On razlikuje četiri tipa strategija rasta, koje je razvio polazeći od dvije temeljne klasifikacijske ideje: s jedne strane od tih pa tržišta na kojima poduzeća djeluju/prodaju svoje proizvode i usluge, i s druge strane, od vrste proizvoda ili usluga koji se na ta tržišta plasiraju (postojeći ili inovirani pro-

Prikaz 2.
 Pet generičkih natjecateljskih
 strategija M. Portera

izvodi ili usluge). Rabeći ova načela klasifikacije i "križajući" ih međusobno, došao je do ovih tipova strategija rasta poduzeća: 1) strategija povećanja tržišnog udjela na sadašnjim tržištima uz postojeće proizvode ili usluge, 2) strategija povećanja tržišnog udjela na novim tržištima uz postojeće proizvode ili usluge, 3) strategija povećanja tržišnog udjela na sadašnjim tržištima temeljem novih proizvoda ili usluga i 4) strategija rasta poduzeća utemeljena na osvajanju novih tržišta i s novim proizvodima/uslugama (tzv. strategija diversifikacije) (Anshoff, 1965.).

M. Porter je pitanje rasta poduzeća povezao s "pet generičkih natjecateljskih strategija" početkom 80-ih godina (Porter, 1980.). Porterov rad je zapravo potvrdio da nove društvene i tržišne okolnosti (razdoblje "kasnoga kapitalizma") zahtijevaju novo promišljanje odnosa između poduzeća i njegove okolice. Za njega se – kako su to istaknuli Thompson i Strickland – natjecateljska strategija nekoga poduzeća "sastoji od poslovnoga pristupa i poteza usmjerenih ka privlačenju kupaca, izdržavanju natjecateljskoga pritiska, i jačanja vlastita tržišna položaja. Cilj je, govoreći jednostavnije, oboriti s nogu 'protivnička poduzeća' na etičan i pošten način, stjeći natjecateljsku prednost na tržištu i njegovati odnos s potrošačima kao odanim korisnicima danih proizvoda/usluga" (Thompson, Strickland, 1996., 116; usp. također rad S. Poljanec-Borić u ovoj knjizi!).



Izvor: Thompson, Strickland, 1996., pp. 117

Porterova tipologija uključuje pet različitih kategorija natjecateljskih strateških pristupa. *Prvo: strategija tržišnog vođenja temeljem niskih troškova.* To je situacija u kojoj po-

dužeće nastoji biti proizvođač određenih proizvoda ili usluga po veoma niskoj cijeni, istodobno privlačnih veoma širokom krugu potrošača ili korisnika usluga. *Druge strategije razlikovanja za veliki broj potrošača.* U ovome slučaju riječ je o poslovnim mjerama i politici kojima se vlastiti proizvodi/usluge čine (detaljem izvedbe, kakvoćom, dizajnom) različitim od onih drugih tržišnih natjecatelja, ali na načine (prvenstveno cijenom) kojima su i dalje privlačni za široki krug potrošača.

Treće: strategija najboljeg omjera cijene/kakvoće i troškova. Ovom strategijom poduzeća pokušavaju potrošačima dati veću vrijednost za njihov novac stvarajući proizvode/usluge relativno niskih cijena, ali s dodatnim obilježjima razlikovanja u odnosu na ostale tržišne natjecatelje. Ključna je ideja da se rade relativno jeftiniji ali kakvoćom i drugim obilježjima bolji od sličnih proizvoda i usluga kod konkurenčkih poduzeća na istome ili sličnome tržištu. *Četvrto, usmjerena nisko troškovna strategija.* U okviru ove strategije poduzeće se usmjerava na uski segment potrošača/kupaca i pokušava nadmašiti druge tržišne natjecatelje temeljem niskih troškova proizvodnje/pružanja usluga. *Peto, usmjerena strategija razlikovanja proizvoda ili usluga.* Slijedeći ovu strategiju tržišni sudionici tragaju za posebnim segmentima kupaca ili tržišnim nišama, unutar kojih prodaju svoje proizvode i zadovoljavaju po nečemu posebne potrebe upravo toga tipa potrošača (usp. detaljnije: Porter, 1980., pp. 35–39, 44–46; Thompson, Strickland, 1996., 115–148; vidjeti također Prikaz 2.).

Imajući u vidu i neke kasnije Porterove rade (izdane tijekom 90-ih godina), neki su drugi autori naglašavali da su od svih ovih strategija zapravo najvažnije sljedeće tri: *strategija tržišnog vođenja temeljem niskih troškova, strategija razlikovanja i usmjerena strategija* (usp. Tipurić, 1999.). No bez obzira o kojem je broju mogućih strategija riječ, postavlja se pitanje u kojoj mjeri naznačene strategije "pokrivaju" empirijsku realnost postsocijalističkih društava? Iz više razloga, dakako. Naime, Porterovi koncepti različitih natjecateljskih strategija nastali su temeljem proučavanja ponašanja velikih američkih i multinacionalnih poduzeća te cijelih industrija. Industrijska struktura i struktura poduzeća u malim postsocijalističkim zemljama često se razlikuju od svijeta velikih poduzeća M. Portera, odnosno od razvoja velikih industrija SAD-a i "stare Europe". Zato mi se čini da sociološki i ekonomski intonirana empirijska istraživanja za sada još ne potvrđuju do kraja relevantnost Porterovih "generičkih strategija" za naša poduzeća.

Postoje autori svjesni ovoga konceptualnoga i istraživačkoga problema. Primjerice, V. Pšeničny je još prije ne-

Drago Čengić
**Menadžeri i vlasnici:
modernizacijski potencijal,
vlasnički status i strategije
rasta poduzeća**

Prikaz 3.
Harperova klasifikacija strategija
rasta poduzeća za
postsocijalističke zemlje

kog vremena ustvrdio za Sloveniju da je njezino tržište veoma malo i da je zato bolje da se na njemu strategije rasta poduzeća analiziraju polazeći od Harperovih modela, a ne od Anshoffovih tipologija rasta poduzeća (Pšeničny, 1999.; Harper, 1994.). Na tome tragu on predlaže kao primjerenu za manje postsocijalističke zemlje sljedeću klasifikaciju strategija rasta poduzeća (usp. Prikaz 3.).

	<i>Postojeći proizvodi</i>	<i>Različiti proizvodi</i>	<i>Novi proizvodi</i>
<i>Postojeće tržište</i>	Veći udio	Razvoj proizvoda	Inoviranje proizvoda
<i>Različita tržišta</i>	Razvoj tržišta	Diversifikacija	Inoviranje na više tržišta
<i>Nova tržišta</i>	Prijelaz na nova tržišta	Stvaranje novih tržišta	Korporacijsko poduzetništvo

Izvor: Pšeničny, 1999.; Harper, 1994.

Harperova tipologija također traži empirijsku provjeru. Naš uvid u novija ekonomска istraživanja pokazuje da su ona tek djelomice povezana s ovako detaljno razrađenim tipologijama rasta poduzeća: uglavnom su usmjereni na ispitivanje određenih problema strategija rasta kod većih i/ili velikih poduzeća. To je vidljivo barem kod dijela hrvatskih i slovenskih ekonomista, barem na ova dva sljedeća primjera.

Lahovnik i Dulčić su krajem 90-ih godina (na veoma malenom uzorku od svega 25 poduzeća) istraživali ključne dimenzije korporacijskih strategija slovenskih i hrvatskih tvrtki. Prema njihovim (doista "izvidničkim") nalazima, većina promatranih tvrtki razvijala je neki oblik strategije rasta: strategiju razvoja tržišta, proizvodno-tržišnu diversifikacijsku strategiju ili pak strategiju konglomeratske diversifikacije. Ono što je zanimljivo u njihovim nalazima jest teza o važnosti menadžerskih kompetencija za bilo koju strategiju rasta poduzeća. Menadžerske kompetencije su, poput kompetencija stečenih poznavanjem posebnih poslovnih procesa, od najveće važnosti za razvoj velikih poduzeća.

Među njima postoje četiri skupine menadžerskih kompetencija – osnova uočenih korporacijskih strategija. "Prva skupina kompetencija se temelji na položaju tvrtke u lokalnoj industriji obuhvaćajući izrazitu finansijsku moć, sliku poduzeća u javnosti, prostorni smještaj/lokaciju, pregovaračku moć u odnosu na dobavljače i srođenost s lokalnom okolinom. Druga skupina sržnih menadžerskih kompetencija utemeljena je na rukovođenju tehnologijom (know-how, razvoj proizvoda i tehnologije), dok je treća skupina kompetencija menadžera sadržana u kakvoći poslovnih procesa i proizvoda. Četvrta skupina menadžerskih kompetencija proizlazi iz kakvoće radne snage i organizacijske kulture poduzeća" (Lahovnik, Dulčić, 2003., 527-528).

Početkom ovoga desetljeća T. Čater istraživao je na uzorku od 225 slovenskih poduzeća njihove poslovne strategije i poslovnu uspješnost. Njegov je općeniti zaključak da većina (čak 87,6%) slovenskih poduzeća primjenjuje neku od raspoloživih strategija rasta! „*Među njima čini se da je najpopularnija kompletna strategija diversifikacije (18,2%). Samo nekoliko tvrtki (4,4%) primjenjivalo je neku od defanzivnih poslovnih strategija (retrenchment strategies). Kako je ovdje uočena raspodjela korporacijskih strategija veoma slična strategijama rasta iz razvijenih tržišnih gospodarstava, to bi moglo značiti da je većina slovenskih poduzeća izašla iz krize i da je proces restrukturiranja u starijim slovenskim poduzećima uglavnom završen*“ (Čater, 2003., 522). Čater je također zaključio da su među slovenskim tvrtkama strategije rasta i “akvizicijske strategije” (the acquisition strategy) češće prisutne kod poduzeća s uspješnijim poslovnim rezultatima, dok su defanzivne poslovne strategije obično korištene od strane manje uspješnih tvrtki.

Ovaj selektivni prikaz strategija rasta poduzeća i djelomični uvidi u neke od empirijskih analiza poslovnih strategija slovenskih i hrvatskih tvrtki početkom ovoga desetljeća dozvoljavaju nam, čini mi se nekoliko hipotetičkih zaključaka. *Prvo*, čini se da još uvijek moramo čekati na sveobuhvatnija ekonomska i sociološka istraživanja poslovnih strategija (pa i strategija rasta) hrvatskih poduzeća. *Drugo*, nova institucionalna, socijalna i ekonomska okolica poduzeća razvijena povratkom u kapitalizam tijekom 90-ih godina ojačala su razvoj poduzeća, kao i profitno orijentirano ponašanje u različitim dijelovima gospodarstva i društva. Zbog toga su čak i djelomična istraživanja strategija rasta slovenskih poduzeća među njima prepoznačala i neke strategije slične onima u razvijenim kapitalističkim zemljama. No čak i u takvim istraživanjima nije se išlo u dublju analizu socijalnih obilježja upravljačke elite koja stoji iza pojedinih poslovnih strategija poduzeća.

Što nam pak omogućuju naši podatci – odmak od postojeće “istraživačke tradicije” ili pak pozitivan pomak u odnosu na njezine dosege? U ovom smo istraživanju pokušali strategije rasta poduzeća identificirati dvjema skupinama posebnih varijabli. Prva skupina varijabli pokriva različite aspekte organizacijske modernizacije u zadnjih nekoliko godina, a druga se tiče planirane “poslovne politike” poduzeća u sljedećih nekoliko godina. Iz više razloga nismo tragali za strategijama rasta poduzeća na tragu klasičnih koncepata i tipologija Anshoffa, Harpera i Portera: a) u jednom sociološki intoniranom istraživanju bilo je teško prikupiti sve relevantne ekonomske pokazatelje tako konceptualiziranih strategija rasta poduzeća; b) u našem

smo uzorku imali brojna mikro, mala i srednja poduzeća. A već smo istaknuli da je upitno koliko su klasični pogleđi na rast i strategije rasta takvih poduzeća primjereni za analizu poslovnog ponašanja malih tržišnih su/dionika. Na kraju, činilo nam se da se i s "neizravnim varijablama" mogu, izbjegavajući na taj način moguće racionalizacije ispitanika, zahvatiti ključni aspekti dosadašnjeg i perspektivnoga rasta poduzeća.

Tablica 14.

Procjena stupnja ulaganja u različite aspekte modernizacije poduzeća (%)

Unutar skupine varijabli koje opisuju različite aspekte dosadašnje modernizacije poduzeća nalazimo 13 različitih varijabli (usp. tablicu 14.).

Rang M / Oblik modernizacije	Ocjena stupnja ulaganja					M
	1	2	3	4	5	
1. u informatizaciju uredskoga poslovanja	2,8	4,8	28,4	31,4	32,6	3,86
2. u uvođenje nove tehnologije i opreme	7,2	3,7	21,9	34,4	32,8	3,82
3. u poboljšavanje proizvodnih/poslovnih sposobnosti		4,8	3,5	29,3	36,0	26,3
4. u informatizaciju proizvodnje	10,6	4,6	23,6	29,8	31,4	3,67
5. u povećanje ulaganja u nove poslove	8,3	7,4	29,8	31,4	23,1	3,54
6. u inoviranje postojećih proizvoda	12,9	5,3	30,7	31,9	19,2	3,39
7. u obrazovanje stručnjaka i inženjera	10,4	11,3	28,2	30,7	19,4	3,37
8. u obrazovanje rukovoditelja	11,3	10,4	34,2	29,6	14,5	3,26
9. u timski rad/posebne projektne skupine	16,6	11,1	30,7	25,2	16,4	3,14
10. u razvoj nove organizacije rada	15,9	10,9	33,7	25,2	14,3	3,11
11. u razvoj posve novih proizvoda	18,0	12,2	31,2	21,5	17,1	3,07
12. u osnivanje profitnih/prihodnih/troškovnih središta		29,3	14,5	28,2	18,2	9,7
13. u prekvalifikaciju radne snage	30,9	17,6	31,9	14,3	5,3	2,45

Napomena: Procjenu različitih aspekata modernizacije ispitanici su učinili uz pomoć standardne ljestvice od 1 do 5 (pri čemu brojke znače: 1 = uopće se ne ulaže, 5 = izrazito se ulaže, a između su međustupnjevi).

Na razini cijelog uzorka uprave poduzeća u proteklom su nekoliko godina najviše ulagali u informatizaciju uredskoga poslovanja ($M = 3,86$ od mogućih pet bodova), u uvođenje nove tehnologije i opreme ($M = 3,82$), u poboljšavanje proizvodnih/poslovnih sposobnosti ($M = 3,76$), u informatizaciju proizvodnje ($M = 3,67$), u povećanje investicija za nove poslove ($M = 3,54$). Zapravo, čini nam se da su ova poduzeća su bila zabavljena prije svega stabilizacijom svojih poslovnih sustava, racionalizacijom poslovanja, hvatanjem koraka s novijim informatičkim tehnologijama i dodatnim pribavljanjem kapitala za održavanje postojećega rasta poduzeća. Što je na dubljoj, latent-

noj razini najviše određivalo njihove poteze, možda bolje objašnjava faktorska struktura različitih dimenzija modernizacije tih poduzeća (usp. tablicu 15.).

<i>Varijable modernizacije</i>	<i>Faktor 1.</i>	<i>Faktor 2.</i>
1. informatizacija proizvodnje	,581	,230
2. inoviranje sadašnjih proizvoda	,584	,249
3. informatizacija uredskog poslovanja	,401	,236
4. poboljšavanje proizvodnih/poslovnih sposobnosti	,567	,166
5. obrazovanje stručnjaka i inženjera	,670	,270
6. uvođenje nove tehnologije i opreme	,605	,245
7. razvoj posve novih proizvoda	,557	,347
8. obrazovanje rukovoditelja	,525	,402
9. povećanje ulaganja u nove poslove	,345	,471
10. prekvalifikacija radne snage	,216	,598
11. razvoj nove organizacije rada	,246	726
12. timski rad/posebne projektne skupine	,333	,601
13. osnivanje profitnih/prihodnih/troškovnih središta	,218	,571
Postotak objašnjene varijance	22,66	18,51
<i>Ukupna varijanca</i>	<i>41,17</i>	

Tablica 15.
 Faktorska struktura
 modernizacije poduzeća
 (varimax rotacija, zasićenja
 >.40)

Različite aspekte modernizacije u relativno velikoj mjeri (ukupna varijanca = 41,17%) objašnjavaju dvije temeljne ideje. *Prvu poslovnu ideju* određuje ukupno osam tipova ulaganja u modernizaciju poduzeća, ali ponajviše dva tipa ulaganja: ulaganje u obrazovanje stručnjaka i inženjera (,670) i ulaganje u novu tehnologiju i opremu (,605). Ova ideja se može naslovom svesti na „ulaganje u stručnjake i tehnologiju“ i odgovara (prepostavljamo) jednom tipu srednjih i velikih poduzeća, što proizvode proizvode veće tehnološke složenosti, koja zahtijevaju ne samo veća ulaganja u racionalizaciju i informatizaciju poslovanja, već i u visokoobrazovani ljudski kapital.

Drugu poslovnu ideju, koja također umnogome objašnjava različite aspekte dosadašnje organizacijske modernizacije u našem uzorku poduzeća, određena je sa šest važnih tipova ulaganja, ali ponajviše s dva; to su razvoj nove organizacije rada (,726) i ulaganje u razvoj timskoga rada i posebnih projektnih timova (,601). Prepostavljamo da je ona više povezana s manjim poduzećima i dijelom srednjih poduzeća u proizvodnim i uslužnim djelatnostima, kojima su za prilagođavanje tržištu i imperativima veće učinkovitosti od najvećega značaja potezi menadžera u organizaciji procesa rada. Ovu ideju možemo nazvati „nova

organizacija rada i timovi". Kao što vidimo, dok prvi tip modernizacije i rasta poduzeća traži prije svega ulaganja u profesionalne nositelje organizacijskoga i tehnološkoga znanja (stručnjake i inženjere), drugi tip modernizacije i rasta poduzeća pretpostavlja prije svega obrazovane i dalekovidne vrhunske menadžere, o čijim znanjima ovise novi sustavi organizacije rada i poslovanja.

No što je s budućim strategijama rasta poduzeća iz našega uzorka? Nešto detaljnije o tome svjedoči tablica 16. Prvo što ćemo uočiti na razini svih poduzeća, *kad je riječ o budućoj poslovnoj politici, jest dojam da se u skoroj budućnosti ipak manje bave sobom a više oblikovanjem politike daljeg zauzimanja natjecateljskih položaja na tržištu*. Prva mesta po stupnju važnosti u njihovim budućim poslovnim potezima zauzimaju: širenje tržišta u zemlji ($M = 3,94$), ulaganja u novu opremu i tehnologiju ($M = 3,91$), zapošljavanje sposobnih stručnjaka ($M = 3,65$), zapošljavanje sposobnih menadžera ($M = 3,46$) i razvoj i proizvodnja novih proizvoda/usluga ($M = 3,39$). Iako će i u skoroj budućnosti dio poduzeća biti i dalje opterećen tehnološkom modernizacijom proizvodnje/poslovanja i pribavljanjem sposobnih stručnjaka i menadžera, dio ih razmišlja o dalnjem tržišnom širenju i razvoju posve novih proizvoda i usluga. Sudeći po niskom rangu "otpuštanja dijela zaposlenih", veliki dio poduzeća završio je procese racionalizacije rada u obliku otpuštanja nekvalificirane radne snage.

Tablica 16.
 Percepcija ne/važnosti
 pojedinih dimenzija rasta
 poduzeća u iduće 3
 godine (%)

Rang M / Varijable poslovne politike	Stupanj ne/važnosti					M
	1	2	3	4	5	
1. širenje tržišta u zemlji	8,1	5,8	15,5	25,4	45,3	3,94
2. ulaganja u novu opremu i tehnologiju	5,8	4,6	18,0	35,8	35,8	3,91
3. zapošljavanje sposobnih stručnjaka	13,4	5,3	17,8	30,0	33,5	3,65
4. zapošljavanje sposobnih menadžera	15,0	7,4	20,6	30,9	26,1	3,46
5. razvoj i proizvodnja novih proizvoda/usluga	16,2	8,8	21,0	28,2	25,9	3,39
6. dodatna izobrazba/ospozobljavanje sadašnjih rukovoditelja	12,0	6,9	30,3	33,7	17,1	3,37
7. razvoj tržišta u inozemstvu	30,5	10,4	13,9	13,6	31,6	3,06
8. ulazak u zajednička ulaganja s nekom domaćom tvrtkom	46,0	10,4	23,6	15,2	4,8	2,23
9. zatvaranje određenih proizvodnji/usluga	50,1	15,5	20,6	7,9	6,0	2,04
10. ulaganja u druga poduzeća u zemlji	57,7	15,9	17,6	4,2	4,6	1,82
11. ulaganja u druga poduzeća u inozemstvu	62,4	13,9	14,5	4,8	4,4	1,75
12. kupovina drugih poduzeća	65,1	11,1	15,5	5,5	2,8	1,70
13. otpuštanje dijela zaposlenih	63,7	15,5	15,5	2,8	2,5	1,65

Napomena: Pojedine dimenzije rasta poduzeća ocjenjivane su uz pomoć ljestvice od 1 do 5 uz svaki ponuđeni odgovor, pri čemu krajnje brojke ljestvice znače sljedeće: 1 = posve nevažno, 5 = veoma važno.

Međutim, sa stajališta modernizacijskoga potencijala ovih poduzeća važan je podatak da se i dalje relativno malo misli ulagati u neke od prepoznatljivih akvizicijskih strategija rasta, kao što su ulaganja u druga domaća poduzeća, ulaganja u inozemna poduzeća ili pak kupovina drugih poduzeća. I ovaj podatak svjedoči o maloj moći širenja nove hrvatske menadžersko-poduzetničke elite na nova tržišta – izvan maticne zemlje.

Faktorska struktura različitih dimenzija mogućih strategija rasta poduzeća nešto je kompleksnija od faktorske strukture modernizacije tih istih poduzeća: ovdje nalazimo čak četiri latentne faktorske dimenzije, koje sve zajedno objašnjavaju 46,92% zajedničke variance.

Tablica 17.

Faktorska struktura strategija rasta poduzeća u sljedećih nekoliko godina (varimax rotacija, zasićenja >.40)

<i>Varijable poslovne politike</i>	<i>Faktor 1.</i>	<i>Faktor 2.</i>	<i>Faktor 3.</i>	<i>Faktor 4.</i>
1. širenje tržišta u zemlji	,250	,138	-,040	-,022
2. širenje tržišta u inozemstvu	,198	,129	,047	,668
3. razvoj i proizvodnja novih proizvoda/usluga	,442	,112	,043	,207
4. ulaganja u druga poduzeća u zemlji	,128	,797	,195	,062
5. ulaganja u druga poduzeća u inozemstvu	,059	,587	,130	,411
6. dodatno obrazovanje sadašnjih rukovoditelja	,591	,159	,063	,184
7. ulaganja u novu opremu i tehnologiju	,651	,004	,020	,039
8. zapošljavanje novih i sposobnih menadžera	,730	,147	,191	,078
9. zatvaranje određenih proizvodnji/uslužnih cjelina	,119	,290	,449	-,046
10. kupovina drugih poduzeća	,155	,771	,252	,073
11. otpuštanje dijela radnika	,018	,206	,850	,127
12. zajednička ulaganja s domaćim tvrtkama	,192	,395	,321	,105
13. zapošljavanje novih i sposobnih stručnjaka	,709	,003	,122	,047
<i>Postotak objašnjene varijance</i>	16,93	15,01	9,28	5,70
<i>Ukupna varijanca</i>		46,92		

Prvi faktor utemeljen je na pet mogućih mjeru u okviru moguće poslovne politike poduzeća, od kojih su ovdje najvažnije: zapošljavanje novih i sposobnih menadžera (.730) i zapošljavanje novih i sposobnih stručnjaka (.709). Ove se mjere vezuju u grozd zajedno s ulaganjima u novu opremu i tehnologiju, dodatno obrazovanje sadašnjih rukovoditelja i razvoj i proizvodnju novih proizvoda i usluga. Riječu, u okviru ovoga faktora temeljna je ideja da je budućnost poduzeća u velikoj mjeri utemeljena na “*orientaciji na pribavljanje novih i sposobnih menadžera i stručnjaka*”. U drugome faktoru nalazimo povezana četiri tipa poslovnih poteza, od kojih su najvažniji: ulaganja u druga poduzeća u zemlji (.797) i kupovina drugih poduzeća

(,771). Te su mjere usko povezane i s ulaganjima u druga poduzeća u inozemstvu te sa zajedničkim ulaganjima s domaćim tvrtkama. Ova skupina mogućih poslovnih poteza svjedoči da jedan dio naših poduzeća ipak ima nešto izraženiji modernizacijski potencijal u smislu definiranja svoje budućnosti kroz aktivnu „strategiju ulaganja i akvizicija“ – kako u zemlji tako i u inozemstvu. Prepostavljamo da ovu strategiju razvijaju srednja i dio velikih poduzeća, koja još uvijek imaju dovoljno prostora za rast na domaćem tržištu, ali su već spremna i za ulazak na inozemna tržišta blizu matične zemlje.

Postoji ipak i u našem uzorku dio poduzeća koji budućnost ne sagledava u smislu daljnog širenja poslovanja i zapošljavanja novih radnika, već kao vrijeme nove oskudice. O tome svjedoče dva tipa poslovnih mjera, koji se zajedno javljaju u okviru trećega faktora. Riječ je o mjerama kao što su otpuštanje dijela radnika (,850) i zatvaranje određenih proizvodnji/uslužnih cjelina (,449). Uzete zajedno ove mjere svjedoče o krizi poduzeća ili barem o ozbiljnim pokušajima njihova restrukturiranja u nadolazećih nekoliko godina. Okosnica je ove „razvojne orijentacije“ zapravo „redukcija rada i proizvodno-uslužnih učinaka/izvedbe“, a vjerujemo da je ova orijentacija povezana s mikro i malim poduzećima koja djeluju na lokalnim tržištima i u dosadašnjem poslovanju nemaju dovoljno sredstava za nova ulaganja u tehnologiju i širenje tržišta. No tu je i četvrti faktor, također uočljiv kao kombinacija dvaju tipova veoma bliskih poslovnih poteza uprava poduzeća. S jedne strane, u okviru tog faktora nagovješta se širenje tržišta u inozemstvu (,668); s druge strane, ne bježi se niti od ulaganja u druga poduzeća u inozemstvu (,411).

Drugim riječima, ovaj faktor sadrži jednu *izrazitu* „strategiju rasta poduzeća putem osvajanja inozemnih tržišta“ – bilo ulaganjima u druga (na tome tržištu „domaća“) poduzeća, bilo izvozom svoje robe na inozemno tržište. Tu nisu isključene ni druge mogućnosti. Ovaj tip strategije s moguće jačim modernizacijskim potencijalom pokazuju ona, mahom velika, hrvatska poduzeća koja su na domaćemu tržištu već dosegla relativno visoke stope rasta, a uslijed nadolazeće inozemne konkurenциje prisiljena su (pa i spremna) na izlazak na bliska strana tržišta (slučajevi poduzeća kao što su Agrokor ili Nexe Grupe). Ova strategija oslikava poteze jednog dijela hrvatske menadžersko-poduzetničke elite koji je spreman i na suočavanje s ekonomskim natjecateljima u široj ekonomskoj i društveno-političkoj okolini.

NEZAVISNE VARIJABLE I FAKTORSKA STRUKTURA MODERNIZACIJE I STRATEGIJA RASTA

Dobivene faktorske strukture ukazuju na "dubinske", latentne ideje ili šire rukovodeće i/ili upravljačke ideje koje su prisutne kao šire izvorište parcijalnih dimenzija organizacijske modernizacije i strategija rasta poduzeća iz našega uzorka. No postavlja se pitanje postoji li i kakva je veza između dobivenih faktora i ključnih nezavisnih varijabli u našemu istraživanju.

Odgovor na ovo pitanje krije se u sljedeće dvije tablice, a do podataka u njima došli smo na sljedeći način. Kod svakoga smo faktora prvo formirali tzv. "faktorske subskale" – zbrajanjem vrijednosti pojedinih varijabli koje "zasićuju" upravo konkretni faktor. Kao drugo, s dobivenim smo faktorskim subskalama "križali" uz pomoć t-testa i analize varijance kao "nezavisne" sljedeće varijable: obrazovanje ispitanika (P10), starost poduzeća (P21), ne/vlasnički status ispitanika (P22), institucionalni tip poduzeća (P28), ukupan prihod poduzeća (P39) i ne/uspješnost poslovanja poduzeća u zadnje tri godine poslovanja (P40).

Tablica 18.

Položaj obrazovanja, starosti poduzeća, ne/vlasničkog statusa i institucionalnog oblika poduzeća na faktorskim subskalama modernizacije i strategija rasta poduzeća (t-test)

Faktorska subskala faktora...	Obrazovanje (P10)	Starost poduzeća (P21)	Ne/vlasnički status (P22)	Institucionalni tip poduzeća (P28)
P49-F1. Ulaganje u stručnjake i tehnologiju	-	* t = 2,027, p<=.044 (m1 = 29,041, m2 = 27,774)	-	* t = -2,759, p<.006 (m1 = 27,741, m2 = 29,496)
P49-F2. Nova organizacija rada i timovi	-	* t = 3,068, p <=.002 (m1 = 15,772, m2 = 14,434)	-	* t = -3,026, p <=.003 (m1 = 14,516, m2 = 15,92)
P68-F1. Zapošljavanje novih i sposobnih menadžera i stručnjaka	* t = -3,009, p<=.003 (m1 = 20,885, m2 = 22,378)	* t = 2,343, p<.020 (m1 = 22,503, m2 = 21,319)	* t = 3,21, p<=.001 (m1 = 22,54, m2 = 20,991)	* t = -5,436, p<=.000 (m1 = 21,013, m2 = 23,708)
P68-F2. Strategija ulaganja i akvizicija	* t = -2,241, p<=.026 (m1 = 7,063, m2 = 7,838)	* t = 2,241, p<=.026 (m1 = 8,048, m2 = 7,215)	-	* t = -3,477, p<=.001 (m1 = 7,134, m2 = 8,513)
P68-F3. Redukcija rada i izvedbe	-	* t = 2,688, p<=.008 (m1 = 4,048, m2 = 3,510)	-	* t = -4,298, p<=.000 (m1 = 3,438, m2 = 4,407)
P68-F4. Osvajanje inozemnih tržišta	-	* t = 4,75, p<=.000 (m1 = 3,572, m2 = 2,795)	-	* t = -4,107, p<=.000 (m1 = 2,869, m2 = 3,584)

Napomena: 1) Varijabla obrazovanja ima dva modaliteta: srednja/viša škola, visoka škola. 2) Starost poduzeća operacionalizirana je također u dva modaliteta: poduzeća osnovana prije 1989. godine, poduzeća osnovana nakon 1990. godine. 3) Ne/vlasnički status ispitanika operacionaliziran je u dva modaliteta: kao menadžer ili vlasnik-menadžer. 4) Institucionalni tip poduzeća operacionaliziran je kao: dioničko društvo, društvo s ograničenom odgovornošću. Naznačene aritmetičke sredine (m1, m2) slijede ove operacionalizacije!

Podatci u tablici 18. ukazuju na nekoliko specifičnih odnosa između naših faktora i naznačenih varijabli. *Prvo, pokazuje se da obrazovanje ispitanika ne utječe značajno na faktorsku strukturu varijabla modernizacije, ali utječe donekle na faktorsku strukturu varijabla strategija rasta poduzeća.* Primjerice, obrazovaniji ispitanici (oni s fakultetskim obrazovanjem) značajnije od onih s nižom razinom obrazovanja utječu na pojavu strategije zapošljavanja novih i sposobnih menadžera i stručnjaka te na pojavu strategije ulaganja i akvizicija. Pretpostavljamo da su ovi ispitanici u tome smislu češće reagirali u stabilnim poduzećima, gdje su zaposleni menadžeri obrazovani, a izbor mogućih strategija rasta pod većim je utjecajem osobnih negoli strukturalnih ili kontingenčnih varijabla.

Drugo, starost poduzeća i institucionalni tip poduzeća značajno utječu na pojavu svih dobivenih faktora. To znači da poduzeća osnovana još u vrijeme socijalizma u većoj mjeri "artikuliraju" i faktore modernizacije, ali i različite tipove strategija rasta. Pretpostavljamo da je to stoga što su ova poduzeća često opterećena radnim, tehnološkim i organizacijskim naslijedom socijalizma, ali i privatizacije i vlasničko-organizacijskoga restrukturiranja tijekom 90-ih godina (za razliku od onih nastalih nakon 1990. godine), tako da su kod njih i izraženije tendencije ka ulaganjima u stručnjake i tehnologiju, u novu organizaciju rada, ka zapošljavanju novih i sposobnih menadžera i stručnjaka, ka strategiji ulaganja i akvizicija, ali i ka redukciji rada i izvedbe i mogućem osvajanju inozemnih tržišta. Ta poduzeća češće no druga "sudjeluju" i u strategijama redukcije rada i izvedbe, ali i onima koje pronose stabilnost poslovanja i daljnji rast poduzeća.

Ako je na ovaj način moguće, barem načelno, objasniti utjecaj starosti poduzeća na dobivene faktorske strukture, kako objasniti utjecaj institucionalnoga tipa poduzeća na iste faktorske konstelacije? Kako to da društva s ograničenom odgovornošću jače od dioničkih društava utječu na dobivene faktore organizacijske modernizacije i faktore strategija rasta? Jedan je mogući odgovor da ova poduzeća, jer su manja od dioničkih društava, brže reagiraju na nove tržišne prilike i na izazove okolice, pa da su zato njihovi menadžeri i vlasnici skloniji od drugih ka prihvaćanju različitih oblika modernizacije poduzeća i strategija rasta. Drugi je mogući odgovor da je ovdje riječ također o poduzećima osnovanima još u socijalizmu, koja su doživjela vlasničku transformaciju u ovaj tip društava zbog želje vlasnika za većom korporacijskom kontrolom i učinkovitošću. A jedan je od putova ka većoj učinkovitosti i veća sklonost rukovodstva i vlasnika k različitim tipovima mo-

dernizacije i rasta poduzeća? Oba su ova naša objašnjenja veoma hipotetska, dakle upitna, i tek ih naknadne analize mogu potvrditi ili opovrgnuti.

Ovdje ipak nalazimo i jedno svojevrsno iznenadenje: *ne/vlasnički status nema većega utjecaja na dobivene faktorske strukture modernizacije i strategija rasta poduzeća, osim kod strategije "zapošljavanja novih i sposobnih menadžera i stručnjaka".* U ovome slučaju, menadžeri se – u većoj mjeri no vlasnici – zalažu za ovu strategiju rasta poduzeća. Pretpostavljamo da je ovo odraz jednog posebnog obilježja menadžera – da su oni češće skloniji timskom radu od vlasnika poduzeća, a i spremniji na promjene kad uvide da zahtjevi tehnologije, novih proizvoda ili jednostavno nove tržišne okolnosti – traže zapošljavanje obrazovanijeg tipa radne snage! S druge strane, mogli bismo to tumačiti i na ovaj način: i menadžeri i vlasnici-menadžeri, što zbog osobnih obilježja, što zbog nekih strukturalnih obilježja njihovih poduzeća, na sličan se način odnose prema različitim tipovima modernizacije poduzeća i mogućim tipovima strategija rasta poduzeća.

Tablica 19. pokazuje odnose između prihoda poduzeća, ekonomске ne/uspješnosti poduzeća i dobivenih faktora modernizacije i tipova strategije poduzeća. Prvo što u njoj uočavamo jest podatak da prihod poduzeća u većoj mjeri određuje dobivene faktore od tipa ekonomске uspješnosti poduzeća. Možda je razlog tome i naša konstrukcija modaliteta ovih varijabli: prihod je operacionaliziran u širim kategorijama (do 20 milijuna kuna, od 21 do 80 milijuna kuna, preko 81 milijun kuna) od ekonomске ne/uspešnosti poduzeća (poslovanje bez dobiti, dobit do 5%, dobit viša od 5%)?

U svakom slučaju, ako ovako operacionaliziran prihod poduzeća shvatimo i kao različite tipove poduzeća prema veličini poslovnih operacija, onda naši podatci sugeriraju sljedeće zaključke: a) prihodom srednje velika poduzeća u većoj mjeri više ulažu u stručnjake i tehnologiju; b) što je prihod poduzeća veći, više se teži novoj organizaciji rada i timskim projektima; c) prihodom srednje velika poduzeća u većoj mjeri od ostalih ističu u budućnosti kao strategiju poslovanja upravo – strategiju zapošljavanja novih i sposobnih menadžera i stručnjaka; d) što je prihod poduzeća viši, izraženija je tendencija usvajanja strategije ulaganja i akvizicija; e) poduzeća sa srednje velikim prihodom u 2003. godini u većoj mjeri od ostalih usvajat će ubuduće i strategiju poslovanja temeljem redukcije rada i izvedbe; f) na kraju, zanimljivo je da je ovaj tip poduzeća u odnosu na druga poduzeća skloniji i osvajanju inozemnih tržišta.

Tablica 19.

Položaj veličine prihoda i ekomske uspješnosti poduzeća na faktorskim subskalama modernizacije i strategija rasta poduzeća (analiza varijance)

<i>Faktorska subskala faktora...</i>	<i>Prihod poduzeća (P39)</i>	<i>Ekomska uspješnost poduzeća (P40)</i>
P49-F1. Ulaganje u stručnjake i tehnologiju	* F = 4,497, p<=.012 (m1 = 26,776, m2 = 28,957, m3 = 28,629)	* F = 4,478, p>=.012 (m1 = 26,575, m2 = 28,167, m3 = 29,216)
P49-F2. Nova organizacija rada i timovi	* F = 15,575, p<=.000 (m1 = 13,032, m2 = 15,406, m3 = 15,818)	-
P68-F1. Zapošljavanje novih i sposobnih menadžera i stručnjaka	* F = 16,855, p<=.000 (m1 = 19,704, m2 = 23,167, m3 = 22,018)	* F = 6,664, p<=.001 (m1 = 19,863, m2 = 22,00, m3 = 22,277)
P68-F2. Strategija ulaganja i akvizicija	* F = 7,256, p<=.001 (m1 = 6,512, m2 = 7,623, m3 = 8,112)	-
P68-F3. Redukcija rada i izvedbe	* F = 4,894, p<=.008 (m1 = 3,424, m2 = 4,101, m3 = 3,553)	-
P68-F4. Osvajanje inozemnih tržišta	* F = 3,113, p<=.045 (m1 = 2,768, m2 = 3,268, m3 = 3,094)	* F = 4,711, p<=.009 (m1 = 2,90, m2 = 2,874, m3 = 3,392)

Napomena: 1) Prihodi poduzeća operacionalizirani su u tri modaliteta: do 20 milijuna kuna, od 21 do 80 milijuna kuna, više od 81 milijuna kuna. 2) Ekomska ne/uspješnost poduzeća također je operacionalizirana u tri modaliteta: poslovanje bez dobiti, poslovanje s dobiti do 5%, poslovanje s dobiti većom od 5%!

Kad je riječ o tipu ekomske uspješnosti, situacija je ovdje nešto predvidljivija. To znači sljedeće: a) što je poduzeće ekomski uspješnije, sklonije je modernizaciji poduzeća većim ulaganjima u stručnjake i novu tehnologiju i opremu; b) što je poduzeće ekomski uspješnije, sklonije je odabratи za buduću strategiju poslovanja – strategiju zapošljavanja novih i sposobnih menadžera i stručnjaka; c) također, što je poduzeće ekomski uspješnije, sklonije je usvajaju strategije osvajanja inozemnih tržišta kao jedne od realnih strategija rasta u danim okolnostima.

Iz ovih podataka možemo izvući i *dodatane zaključke, odnosno hipoteze za neka buduća istraživanja*. Prvo, čini se da *dosegnuta razina rasta i poslovnih prilika u okruženju posebno pogoda - doduše većinom na pozitivan način - srednja poduzeća*. Ova poduzeća značajnije od drugih sudjeluju u uočenim tipovima modernizacije poduzeća, ali i u budućim strategijama

poslovanja. Očito je njihovo “zagovaranje” strategija rasta, ali nalaze se i među onima koji će u skoroj budućnosti primjenjivati različite mjere smanjenja radne snage i proizvodnje. *Drugo, (prometom) velika poduzeća izrazitije od drugih do sada su modernizirala vlastitu organizaciju putem nove organizacije rada, a u budućnosti su skloniji od drugih primjenjivati strategiju ulaganja i akviziciju.* Izgleda da je prethodni tip modernizacije “iznutra” za takva poduzeća nužna stuba na putu ka kasnijoj tržišnoj ekspanziji na domaćem i strano-me tržištu. *Treće, poslovna ne/uspešnost djeluje “na linearan način” na sudjelovanje ispitanika u iskazivanju svojih “sklonosti” prema pojedinim tipovima modernizacije poduzeća i strategija rasta; dakle, što je poduzeće uspešnije, vjerojatnije je da će biti sklonije određenom tipu modernizacije i nekoj od strategija rasta.*

No nema takva smjera djelovanja u tri slučaja: kod ulaganja u novu organizaciju rada, kod strategije ulaganja i akvizicija i kod strategije redukcije rada i izvedbe. Očito, u tim slučajevima djeluju i neki drugi činitelji; moguće je da je dio poduzeća prisiljen na novu organizaciju rada i usvajanje timskih projekata i kada im dobro ide i kada su na pragu velike krize poslovanja; zatim, moguće je da dio poduzeća ulazi u strategiju ulaganja i akvizicija i bez izrazi-tog oslonca na vlastitu dobit, ali oslonjeni na bankarske kredite, dobit iz potencijalnih akvizicija i učinka širenja poslovanja uslijed kupnje konkretnih poduzeća; na kraju, posve je jasno da su loše vođena poduzeća prisiljena prim-jenjivati kad-tad i određene mjere smanjenja radne snage i izvedbe.

ZAKLJUČNE NAPOMENE

U analitički napor sadržan u ovome radu ušli smo s ide-jom da u njemu opišemo istraživani uzorak menadžera i poduzetnika sa stajališta temeljnih varijabli koncepta “mo-dernizacijskoga potencijala” i da se kroz njega ispitaju mo-guće razlike između menadžera i vlasnika – menadžera u pogledu ostvarenoga i poželjnoga rasta poduzeća, odnosno mogućih strategija rasta poduzeća u skoroj budućnosti! Pri tome smo prepostavili da nema značajnijih razlika iz-među profesionalnih menadžera i vlasnika-menadžera s obzirom na njihove ključne osobne i organizacijske karakteristike, kao što su tip profesionalne karijere, osobni kul-turni kapital, socijalno podrijetlo, ostvareni i poželjni rast poduzeća.

Naši podatci doveli su nas do sljedećih preliminar-nih zaključaka. Prvo, s obzirom na pojedine dimenzije osobnoga kulturnoga kapitala (najviši stupanj formalnoga obrazovanja, ulaganja u vlastito poslovno usavršavanje),

čini se da nova menadžersko-poduzetnička elita ima među sobom više pripadnika s nižim obrazovanjem nego stara socijalistička ekonomска elita. Dijelom se to može objasniti činjenicom da se novi poduzetnici u značajnoj mjeri "novače" od osoba sa završenom srednjom ili višom školom tehničkoga usmjerenja. Drugo, s obzirom na ostvareni i očekivani ekonomski rast poduzeća, u našem uzorku riječ je o većinom o "poduzećima rasta", iako je dvojbeno je li on dovoljno velik s obzirom na potrebe zemlje za otvaranjem novih radnih mješta i za ambiciozne planove poduzeća da šire svoje poslovanje unutar i izvan granica zemlje. U svakom slučaju, prema menadžerima i poduzetnicima u razdoblju od skoro pet godina unazad manje od 1/5 ovih poduzeća poslovalo je s određenim teškoćama/gubitcima, a velika većina (skoro 80%) ostvarila je i razumne stope dobiti. Kad je riječ o neposrednoj budućnosti, menadžeri i poduzetnici iskazuju uglavnom pozitivna očekivanja: smatraju da će kod njih i u iduće tri godine dobit poduzeća značajno rasti, a s njome i mogućnost zapošljavanja novih radnika.

Ono što je zabrinjavajuće jest podatak da ova "poduzeća rasta" ipak veoma malo sudjeluju u međunarodnoj podjeli rada i tržišta. To ukazuje na slab potencijal htijenja ali i mogućnosti za širenjem poslovanja na inozemna tržišta. Svega 13,4% poduzeća ostvaruje u zadnje tri godine većinu svoga prihoda u inozemstvu, a istodobno preko 50% njih uglavnom djeluje na nacionalnom tržištu. Ipak, ohrabrujuće je što sve veći dio menadžera i poduzetnika misli da će širiti tržište i prihode, i izvan nacionalnoga gospodarstva! Kad je pak riječ o nekim ključnim dimenzijama društvene obzirnosti poduzeća, kao sastavnici modernizacijskog potencijala ove elite, naši podatci pokazuju da dobar dio poduzeća uopće ne iskazuje određenu društvenu obzirnost u smislu donacija i sponsorstava: 27,5% poduzeća uopće nema odgovora na pitanje o prosječnim ulaganjima za ove svrhe!

Oni pak koji sudjeluju u određenoj praksi društvene obzirnosti spram uže ili šire zajednice, iskazuju tom praksom jedan tradicionalan obrazac društvene obzirnosti. Naime, najčešće se pomažu humanitarne organizacije, lokalni sportski klubovi, a zatim različiti, mahom lokalni kulturni projekti i manifestacije. *Ovdje se postavlja jedno važno pitanje: u kojoj je mjeri ova praksa davanja i sponsorstava tek dodatno širenje moći poduzeća i menadžera/poduzetnika u lokalnoj sredini, a u kojoj istinska briga za potrebe zajednice, bez očekivanih recipročnih usluga ekonomске ili političke naravi?* Za sada nemamo odgovora na ovo pitanje, ali je jasno da *naša poduzeća tek trebaju razviti modernizacijski kompleksniju praksu društvene obzirnosti prema lokalnoj ali i široj društvenoj zajednici!*

Analiziramo li posebno ekonomске i društvene učinke menadžera i vlasnika-menadžera, dolazimo do nekoliko djelomičnih zaključaka. *Pokazuje se, kao prvo, da su menadžeri podjednako prisutni na rukovodećim mjestima i u poduzećima osnovanima prije 1989. godine, kao i u poduzećima osnovanima nakon 1990. godine (51,60% od ukupno 213 anketiranih menadžera). Drugo, naši podatci kazuju da su vlasniči-menadžeri u odnosu na menadžere nešto prisutniji u dioničkim društвima, dok su menadžeri u odnosu na vlasnike-menadžere izrazito prisutni u društвima s ograničenom odgovornošću.* I što je možda najzanimljivije, s obzirom na ekonomsku uspјešnost poduzeća provedene statističke analize ne otkrivaju ovdje značajnije razlike među našim poduzećima, tj. ispitanicima. To znači da su podjednako slične ekonomске uspјešnosti i slične veličine godišnjega prihoda i poduzeća osnovana u socijalističkom razdoblju, kao i ona osnovana nakon 1990. godine! Jasno, kako je ovdje riječ o prihodu ostvarenom samo u jednoj godini (2003. godina), i ovdje se moramo suzdržati od konačnih zaključaka glede odnosa između obrazovanja, tipa vlasnika i ekonomске uspјešnosti poduzeća.

Gledajući pozornije na *dimenzije socijalnog izvorišta hrvatske menadžersko-poduzetničke elite iz našega uzorka, naši su podatci potvrdili jednu od naših hipoteza: da je ona jedna konglomeratska skupina još uvijek u procesu stvaranja.* Ona se stvara *iz različitih socijalnih i socioprofesionalnih slojeva.* Prije svega formira se, sukladno nekim ranijim (pa i našim) istraživanjima, iz redova bivših visokokvalificiranih radnika, malih obrtnika i službenika, iz redova stručnjaka ili slobodnih profesija, iz redova bivših socijalističkih direktora ili menadžera te iz redova nezaposlenih i stranaca. Primjerice, gleda li se na *odnos spola ispitanika i zanimanja oca u 1988. godini* (prije početka "tranzicije" u Hrvatskoj), nismo otkrili statistički značajne razlike među anketiranim menadžerima i poduzetnicima. Gotovo 19% muškaraca i 25% žena steklo je sadašnji rukovodeći položaj dolazeći iz obitelji profesionalaca različitih profila (iz obitelji tehničara, inženjera, viših državnih službenika, itd.), a u isto vrijeme 39% muškaraca i 32,00% žena došlo je do sadašnjih položaja iz obitelji različitih direktora i menadžera.

Sukladno ovim podatcima, u proteklih desetak i više godina menadžerska elita se tek djelomice reproducira iz same sebe – iz redova rukovodećeg osoblja različitih profila. Da ovaj zaključak nije neutemeljen, možda nam bolje govore *podatci o dobi ispitanika i njihovom radnom položaju/statusu u 1988. godini.* Relativna većina mlađih menadžera i poduzetnika (mladih od 45 godina) došla je na sadašnje položaje bivajući te 1988. godine u statusu nezaposlenih osoba ili stude-

nata (47,6%); većina menadžera i poduzetnika starijih od 45 godina bila je već 1988. godine u statusu stručnjaka i/ili profesionalaca drugih profila (23,6%9 ili rukovoditelja (56,9%) (Pearson = 140,103, p<=.000).

Prema tome, naši podatci potvrđuju da je hrvatska menadžersko-poduzetnička elita jedna konglomeratska skupina ili novoformirana ekonomska elita sastavljena od pojedinaca i manjih skupina koje su ušle u nju iz različitih socijalnih slojeva. U njoj su vrhunski menadžeri pripadnici jedinog socijalnog sloja koji se formirao već u socijalizmu i sličan položaj upravljača u poduzećima zadržao do današnjeg dana. Oni su već 1988. godine bili pripadnici relativno moćnog, iako institucionalno nepriznatog sloja socijalističkih direktora (tehnokrata); privatizacijom i ukupnom promjenom institucionalnog sustava vlasnički i pravno legitimirali su svoju imovinu i svoj sadašnji položaj, oslobodivši se političkog tutorstva stare političke nomenklature.

No kad je riječ o njihovu neposrednom djelovanju u poduzećima, svi su oni zadnjih godina suočeni s određenim zahtjevima modernizacije poduzeća i donošenjem glede budućeg razvoja "svojih" tvrtki. Naši podatci o dosadašnjoj modernizaciji poduzeća svjedoče o tome da su u zadnjih pet godina ta poduzeća, čini nam se, bila zabavljena prije svega stabilizacijom svojih poslovnih sustava, racionalizacijom poslovanja, hvatanjem koraka s novijim informatičkim tehnologijama i dodatnim pribavljanjem kapitala za održavanje postojećega rasta poduzeća. U okviru takvih poslovnih mjera, u dijelu poduzeća posebno se ulagalo u kompetencije stručnjaka i u tehnologiju, a u jednoj drugoj skupini poduzeća i u novu organizaciju rada i osnivanje posebnih timskih skupina za različite razvojne projekte.

Kad je riječ o budućim strategijama poslovanja, među njima smo identificirali pretežno strategije rasta i stabilizacije poslovanja, a u manjoj mjeri defanzivne strategije, koje su posljedica krize poslovanja i rukovođenja. U izrazitim strategijama rasta posebno se ističu dvije: strategija ulaganja i akvizicija i strategija osvajanja inozemnih tržišta. U strategije stabilizacije ubrajamo i u budućnosti uočenu strategiju pribavljanja novih i sposobnih menadžera i stručnjaka, a u defanzivne strategije ubrajamo uočenu strategiju smanjenja rada i proizvodne/uslužne izvedbe. Pojava ove strategije, kao i neki drugi podatci, pokazuje da je dio poduzeća iz našega uzorka ipak pogoden krizom poslovanja i rukovođenja i da taj dio ne uspijeva dovoljno snažno rasti da bi odgovorio novim izazovima lokalnoga i/ili barem regionalnoga tržišta. O globalnome da i ne govorimo!

Na kraju, naše analize odnosa između ključnih nezavisnih varijabli i dobivenih faktorskih subskala dovele su

nas i do sljedećih preliminarnih zaključaka. Prvo, *dosegnuta razina rasta i poslovnih prilika u okruženju posebno pogoda - doduše većinom na pozitivan način - srednja poduzeća. Ova poduzeća značajnije od drugih sudjeluju u uočenim tipovima modernizacije poduzeća, ali i u budućim strategijama poslovanja.* Drugo, (*prometom*) velika poduzeća izrazitije od drugih do sada su modernizirali vlastitu organizaciju putem nove organizacije rada, a u budućnosti su skloniji od drugih primjenjivati strategiju ulaganja i akvizicija. Treće, poslovna ne/uspješnost djeluje "na linearan način" na sudjelovanje ispitanika u iskazivanju svojih "sklonosti" prema pojedinim tipovima modernizacije poduzeća i strategija rasta; dakle, što je poduzeće uspješnije, vjerojatnije je da će biti sklonije određenom tipu modernizacije i nekoj od strategija rasta. No tome nije tako u tri slučaja: kod ulaganja u novu organizaciju rada, kod strategije ulaganja i akvizicija i kod strategije redukcije rada i izvedbe. Koji su tome razlozi? O tome ćemo možda više moći reći nakon neke druge analize, temeljem novih empirijskih i statističkih podataka. S kojima ćemo, kao i s našim pristupom, biti možda manje ograničeni nego smo to bili sada.

BILJEŠKE

¹ Slijedeći temeljne ciljeve ovoga istraživanja, naš je uzorak konstruiran u tri koraka i na način da dobro predstavlja menadžersko-poduzetničku elitu Hrvatske u ovome desetljeću. *Prvi korak.* Temeljem izvješća o finansijskim rezultatima hrvatskih poduzetnika u 2002. godini dostavljenih u FINA, Zagreb, prvo smo formirali popis svih poduzeća s određenom dobiti u 2002. godini. *Drugi korak.* Kombinacijom iskazanog profita i različitih veličina godišnjeg prometa u kunama formirali smo novi popis poduzeća, tako da smo unutar njega formirali podskupine različitih poduzeća s obzirom na iskazane stope dobiti i veličinu prometa. *Treći korak.* Nakon toga smo sva poduzeća s tako dobivenog popisa podijelili u 4 skupine i prema tako definiranim skupinama izabrali smo (razmjerno broju poduzeća u četiri novoformirane skupine poduzeća) uzorak od 800 poduzeća.

Unutar ovoga uzorka u konačnici smo imali sljedeće tipove poduzeća: a) prva skupina poduzeća obuhvaća 250 poduzeća s godišnjim prometom od 900.000,00 do 999.000,00 kuna u 2002. godini; b) druga skupina obuhvaća 250 poduzeća sa iskazanim prometom u 2002. godini između 1.000.000,00 do 50.000.000,00 kuna; c) u trećoj skupini je 200 poduzeća s iskazanim prometom između 50.000.000,00 i 100.000.000,00 kuna u 2002. godini i d) u četvrtoj je skupini 100 poduzeća s najvećim iskazanim prometom u 2002. godini; ovdje imamo 69 poduzeća s prometom većim od 100.000.000,00 kuna i 31 poduzeće s prometom većim od 1 milijarde kuna!

Prikupljanje podataka putem anketnog upitnika obavljeno je od travnja do rujna 2004. godine. Na kraju smo prikupili za obradu 433 kompletno popunjena anketna upitnika. Gledajući na njihov prostorni razmještaj unutar zemlje, u našem istraživanju su sudjelovala poduzeća iz ovih dijelova Hrvatske: 1) Zagreb i zagrebačka regija: 36,5% poduzeća; 2) sjeverozapadna Hrvatska: 18,2%; 3) Slavonija: 13,6%; 4) Istra i Hrvatsko primorje: 15,9%; 5) Dalmacija: 15,7% poduzeća.

² Prema hrvatskim statističkim i računovodstvenim rješenjima, mala i srednja poduzeća (MSP) su po definiciji ona poduzeća koja: a) za pošljavaju manje od 250 radnika, b) u svom su djelovanju nezavisna od većih poslovnih sustava/organizacija i c) koja imaju godišnji promet veličine do 60.000.000 kuna. Statističko-analitički podatci u tablici 8. pokazuju još nešto: a) da je broj zaposlenih radnika u malim poduzećima u 2003. godini veći za 17,64% nego 1997. godine (262.844 radnika u odnosu na prethodnih 223.432 radnika) i b) da je broj zaposlenih u srednjim poduzećima opao 2003. godine u odnosu na 1997. godinu za 8,02% (158.971 radnika u 2003 u odnosu na 172.996 radnika iz 1997. godine). Usporedna analiza broja poslovnih subjekata i broja zaposlenih u malim i srednjim poduzećima pokazuje da je njihov značaj ipak prije svega u njihovom broju po sebi, a manje u broju radnih mjesta koja nude odraslim i/ili starijem stanovništvu. Ipak, ukupni podatci svjedoče o relativno brzom razvoju sektora malih i srednjih poduzeća u Hrvatskoj, kao jednoga od izvora novoga hrvatskoga poduzetništva nakon 1990. godine (usp. također Aralica, 2004.)

LITERATURA

- Anshoff, H. I. (1965.), *Corporate Strategy*, New York, McGraw-Hill.
- Aralica, Z. (2004.), Mala i srednja poduzeća u izvozu Hrvatske: rezultati desk-analize, u: D. Čengić (ur.) (2004.), *Mala i srednja poduzeća kao akteri izvoznoga potencijala hrvatskoga gospodarstva: uvodne analize*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Bartlett, W., Bukvić, V. (2001.), Barriers to SME Growth in Slovenia, in: *Enterprise in Transition. Fourth International Conference on Enterprise in Transition. Proceedings*. Split: The Faculty of Economics, University of Split, Split - Hvar, May 24-26, 2001, pp. 198-201.
- Birch, D. (1992.), Dynamic Entrepreneurship and Job Creation: The US Experience, in: Abell, D. F., Koellermeier, T. (eds.), *Dynamic Entrepreneurship in Central and Eastern Europe*, Amsterdam, European Foundation for Entrepreneurship Research/EFER, pp. 13-23.
- Bežovan, G. (2004.), *Civilno društvo*, Zagreb, Nakladni zavod Globus.
- Brezinski, H., Fritsch, M. (eds.) (1996.), *The Economic Impact of New Firms in Post-Socialist Countries. Bottom-up Transformation in Eastern Europe*. Cheltenham, UK, Brookfield, USA, Edward Elgar.
- Čater, T. (2003.), Strategic Behaviour of Slovenian Firms at the End of the Transition Process, in: *Enterprise in Transition - Proceedings, 5th International Conference, May 22-24, 2003, Tučepi*. Split: The Faculty of Economics Split, pp. 522-524.
- Čater, T., Alfirević, N. (2003.), Sources of Competitive Success of Large Enterprises in Transition: The Case of Croatia and Slovenia, in: *Enterprise in Transition - Proceedings, 5th International Conference, May 22-24, 2003, Tučepi*, Split: The Faculty of Economics Split, pp. 545-547.
- Čengić, D., Rosić, I. (ur.) (2001.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Čengić, D. (ur.) (2002.), *Poduzetništvo u Međimurju i novi razvojni izazovi*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Dulčić, Ž. (2003.), Entrepreneurs' Strategy and Culture as Factors of Economic Development: The Case of Croatia, in: *Enterprise in Transition - Proceedings, 5th International Conference, May 22-24, 2003 Tučepi*. Split: The Faculty of Economics Split, pp. 586-588.

- Harper, C. S. (1994.), *Managing Growth in Your Emerging Business*, New York, McGraw-Hill.
- Krištofić, B. (2000.), Menadžeri i uspješnost poslovanja poduzeća: skica mogućih istraživačkih problema, u: Prpić, K. (ur.), *U potrazi za akterima znanstvenog i tehnološkog razvoja*. Zagreb: IDIZ, pp. 233–253.
- Lahovnik, M., Dulčić, Ž. (2003.), The Corporate Strategies of Companies in Slovenia in the Transition Period, in: *Enterprise in Transition - Proceedings, 5th International Conference, May 22-24, 2003 Tučepi*. Split: The Faculty of Economics Split, pp. 525–529.
- Leburić, A., Krneta M. (2004.), *Profil poduzetnika u Hrvatskoj. Socio-ekonomsko istraživanje 2003.*, Split, Naklada Bošković.
- McKiernan, P. (1992.), *Strategies of Growth*, London, Routledge.
- Perlow, K. (2004.), *Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj*, Zagreb, AED, Prince of Wales International Business Leaders Forum, MAP Savjetovanja, USAID.
- Porter, M. (1980.), *Competitive Strategy*, New York, Free Press.
- Thompson, A. A. Jr., Strickland III., A. J. (eds.) (1996.), *Strategic Management: Concepts and Cases*, Boston, Massachusetts, Irwin/McGraw-Hill.
- Tipurić, D. (ur.), (1999.), *Konkurentska sposobnost poduzeća*, Zagreb, Siner-gija.

Saša
POLJANEC-BORIĆ

MENADŽERSKO-
PODUZETNIČKA
KONKURENTNOST
U TRANZICIJSKIM
DIJELOVIMA GLOBALNE
EKONOMIJE: TEORIJSKI
OKVIR I EMPIRIJSKI UVID

UVOD

Predmet ove rasprave su: tranzicijsko poduzetništvo, globalizacija i razvoj konkurentnosti u Srednjoj i Jugoistočnoj Europi, a time i u Hrvatskoj. Razlog za to je činjenica da ovaj dio Europe, od 1989. godine, prolazi kroz duboke promjene koje, istodobno, potiču gospodarsku homogenizaciju na načelima privatnog vlasništva i tržišne ekonomije i političku integraciju, na načelima: a) "zajedničkih stечevina" (*acquis communautaire*)¹ i b) zajedničke imigracijske i obrambene politike. Zbog toga se može reći da je proces promjena kroz koji trenutačno prolazi Srednja, Jugoistočna i Istočna Europa najkompleksniji od svih globalnih tranzicija, jer pored *tranzicijske preobrazbe nacionalnih gospodarstava* uključuje i *povijesnu preobrazbu nacionalnih institucija*.

Nije nevažno naglasiti da prvi proces *uključuje*, a drugi *isključuje* područje *Ruske Federacije, što objašnjava veliku kulturnu premoć zapadnoeuropskih institucija u upravljanju procesom*. Činjenica, pak, da se procesom obuhvaća i države kao što su Rumunjska i Bugarska, koje su tradicionalno bile pod *ruskim kulturnim i političkim utjecajem* te da se, u kontekstu europskih integracija, govori i o turском ulasku u Europsku uniju, upućuje na zaključak da se radi o *jedinstvenu povijesnom i kulturnom projektu* utemeljenu na baštini *francuskog republikanizma* u kojem je *državljanstvo*, a ne ekonomski status ili vjera ključ za ostvarivanje – *ljudskih prava*.

Nema, pritom, nikakve sumnje da *ekonomska homogenizacija na temeljima tržišta i privatnog vlasništva na čitavom prostoru Euroazije teče brže od institucionalne preobrazbe*. Neosrednji dokaz za ovu tezu je činjenica da je *Europska unija*, već od 2002. godine, potvrdila da je *Ruska Federacija* potpuno razvijena tržišna ekonomija (UNECE, CTIED, 2004.), iako je sasvim izvjesno da je *institucionalni kapacitet* ove zemlje da osigura ravnopravne uvjete tržišnog poslovanja državnom i privatnom sektoru još uvijek nizak (Kikeri, Nellis, 2001.; Estrin, Bennett,

Urga, Law, 2004.; Stiglitz, 2004.). Istodobno **Hrvatska**, koja već dugo vremena pripada krugu razvijenijih tržišnih ekonomija Srednje Europe, još uvijek nije *ni započela pregovore o političkoj integraciji u Uniju*.

Ova, pak, *dinamička asimetrija* u kojoj se *tržišni akteri*, na temeljima delegitimirane totalitarne institucionalne baštine (Rogić, 2000.), stvaraju brže od institucionalnog kapaciteta nacionalnih država da tržište *reguliraju* sukladno temeljnim načelima "zajedničkih stećevina" (*acquis communautaire*) stvara na Istoču Europe *društvenu stvarnost* koju sociolozi, primjerice u Hrvatskoj, definiraju kao "*politički kapitalizam*" (Županov, 2002.). Razložno je prihvatiti da tako određena društvena stvarnost, strukturno promatrano, nastaje zbog velikog transakcijskog troška kojii, u uvjetima niskih stopa rasta u Istočnoj Europi, stvara "*dekomisija socijalizma*" (Županov, 2002., 72) a upravo u takvom institucionalnom ambijentu nastaju poduzetničko-menadžerske profesionalne skupine koje su predmet ovog rada. Iako su te skupine, s jedne strane, *politički favorizirane, jer su glavni socijalni akteri tržišne reforme*, one su istodobno u bitnoj strukturnoj "defanzivi" jer im: a) *manjka iskustvo* i profesionalna zrelost, s obzirom da nisu bile *legitimni dio prethodne ("paradoksalne")² socio-profesionalne strukture*, b) nemaju podršku *povijesnog tržišnog institucionalnog okvira*,³ pa ih stoga u poslovanju muče dvostruki problemi: a) "*nesavršenosti tržišta*" i b) "*nesavršenosti države*" (Stiglitz, 2000.). Zbog toga je razložno istražiti što, zapravo, u uvjetima globalizacije znači stjecati menadžersko-poduzetničku konkurentnost, imajući u vidu činjenicu da poslovanje u tranzicijskim sredinama nužno podrazumijeva *asimetrične kapacitete za ulaz na globalno tržište*.

No čak ni pojmovi *asimetrije i globalnosti nisu tako jasni* kako to često, na prvi pogled, izgleda. Stoga je posebno bitno prethodno pojasniti: a) što u ekonomskom smislu znači pojam *globalizacije* i što čini *geometriju "globalne asimetrije"* (Castells, 2000.), b) što je u *tranziciji* temeljni problem za *razvoj konkurentnosti*, c) kakvi su *stavovi lokalnih menadžera i poduzetnika* u malim i srednjim poduzećima o poslovnim performansama i perspektivama *u sadašnjim uvjetima u Hrvatskoj*.

U tom će se smislu ovaj rad sastojati od tri dijela. U prvom će se dijelu raspravljati o relevantnim ekonomskim obilježjima "globalizacije". Drugi će dio biti posvećen strukturnoj analizi konkurenetskog "algoritma" i utjecaja-ja koju ta analiza ima za upravljanje ekonomskim razvojem u tranzicijskim uvjetima. Napokon, u trećem će se dijelu analizirati rezultati istraživanja koje je Institut društve-

nih znanosti Ivo Pilar proveo tijekom 2004. godine u Hrvatskoj na uzorku od 443 ispitanika, menadžera i poduzetnika u malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj. Primjer je smisao rasprave upozoriti na neka *bitna strukturna određenja globalizacije*, kako bi se one mogle uzeti u obzir pri definiranju *političke podrške* lokalnim poduzetnicima u Hrvatskoj radi postizanja *nacionalne konkurentnosti* u uvjetima *europskih integracija*.

ŠTO JE GLOBALIZACIJA U EKONOMSKOM SMISLU?

“Globalizacija” je pojam koji obilježava mnogo stvari, a znakovito je da je neki prihvataju s *izrazitim odobravajućem* (Bhagwati, 2004.), drugi je *smatraju novom vrstom tiranije* (Bourdieu, 2003.), dok treći tvrde da njome treba pažljivo upravljati jer izaziva *mnoge dvojbe* (Stiglitz, 2004.). Jasno je, stoga, da globalizacija nije homogeni termin te da je moguće razlikovati najmanje tri njezina vida: *kulturnu, komunikacijsku i ekonomsku* globalizaciju. U tom je smislu za ovaj rad značajno upozoriti da ekonomisti i sveučilišna zajednica općenito ekonomsku dimenziju globalizacije u načelu podržavaju, određujući je, prije svega, kao *polugu za rast blagostanja* (Bhagwati, 2004.; OECD, 2002.; World Bank, 2002.), pod uvjetom da se *njezinom dinamikom racionalno upravlja* tako da osigura “*savršenost informacija*” (Stiglitz, 2004.).

Citat što slijedi jasno pokazuje što se zapravo smatra ekonomskom globalizacijom: “Ekomska globalizacija predstavlja integraciju nacionalnih ekonomija u međunarodnu ekonomiju kroz trgovinu, direktna strana ulaganja (od strane korporacija i multinacionalnih kompanija), kratkoročne tokove kapitala, međunarodne tokove radne snage i ljudi općenito te međunarodne tokove tehnologija.” (Bhagwati, 2004., 3).

Budući da nema racionalnog razloga da se ova odredba “ekomske globalizacije” ospori, razložno je zaključiti da je “ekomska globalizacija” vrijednosno neutralna “integracija” ili “homogenizacija” još nehomogeniziranih tržišta, *sukladno predlošku razvijenih tržišnih ekonomskih struktura*. Kako su, pak, predlošci *razvijenih tržišnih ekonomskih struktura* ipak u velikoj mjeri *institucionalno organizirani, pa prema tome i kulturno determinirani* (na Zapadu su to prije svega američke tržišne institucije, dok su na Istoku to ponajprije japanske institucije), “*asimetrija*” mora biti temeljno *struktурно društveno* obilježje globalizacije.

Asimetrija globalizacijskih procesa pojačana je povjesnom činjenicom *ekonomskog kolapsa centralno planiranog*

ranib ekonomija, pa ona implicira i posebnu *političku* narav ekonomske globalizacije koju sociolozi interpretiraju ovako: "Doista postoji globalna ekonomija, jer gospodarski čimbenici djeluju u globalnoj mreži interakcije koja prelazi nacionalne i zemljopisne granice. Ali takva ekonomija *nije politički ujednačena*, te nacionalne vlade igraju veliku ulogu u utjecaju na gospodarske procese. Pa ipak je gospodarska računovodstvena jedinica globalna ekonomija, budući da se na tako globalnoj razini odvijaju strateška proizvodnja i trgovinske djelatnosti, kao i gomilanje kapitala, stvaranje znanja te informacijski menadžment. Politička diferencijacija toga globalnog sustava definira gospodarske procese i oblikuje strategije konkurenata. U tom smislu, *smatram unutarnju regionalizaciju sistemskim obilježjem informacijske/globalne ekonomije*. Stoga su države izrazi društva, a ne gospodarstva. Ono što je *ključno u informacijskoj ekonomiji jest složeno međusobno djelovanje između povijesno ukorijenjenih političkih institucija i sve globaliziranih gospodarskih čimbenika*" (označila S. P. B.) (Castells, 2000., 135).

I dalje: "Dodatno je ograničenje bitno u određivanju obilježja globalne ekonomije: *ona nije planetarna ekonomija*. Drugim riječima, *globalna ekonomija ne obuhvaća sve gospodarske procese na planetu, ne uključuje sve teritorije i ne uključuje sve ljudе na svojim poslovima, iako izravno ili neizravno utječe na življenje cijelog čovječanstva*. Iako njezini utjecaji dostižu razmjere cijelog planeta, *njezino stvarno djelovanje i struktura odnose se samo na segmente gospodarskih struktura, država i regija, u razmjerima koji se kreću u skladu s posebnim položajem države ili regije u međunarodnoj podjeli rada...* Pritom... *strukturu globalne ekonomije stvara dinamika konkuren-cije između gospodarskih čimbenika te između lokaliteta (država, regija, gospodarskih područja) u kojima se nalaze. Takva se konkurenčija zbiva na osnovi faktora koji su osobiti za novu informacijsku ekonomiju, globalnom sustavu koji sastavlja mreža zasnovana na informacijskim tehnologijama*" (označila S. P. B.) (Castells, 2000., 135-136).

Čini se da je iz ovog citata jasno da je globalna ekonomija posebna gospodarska struktura "informacijskog doba", ona je, dakle, prije svega *informacijska ekonomija* te kao takva posjeduje tipičnu "geopolitičku sliku", ali ne zato što je na okupu drži jaki vojni savez, već zato što je ona stvorena povijesnim procesom koji Castells naziva "usponom umreženog društva".⁴ Kao takva, ona je izraz sinergije koja izrasta iz međusobnog djelovanja *globaliziranih ekonomskih čimbenika*: multinacionalnih kompanija, banaka i burzi (Bhagawati, 2004.) koje povezuje *informacij-*

ska tehnologija i povijesno ukorijenjenih političkih institucija.

Čini se pritom da su države koje tradicionalno pripadaju zapadnom institucionalnom atlasu (Duverger, 1980.) ovo globalno povezivanje shvatile kao priliku da, preko podrške usponu umreženog društva, *političku dominaciju* zamijene stjecanjem *konkurentske prednosti* pa vrijednosno načelo, temeljem kojeg ove društvene strukture stvaraju *konvergirajuće saveze*, nije više isključivo vojna suradnja i politička afilijacija nego i *veličina potražnje*. Tako se globalizacija centrirala tamo gdje postoji perspektiva otvaranja novih tržišta (Kina), a nova tržišta, blagotvorno djeluju na poticanje konkurentske borbe među nacijama koje sudjeluju u borbi za nova tržišta (Sjedinjene Američke Države i Zapadna Europa).

DVA POGLEDA NA KONKURENTNOST U GLOBALNOJ EKONOMIJI¹⁵

Dva su autora ključna za oblikovanje sociološke odnosno ekonomske perspektive konkurentnosti: sociološki uvid Manuela Castellsa (2000., 2001., 2002.), odnosno ekonomski algoritam Michaela Portera (1998.). Bez pretenzija da se u ovom radu široko razrađuje perspektiva obaju autora, valja odmah upozoriti da oni raspravu o konkurentnosti svrstavaju u bitno različite kontekste. I dok Castells izvore konkurentnosti smješta prvenstveno u institucionalne okvire nacionalnih država (Castells, 2000.) i njihovih integracijskih inaćica, definirajući *četiri "procesa" koji određuju ishod konkurentske borbe*, Porter (1998.) raspravlja o "konkurentnosti" kao *strukturnom agregatu što ga, u okviru industrije kao temeljnog konkurentske okvira, tvore 4 "sile" i dvije "intervenirajuće" varijable*. S obzirom da je Castellsova perspektiva šira, iako ne nužno i uvjerljivija, u nastavku će se, "sustavom lijevka", koji podrazumijeva postupak kojim se od šireg obuhvata dolazi do onog užeg, pokušati ukratko pokazati bitne dimenzije jedne i druge teorijske koncepcije. Evo stoga prvo uvida u Castellsovovo shvaćanje problema:

"Četiri glavna procesa određuju oblik i ishod konkurenčije. Prvi je *tehnološki kapacitet*. U taj pojam valjalo bi uključiti znanstvenu osnovu proizvodnje i proces menadžmenta, snagu istraživanja i razvoja, ljudske resurse potrebne za tehnološke inovacije, prikladnu primjenu novih tehnologija te razinu njihova širenja u cijeloj mreži gospodarske interakcije. Drugim riječima, tehnološki kapacitet nije samo ono što proizlazi iz zbroja različitih elemenata, nego je on osobina sustava: ono što zovem sustav znano-

sti-tehnologije-industrije-društva... Zato tehnološki kapacitet baš i nije obilježje pojedinačnih tvrtki... *Raspoloživi dokazi pokazuju da je konkurentnost industrijskih sektora u zemljama OECD-a uvelike određena tehnološkom razinom svakog sektora.* Također, sposobnost zemalja da konkuriraju u međunarodnoj ekonomiji izravno je povezana s njihovim *tehnološkim potencijalom*" (označila S. P. B.) (Castells, 2000., 136-137).

"Drugi veliki faktor koji utječe na konkurentnost jest *pristup velikom, integriranom, bogatom tržištu, kao što je Europska unija, SAD/Sjevernoamerička trgovinska zona ili, u manjoj mjeri, Japan.* Najbolji konkurentni položaj jest onaj koji tvrtkama omogućuje da neometano djeluju unutar jednoga od tih velikih tržišta, a da još uvjek imaju mogućnost pristupa drugim tržištima sa što manje mogućih ograničenja. Prema tome, što je veća i dublja integracija danog gospodarskog područja, veće su mogućnosti poticanja produktivnosti i profitabilnosti za tvrtke smještene u tom području. Stoga, dinamika trgovine i strano ulaganje između država i makroregija odlučujuće utječu na izvedbu pojedinačnih tvrtki ili mreža tvrtki" (Castells, 2000., 137).

"*Treći faktor koji objašnjava konkurentnu izvedbu na globalnom tržištu jest diferencijal između troškova proizvodnje na mjestu proizvodnje i cijena na tržištu odredišta – što je prikladnija računica od pojednostavujuće formule koja je usmjerena samo na troškove rada, budući da ostali faktori troškova mogu biti jednakovaržni (na primjer, troškovi zemlje, porezi, propisi za zaštitu okoliša itd.).* Međutim, taj faktor može utjecati na konkurentnost samo ako su dva prethodna pozitivno integrirana u tvrtkinu komercijalnu strategiju. To jest, potencijalni profit uključen u niže troškove proizvodnje, može biti ostvaren samo ako postoji pristup velikom, bogatom tržištu. *Također, diferencijali između troškova i cijene nisu zamjena za tehnološki kapacitet*" (označila S. P. B.) (Castells, 2000., 137).

"Konačno, izgleda da je *konkurentnost u novoj globalnoj ekonomiji*, kao što je već prethodno utvrđeno, *veoma ovisna o političkoj sposobnosti nacionalnih i nadnacionalnih institucija da upravljaju strategijom rasta u onim državama ili regijama koje su pod njihovom nadležnosti, uključujući stvaranje konkurenčke prednosti na svjetskom tržištu za one tvrtke za koje se smatra da služe interesima stanovništva na njihovu teritoriju, otvaranjem novih radnih mjesta i ostvarenjem priboda... Evropska neovisnost u ključnoj komercijalnoj avijacijskoj industriji ne bi se nikada postigla bez odlučujuće pomoći*

francuske, njemačke, britanske i španjolske vlade u lansiranju i prodaji airbusa" (označila S. P. B.) (Castells, 2000., 138).

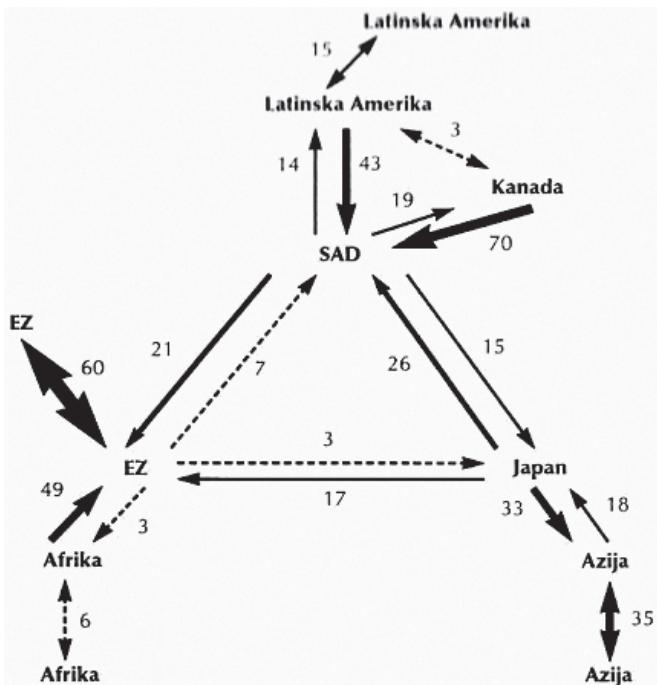
Pokuša li se, dakle, na ovom mjestu sažeti što prema Castellsovou mišljenju čini *algoritam konkurentnosti zemalja*, jer one su, da podsjetimo, središte njegova interesa, doći će se do tri ključna izvora: a) *tehnološki kapacitet* koji podržava *porast produktivnosti*, b) *integrirano tržište* koje podržava *efikasnost ekonomije*, c) moć *dislociranja proizvodnje* koja umnaža diferencijal između *troška i prihoda* i d) pripadnost *moćnim nacionalnim i nadnacionalnim institucijama* koje posjeduju *institucionalni (politički) kapacitet* za osiguravanje *superiornih strategija rasta*.

S obzirom da tehnološki kapacitet određuje, prije svega, moć da se u *realnom vremenu* globalno dostavi informacija, to je *intenzitet "umreženosti"*, a s njom i *intenzitet međuvisnosti proizvodnih čimbenika*, ključna mjera tehnološke spreme, iz koje izrasta *konkurentnost*. Pritom ne ma nikakve dvojbe da je *transakcijski trošak umrežavanja poslovnih jedinki puno niži* nego što je *transakcijski trošak integriranja tržišnih i političkih institucija*. Ova, pak, činjenica uzrokuje izrazitu *asimetriju u konkurentnosti zemalja, mikro ili makro regija*, upravo zbog toga što *konkurentnost* ne izrasta samo iz "performansi" pojedinih poslovnih subjekata, već i iz *moći povijesnih političkih institucija koje* mjerama ekonomske politike (novčanim poticajima) *usavršavaju stvaralački kapacitet svojih građana*. Zbog toga *već integrirana tržišta* koja djeluju u *integriranom institucionalnom okviru*, kao što je ono *sjevernoameričko*, posjeduje aktualno *konkurenčku prednost*, usprkos činjenici da globalizacija sama po sebi zapravo "*teži poništenju povijesne, gospodarske geografije*" (Castells, 2000., 139).

Tako se "konkurentnost", u Castellsovoj perspektivi, pojavljuje kao obrazac za novu *asimetričnu povezanost* koja s jedne strane učvršćuje: a) "modele dominacije koje su, kroz povijest, stvorili prethodni oblici ovisnosti" (Castells, 2000., 141) i b) pokazuje znatnu i znakovitu *promjenu u korist regije azijskog Pacifika formirajući koaliciju Japana i "četiri tigra"* s Kinom i regijom Jugistočne Azije. U tim se uvjetima, prvi put u (europocentrično oblikovanoj) povijesti, formira konkurenčni ring koji: a) umanjuje važnost europskog kontinenta u globalnoj ekonomiji, b) izbacuje "iz igre" prostor Zajednice nezavisnih država.⁷ Proces opadanja konkurenčne moći Europe naziva se pritom "*eurosklerozom*". U čemu je, pak, gospodarska bit "euroskleroze" u globalnoj ekonomskoj perspektivi, najbolje će se vidjeti iz dvije slike što slijede.

Prihvati li se, naime, teza da se mjerom ekonomske globalizacije može smatrati: a) intenzitet trgovinske razmjene i b) intenzitet stranih ulaganja (Bhagwati, 2004.), onda pokazatelji veličine ovih gospodarskih aktivnosti u globalnim razmjerima mogu sugerirati relevantne zaključke o ključnim smjerovima ekonomske globalizacije *u planetarnim razmjerima*.

Slika 1.
 Struktura svjetske trgovine
 1991. godine



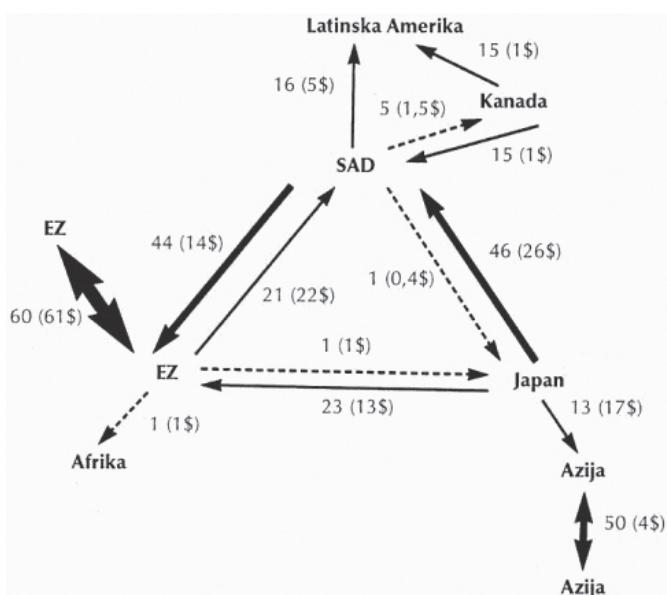
Izvor: Castells, 2000., 133, slika 2.2.

Napomena: Iznosi su postotci ukupne trgovine (izvoz plus uvoz). Punoča pravaca između trgovačkih partnera pokazuje intenzitet razmjene.

Iz prikazanog je razvidno da je 1991. godine: a) SAD izvozila u EZ tri puta više nego što je EZ izvozila u SAD, b) Japan izvozio u EZ 5 puta više nego što je EZ izvozila u Japan. Također razvidno je da su: a) prvenstveni trgovinski partneri EZ-a države iz EZ-a te afričke države, b) da su prvenstveni partneri SAD-a Kanada i Latinska Amerika te c) prvenstveni trgovinski partneri Japana s područja Azije. Pri tome je očito da, među promatranim konkurenckim polovima trokuta, *jedino Japan izvozi na gravitirajuća tržišta više nego što s njih uvozi, pa je tako, promatrano iz perspektive trgovinske bilance, Japan, u globalnim razmjerima, u najpovoljnijem položaju*.⁸

Imajući, napokon, u vidu pokazatelj iz kojeg je razvidno da je unutarazijska trgovinska razmjena dva puta veća

od unutarlatinoameričke trgovinske razmjene, te pet puta veća od unutarafričke trgovinske razmjene, ne treba čuditi da *regija azijskog Pacifika*: "... ima sklonosti postati najveća industrijska regija svijeta, s 26,9% proizvodnje 2000. godine, u odnosu prema 24,6% Zapadne Europe i 18% Sjeverne Amerike. A radi se o procjenama ne uzimajući u obzir Kinu, čiji će brz rast i tehnološka modernizacija od nje ubrzo stvoriti veliku gospodarsku silu." (Castells, 2000., 142). Gore opisana slika "ekonomske globalizacije" ne bi bila potpuna kad ne bi uzimala u obzir strukturu stranih ulaganja u svijetu. Zbog toga je zanimljivo prikazati sljedeću shemu:



Slika 2.
 Struktura stranog svjetskog ulaganja 1989.-1991. (projek)

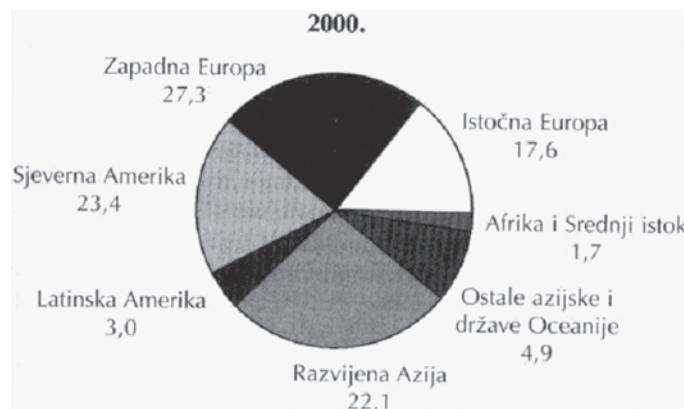
Izvor: Castells, 2000., 134, slika 2.3.

Napomena: Iznosi su postotci ukupnog izravnog ulaganja: oni u zagradama apsolutne su vrijednosti u milijardama američkih dolara. Vrijednost pravaca između trgovinskih partnera pokazuje intenzitet razmjene.

I ova, kao i prethodna slika, *zorno prikazuje vodeću poziciju Japana*, jer je iz prikazanog razvidno da je i u relativnom i u apsolutnom smislu *Japan najveći generator stranih ulaganja u globalnoj ekonomiji*. Istodobno su strana ulaganja u Japan minimalnih razmjera. Također, struktura stranih ulaganja u globalnoj ekonomiji pokazuje da se u odnosu na gravitirajuća tržišta, za razliku od trgovine, radi o *unipolarnim tokovima*, jer gravitirajuća tržišta pojedinih regionalnih polova globalne ekonomije ne uspijevaju ostvariti relevantan intenzitet stranih investicija u središtu ekonomske moći: EZ, SAD i Japan.

Dvije gore prikazane slike dobro upućuju na: a) temeljnu geometriju globalne ekonomije i b) relativnu snagu ključnih uporišta nove globalne geometrije. Iz toga se lako može zaključiti da je u rasporedu sila, *po svim prikazanim kriterijima EZ⁹ u globaliziranoj ekonomiji u najslabijoj poziciji*. Stoga je jasno da je u takvima uvjetima *ključni motiv europskog ujedinjenja neka vrsta "sekularnog prestiža"*, tj. konkurentnost, kojem je u temelju želja da se, usprkos novom rasporedu snaga, zadrži povijesno akumulirana globalna moć. Pogleda li se stoga slika što slijedi, vidjet će se kako Europa nastoji nadoknaditi prije očitani pad moći u globalnom rasporedu ekonomskih snaga.

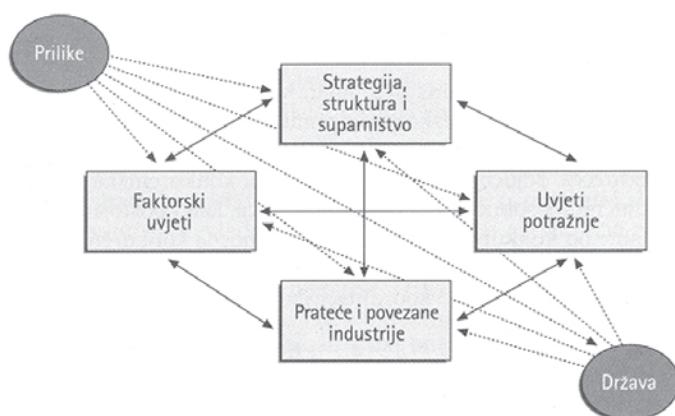
Slika 3.
Udio u svjetskoj proizvodnji
po regijama: prognoze za
2000. godinu (%)



Izvor: Castells, 2000., 143, slika 2.4.

Globalnom proizvodnjom, kao i u slučaju trgovine i inozemnih ulaganja, prikazanih u slikama 1 i 2, dominiraju tri regionalne ekonomske cjeline: a) *Zapadna Europa*, b) *Sjeverna Amerika*, c) *razvijena Azija*. Četvrto, pak, mjesto zauzima Istočna Europa. Istodobno je od svih prikazanih makroekonomskih regija jedino Europa do 1990. godine imala političku barijeru slobodnom protoku roba i usluga prema svojim neposrednim susjedima. *Zbog toga je integriranje Zapadne i Istočne Europe u zajedničko tržište proces duboko motiviran potrebom da ovaj kontinent zadrži povijesnu konkurenčku prednost koju je unutar globalne ekonomije počeo gubiti već šezdesetih godina prošlog stoljeća*. Kako, pak, borba za održanje konkurenčke prednosti za Europu *de facto* znači otvaranje mogućnosti da se perspektiva ubrzanog rasta realizira ponajprije u Istočnoj Europi, gdje postoje goleme rezerve: a) porasta produktivnosti, b) širenja tržišta, bitno je razumjeti kako se *iznutra mogu stvoriti uvjeti za povećanje europske konkurenčnosti*.

U tom je smislu razložno uzeti u obzir perspektivu koju brani Michael Porter, a koja problem *stjecanja konkurenčke prednosti* bitno povezuje s *pojmom "industrije" i sa strukturom koju Porter naziva "dijamantom"* (Porter, 1998., 127). U tom je smislu korisno na ovom mjestu dobiti grafički prikaz Porterova "dijamanta" koji određuje ekonomsku dimenziju konkurentnosti unutar neke industrije.



Slika 4.
 Porterov dijamant konkurenčkih sila

Izvor: Tipurić, 1999., 5 (slika 1.1); prema: Porter, 1998., 127 (slika 3-5)

Temeljnu ekonomsku strukturu nacionalne konkurenčnosti čine, prema Porteru, četiri čvrsto međusobno zavisne varijable: a) uvjeti faktora, b) strategija, struktura i suparništvo među tvrtkama koje čine industriju, c) uvjeti potražnje i d) prateće i povezane industrije, dok dvije sile: e) opće prilike i f) država, konstituiraju u prikazanoj shemi "intervenirajuće" varijable.

Promatra li se pritom gore prikazani "dijamant sila" iz perspektive europskih integracija, razložno je primijetiti da je *sve prikazane elemente "konkurenčnosti" moguće, iz povijesnih razloga, očekivati samo u zapadnom dijelu Europe*, jer relevantne sociološke analize pokazuju da se u tom dijelu Europe dogodio: a) sržni razvoj industrija, b) autentični razvoj institucija, dok nasuprot tome istok Europe karakterizira: a) *zakašnjela industrijalizacija* i b) *hibridna institucionalizacija* (Županov, 1983.; Kundera, 1985.; Rogić, 2000.; Katunarić, 2001.; Županov, 2001.). Zbog toga je racionalno pretpostaviti da ključne varijable konkurenčnosti, opisane u gornjoj slici (Porter, 1998., 127), u tranzicijskim ekonomijama nedostaju.

Čak i da se gore navedena pretpostavka ospori u nekim elementima, ona nesumnjivo vrijedi za attribute koje Porter naziva: a) *individualnom strategijom poduzeća i*

b) domaćim rivalitetom, jednostavno zbog toga što je ove sile nemoguće povezati sa situacijom državnog monopolija ili oligopola, ključnim ekonomskim strukturama centralno planirane ekonomije, koje u naslijedu ima svaka tranzicijska zemlja. U tom je smislu, dalje, razložno prepostaviti da tranzicijske ekonomije posjeduju neku vrstu “*nesavršenog konkurentskog dijamanta*” pa, prema tome, i krnju konkurentnost koja će, ne utječe li se na nju institucionalnim mjerama, *zasigurno u europskom kontekstu usporavati stjecanje konkurenčke prednosti*. Već je prije pokazano da izgradnja institucija stvara puno veći transakcijski trošak od “uspona umreženog društva”, pa je stoga svaka tranzicijska država koja aspirira konkurentnosti nužno integracijska, jer se kroz taj algoritam dio troškova za razvoj konkurenčkih ekonomskih struktura preljeva Europskoj uniji koja trošak prihvata jer ga definira kao investiciju u: a) porast trgovinske razmjene, b) porast izravnih stranih investicija. Tako, pak, raste konkurenčka moć kontinenta u cjelini, unutar globalne ekonomije, pa se može zaključiti da je ključni *politički interes europskih integracija poticati razvoj konkurenčnosti u tranzicijskim ekonomijama*.

U tom je kontekstu moguće prepostaviti da je proces privatizacije koji je, kao reformska mjera, intenzivno provoden u tranzicijskim ekonomijama u razdoblju od 1990. do 2000. (OECD, 2002.; World Bank, 2002.) imao, osim uspostave temeljnih poluga tržišne ekonomije, za cilj riješiti i prvi problem “krnjeg dijamanta”, a to je insuficijencija u strategiji razvoja poduzeća.¹⁰ Kako je, međutim, iz Porterove analize razvidno da “konkurenčnost” ne ovisi samo veličini, strukturi i strategijama razvoja pojedinih poduzeća, nego i o drugim *dimenzijama dijamanta koje u tranzicijskim ekonomijama najviše nedostaju, važno je proces reformi voditi tako da potpomognu i razvoj drugih elemenata konkurenčnosti, a to je ponajprije element domaćeg rivaliteta*. To, nadalje, znači da se taj postupak vodi optimalno kad se poduzeća razvijaju tako da stvaraju *suparničku domaću vlasničku strukturu* da bi se uspostavila sinergija između *porasta performansi poduzeća i razvoja konkurenčnosti*.

Evo, napokon, i zašto: “Veza između jakog domaćeg rivaliteta i stvaranja trajne konkurenčke prednosti u industriji, pojavljuje se kao najjači empirijski nalaz našeg istraživanja... Nacije s vodećim svjetskim pozicijama često posjeduju jake lokalne rivale, pa čak i tako male nacije kao Švicarska i Švedska....Domaći je rivalitet superioran rivalitetu sa stranim konkurentima osobito kad su u pitanju poboljšanja i inovacija, radije nego statička efikasnost...”

(Porter, 1998., 117-118) "... Rivalitet među tvrtkama istog porijekla (home base) je osobito koristan iz više razloga. Prije svega domaći konkurenti stvaraju osobito vidljive prisike jedan na drugog. Naime, uspjeh jednog domaćeg rivala znači ili dokazuje da su napredovanja moguća. On, također, često privlači nove rivale u industriju." (Porter, 1998., 118-119) "... Ne samo da jaka domaća konkurenca zaoštvara prednosti kod kuće nego i tjera domaće tvrtke da prodaju vani kako bi rasle... Veoma se rijetko poduzeće može natjecati na međunarodnom planu ako nema jaku konkureniju kod kuće" (Porter, 1998., 119).

Navedeni citati nedvosmisleno pokazuju dvije stvari: a) da je sila "*domaćeg rivaliteta*" *presudna za stvaranje i razvoj konkurentnosti* i b) da pojam "domaćeg rivaliteta" podrazumijeva *natjecanje više "vlasnika" domaćeg porijekla* (home base). U tom je smislu razložno zaključiti da ekonomski *uspjeh integracijskih procesa* u Europi u bitnoj mjeri ovisi o: a) *privatizacijskoj reformi koja dekonstruira ekonomsku strukturu državnih monopola* i b) *razvoju suparničke domaće vlasničke strukture, jer upravo ova utječe bitno na razvoj konkurentnosti unutar svake industrije.*

Imajući u vidu činjenicu da se dosad u tranziciji pokazalo da privatizacijski algoritmi imaju ograničen utjecaj na stvaranje *domaćeg rivaliteta*, u tranzicijskim ekonomijama, zbog nedostatne volje stranih i domaćih reformatora da privatizaciju provedu i sukladno načelima razvoja konkurentnosti (Stiglitz, 2004.), slijedi da je *za razvoj domaćeg rivaliteta* u tranzicijskim ekonomijama presudan *koncept malih i srednjih privatnih poduzeća* koja su: a) *sektorski fleksibilna i b) pogodna za plasman domaće štednje ili ograničenih kreditnih alokacija*, jer je, *u situaciji niskog kreditnog vrednovanja tranzicijskih zemalja, nemoguće zamisliti neku drugu kreditnu politiku tržišno orijentiranih banaka*. Zbog toga je razvoj *konkurentnosti u tranzicijskoj Europi* ključno vezan za *strukturu malih i srednjih poduzeća* pa je u nastavku opravданo ispitati temeljne okvire u kojima taj proces nastaje.

TRANZICIJA, KONKURENTNOST I MALA I SREDNJA PODUZEĆA

Već je pokazano da je tranzicija stanje koje je duboko vezano s: a) usponom umreženog društva i b) novom geometrijom moći koju stvara globalna ekonomija. Nesumnjivo je, pritom, da je on na europskom kontinentu rukovođen i autentičnim političkim programom koji, prvi put u povijesti, stvaranje Europske unije definira kao proces

promjena koji: a) proširuje zonu regionalne stabilnost i razvoja na nove države članice, b) potiče održivi ekonomski razvoj te c) smanjuje istodobno razinu apsolutnog siromaštva i nejednakost prihoda (UNECE – CTIED, 2004.). U tom je smislu razložno zaključiti da prointegracijska politička vodstva europskih zemalja žele da se ekonomski razvoj odvija tako da ne ugrožava europsku socijalnu koheziju pa se projekt europskog ujedinjenja može smatrati najsloženijim globalnim političkim projektom jer mora paralelno ostvariti tri teško pomirljiva cilja: a) rast, b) stabilnost i c) koheziju (Sapir i sur., 2003.).

Svaki od navedenih ciljeva, međutim, ima svoja *interne ograničenja*, pa se tako pokazalo da, primjerice, za *poticanje ekonomskog rasta* na kontinentu nije bilo dovoljno samo "magnuti barijere koje su priječile mobilnost dobara, usluga, rada i kapitala,... već da valja... smanjiti broj vertikalno integriranih poduzeća (čitaj: korporacija), osigurati veću mobilnost unutar i kroz poduzeća, ponuditi opcije prekvalificiranja, osigurati veću fleksibilnost tržišta rada, otvoriti mogućnost eksternog financiranja, osobito kroz dionice te osigurati veće investicije kako u istraživanje i razvoj unutar poduzeća, tako i u visoko obrazovanje. Ono što je, drugim riječima, potrebno da bi se postigao rast je ogromna promjena u institucijama i organizacijama, koja se u velikim razmjerima još nije dogodila u Europi." (Sapir i sur., 2003., 2).

S druge strane, *europska stabilnost*, tvrde analitičari, u velikoj mjeri ovise o sposobnosti društva i države da zadrže: a) nisku inflaciju i b) niski proračunski deficit. Zbog toga se *poštivanje limita od 3% budžetskog deficitia (per annum)*, smatra temeljem stabilnosti monetarne unije koje se svi, usprkos činjenici da će zbog takvog limita morati ulaziti u strukturalne reforme, moraju pridržavati (Sapir i sur., 2003., 2). Čini se, napokon, da će pitanja *stvaranja kavezije* u najvećoj mjeri *ovisiti o sposobnosti država članica* da europske strukturalne fondove koriste na način *koji promovira konvergenciju nacionalnih ekonomija*. U tom smislu je bitno istaknuti da napor za postizanje konvergencije moraju biti popraćeni i: "provodenjem nacionalnih politika koje pogoduju kako novim investicijama tako i razvoju ljudskog kapitala... osobito stoga što će nove članice *morati ostvarivati veće stope rasta kroz kraće vrijeme kako bi ostvarile konvergenciju s razvijenijim članicama Unije*" (Sapir i sur., 2003., 2). Zato se u kontekstu europskih integracija tranzicija sagledava kao "*dugoročni proces izgradnje novih političkih i ekonomskih institucija, a ne samo kao postupak liberalizacije trgovine, cijena i tržišta i privatizacije državnog vlasti*

sništva" (UNECE - CTIED, 2004.), što se dugo smatralo glavnim tranzicijskim planom utemeljenim na viziji proizšloj iz *Washingtonskog dogovora*.¹¹

Ova složena "europaska poslovno/povijesna misija" uvjetovana je upravo činjenicom da integracije istodobno moraju proizvesti rast, konkurentnost i konvergentnost, što nikad prije u povijesti nije bio slučaj jer je "ekonomija", po definiciji, bila usmjerena na "rast" (proizvodnje), a politika na dominaciju a ne na "konkurenčiju i konvergenciju". Budući da *poduzetnici sami nisu motivirani na poduzetničku aktivnost zbog širih socioekonomskih ciljeva* koji se poduzetništvom postižu već, prije svega, "profitabilnošću", to "konkurentnost i konvergentnost" tranzicijskih ekonomija ovisi o sposobnosti nacionalne ekonomske politike da: "...preusmjeri prihod na djelatnosti visoke produktivnosti koje zauzvrat mogu ostvariti visoke razine stvarnih zarada." (Cohen i dr., 1985., 4) prema Castells, 2000., 120).

Prema tome, tranzicijska konkurentnost u bitnoj mjeri ovisi, kako od poduzetničkih *ljudskih resursa* koji su angažirani na *stvaranju profita*, tako i od *izbora djelatnosti u kojima se razvoj poduzetništva odvija*, jer izbor djelatnosti ključno utječe na *izbor tehnološke baze koja podupire razvoj poduzetništva*, pa prema tome i na *količinu i oblik državne intervencije potrebne za razvoj "konkurentnosti" i "konvergentnosti"*.¹² Zbog toga je nakon 15 godina tranzicije svršishodno analizirati elemente gore prikazanog okvira, kako bi se u nacionalnim gospodarskim politikama razvilo oruđe za razumijevanje i praćenje *konvergentnosti i konkurentnosti*, autentičnog privatnog sektora u tranzicijskim prilikama u Europi. U tom je smislu potrebno predočiti neke od rezultata istraživanja koje je, između ostalog, imalo za cilj ispitati, kako profesionalne parametre i vrijednosne orientacije poduzetnika i menadžera koji posluju u tranzicijskim uvjetima, tako i odnos ove profesionalne skupine prema *problemima rasta i razvoja konkurentnosti u lokalnim tranzicijskim prilikama*. U tu će se svrhu u nastavku analizirati neki rezultati istraživanja provedenog tijekom 2004. godine u Hrvatskoj na uzorku od 433 poduzetnika.¹³

PODUZETNICI U HRVATSKOJ 2004. GODINE

Prije nego se, za potrebe lakše orijentacije, donese slika općeg profila hrvatskog poduzetnika, kako je ona "izmjrena" prethodno spomenutim istraživanjem, valja se, ukratko, iz unutrašnje perspektive osvrnuti na temeljne značajke već spomenutog, strukturno asimetričnog tranzicij-

skog institucionalnog okvira, što karakterizira ambijent u kojem je stasalo nacionalno poduzetništvo u malim i srednjim poduzećima. U tom je smislu opravданo ponovno upozoriti da je tranzicija, pogotovo u perspektivi europskih integracija, složen proces koji podrazumijeva "zaživljavanje višestranačja i parlamentarizma, vlasničkih sloboda i tržišne utakmice, slobode medija i vjerskog života" (Šundalić, 2001., 65), ali na istoku Europe ima više latentnih mogućih razvojnih scenarija (Županov, 2001.). U svakom slučaju, korisno je podsjetiti da se radi o institucionalnoj i gospodarskoj preobrazbi koja je u "zemljama jezgre"¹⁴ (Wallerstein, 1991.) trajala više stoljeća, dok se na istoku Europe ima odviti usporedno i u kratkom roku.

Kako se, s druge strane, u Istočnoj Evropi proces odvija na bitno drugačijoj povijesnoj, institucionalnoj i društvenoj podlozi, koja, također je već spomenuto, ima obilježja modernizacijskog parodoksa, proces je u vrijednosnom smislu još uvek netransparentan. Zbog toga je *problematično legitiman i institucionalno nestabilan*, što *proizvodi iznimno volatilan raspored tranzicijskih prioriteta*. Ova činjenica, drže mnogi, uvjetuje "polarizaciju strategija društvenog razvitka... u kojoj dominira... orijentacija na vlasništvo kao na jedini argument zapadnog mentaliteta" (Šundalić, 2001., 68-70) te razvoj "predatorskog" ponašanja utemeljenog na "sirovom utilitarizmu" (Županov, 2002., 73). Zbog toga se, u svim tranzicijskim državama, pa tako i u Hrvatskoj, registrira *nisko povjerenje u nacionalne političke i građanske institucije* (Šundalić, 2001.).

Iako mnogi ovakav razvoj događaja povezuju s *naglim prodorom neoliberalizma kao temeljnog ideološkog okvira koji dominira procesom tranzicije*, autori koji nacionalnu tranziciju analiziraju iz ekonomске perspektive tvrde da se "skepticizam prema slobodnom tržištu i liberalnim reformama zasniva na pogrešnim predodžbama. Krađe, propasti banaka, korumpirana administracija, pogreške u privatizaciji, pretvaranje državnih u privatne monopole, loše performanse izvoznih sektora i preveliki državni sektori u nekim tranzicijskim zemljama, ne mogu se povezati s uvođenjem slobodnog tržišta i političke demokracije. Nasuprot tome, trebaju se tumačiti kao posljedica *neuspjeha u poduhvatu uvođenja političke demokracije i slobodnog tržišta*"¹⁵ (Šonje, Vujičić, 2001., 150-151). U tom je smislu bitno naglasiti da se neuspjeh u uvođenju "slobodnog tržišta" raščlanjuje na pet neuralgičnih točaka ekonomске politike i to: fiskalnu, trgovačku, novčarsku i bankovnu politiku, politiku privatizacije i restrukturiranja te politiku tržišta rada (Šonje, Vujičić, 2001., 151). Budući

da svih pet neuralgičnih točaka čine temeljni ambijent u kojem se razvija tranzicijsko malo i srednje poduzetništvo, korisno je, u nastavku, prikazati njihovu kritičku ocjenu.

Hrvatska je tranzicijska fiskalna politika, tvrde analitičari, u razdoblju od 1990. do 2000. bila neracionalna jer su: a) porezi bili preniski da bi zadovoljili potrebe države u kojoj više od 30% populacije čine ratni veterani, prognavici i izbjeglice te ljudi stariji od 65 godina, te s druge strane b) nedovoljno transparentna da bi bila efikasna. To ju je *činilo neelastičnom, kako za potrebe države, tako i za potrebe privatnog sektora, pa je analitičari ocjenjuju negativno* (Šonje i Vujičić, 2001., 153). S druge strane, trgovачka politika temeljila se na izrazitom carinskom protekcionizmu, koji je *implicirao uspostavu "male i zatvorene ekonomije"* pa ni ovdje analitičari ne nalaze razloga za pozitivnu ocjenu (Šonje i Vujičić, 2001., 153).

Nadalje, isti autori drže da je novčarsku i bankarsku politiku obilježio *"prigodni" oblik neoliberalizma* koji je, u nedostatku pravila za provođenje tržišnog natjecanja, doveo do: "velikog broja ulazaka novih banaka na tržište dok su glavni dijelovi paketa ekonomске politike u potpunosti zadržali antiliberalna obilježja" (Šonje i Vujičić, 2001., 157). Isto vrijedi za politiku "privatizacije" pri čemu su pogreške učinjene na dva glavna načina u: a) lošem izboru načina regulacije tržišta i b) lošem izboru modela privatizacije: "...*Regulacija tržišta započela je puno kasnije nego privatizacija* (obilježila S. P. B.). Temeljni regulacijski zakoni, kao što su Zakon o preuzimanju dioničkih društava, Zakon o izdavanju i trgovanim vrijednosnim papirima te Zakon o zaštiti tržišnog natjecanja, doneseni su tek u drugoj polovici devedesetih godina, u prosjeku pet godina kasnije nego u drugim tranzicijskim zemljama. Još je neko vrijeme prošlo dok nisu uspostavljene temeljne regulacijske institucije (Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja, Komisija za vrijednosne papire). Nakon uspostave *proračuni tib neprocjenjivo važnih institucija zadržani su na zanemarivoj razini u usporedbi s veličinom problema* (obilježila S. P. B.) te financijskom i političkom moći koja je koncentrirana u rukama mogućih prekršitelja zakona" (Šonje i Vujičić, 2001., 159). Napokon, kad je u pitanju peti stup liberalne ekonomске politike, a to je fleksibilno tržište rada, spomenuti autori tvrde da je ono u Hrvatskoj izrazito rigidno jer su "troškovi otpuštanja relativno visoki, a osobito izražena karakteristika je činjenica da su mogućnosti otpuštanja radnika zakonski znatno ograničene" (Šonje i Vujičić, 2001., 160).

Iz svega navedenog slijedi da je tranzicijski poslovni ambijent takav da privatnom poduzetniku *osigurava la-*

gan ulazak na tržište, jer se uspostava privatnog vlasništva smatra jedinim tranzicijskim prioritetom (Šundalić, 2001.), *dok se istodobno namjerno opstruira izgradnja institucionalnog ambijenta koji pogoduje rastu poduzetničkog privatnog sektora* (Šonje, Vujičić, 2001.). U tom se smislu može reći da su *privatni poduzetnici u Hrvatskoj politički poželjna skupina koja, međutim, djeluje u "opstruirajućem" institucionalnom ambijentu*. Stoga je razložno zaključiti da je obilježje "predatorstva" strukturno ugrađeno *u tranzicijski poduzetnički mentalitet* ne samo zbog vrijednosnog utilitarizma, nego i zbog činjenice da se bez njega nemoguće razvijati u uvjetima "političkog kapitalizma" (Županov, 2002.). Ipak, ovdje donesenu sliku politički favoriziranog i institucionalno destimuliranog "predatora" je u nastavku korisno dopuniti stvarnim "socioprofesionalnim obilježjima" ispitanika, poduzetnika koji su činili uzorak u već spomenutom istraživanju menadžera i poduzetnika u Hrvatskoj 2004. godine.¹⁶

Hrvatski su, dakle, poduzetnici *školovani muškarci, srednjih godina (većinom stariji od 46), što znači da su profesionalno formirani u doba jugoslavenskog samoupravnog socijalizma, rata za stjecanje nezavisnosti i tranzicijskog porača*. Oni, dakle, nikada nisu poslovali u "normaliziranim tržišnim uvjetima" a ono što u tom kontekstu osobito začuđuje jest činjenica da je danas u Hrvatskoj ova profesionalna skupina u obrazovnom smislu po mnogočemu *elitna skupina*. Prije svega, *natprosječno su školovani*. Većina ih, naime, ima *višu ili visoku stručnu naobrazbu*, pa ovo s obzirom na *visoko tehnologizirani kontekst globalne ekonomije predstavlja važan prerogativ opstanka*.

Hrvatski poduzetnici uglavnom *nemaju međunarodnih profesionalnih iskustava*, što znači da svoju poduzetničku "motivaciju" crpe iz lokalnog sociokulturalnog naslijeđa. U tom je smislu razložno očekivati da je i njihov *"vrijednosni sustav" uglavnom oblikovan lokalnim kulturnim matricama* koje limitiraju aspiracije na razinu nižu od onih koje iskazuju njihovi partneri iz Zapadne Europe,¹⁷ ali koje konvergiraju onim elementima sociokulturalnog kapitala koji su prepoznatljivi i u Zapadnoj Europi (Čengić, Čolić, Topolčić, 2004.). Međutim, *izraziti profesionalni lokalizam*, čini se, predstavlja ograničenje, imajući u vidu važnost koju u ekonomiji temeljenoj na znanju igraju *globalne komunikacije i globalna umreženost* (Thurrow, 1999., 87).

Spomenuto ograničenje, ipak, u lokalnim razmjerima ne utječe na *materijalni status hrvatskih poduzetnika* jer je on, u svakom pogledu, *iznadprosječan*. Gotovo 63%

ispitanika ima dva do tri automobila, dok više od 55% ispitanika posjeduje, pored mjesta stalnog boravišta, i kuću za odmor. Usprkos "predatorskom mentalitetu", o kojem se u literaturi govori, hrvatski su menadžeri i poduzetnici, u političkom smislu, *veoma umjereni*. Oni, naime, *preferiraju politički centar*, jer 59% ispitanika svoju političku orientaciju, na skali od 1 do 10,¹⁸ smješta u interval od 4 do 7, pri čemu je znakovito da *relativno najveću zastupljenost (29,6% ispitanika) ima sredina ljestvice (5)*.

S druge strane, hrvatski poduzetnici nisu *niti politički niti strukovno organizirana profesionalna skupina*, jer čak 90% njih ne bilježi članstvo ni u jednoj političkoj stranci, a velika većina (također oko 80%) ne pripada ni jednom strukovnom udruženju, što sugerira zaključak da se radi o profesionalnoj skupini koja nema velik društveni utjecaj. Također, njihova je *eksponiranost međunarodnim organizacijama minimalna*, pa tako čak 96% hrvatskih poduzetnika nije nazočno ni u jednoj međunarodnoj strukovnoj udruzi. Zbog toga se može zaključiti da se radi profesionalnoj skupini koja: a) u *nacionalnoj socijalnoj stratifikaciji* zauzima relativno *visok položaj*, b) u *političkom smislu* predstavlja "šutljivu" *centrističku opciju*, koja c) djeluje u *međunarodnoj profesionalnoj izolaciji*.

Promatrano iz perspektive klasične sociološke tipologije, radi se o profesionalnoj skupini koja se može poistovjetiti sa sociopolitičkim sklopom poznatim pod nazivom "*viši srednji sloj*", koji može nositi *prerogative nacionalnog prestiža* ali zasigurno *nema velike globalizacijske ambicije* koje bi, u struktturnom smislu, bile *jakom podlogom za razvoj globalne konkurennosti*. Značajno je ovdje zapaziti da gore doneseni okvir socioprofesionalnog poduzetničkog statusa upućuje na zaključak da se u tranzicijskim uvjetima *novi srednji sloj* koji je prije, u vrijeme jednopartijske vlasti i centralno planirane ekonomije, zapravo *pripadao dobro plaćenim državnim službenicima, formira, u sociokulturnom smislu, u poduzetničkim profesionalnim skupinama, zauzimajući mjesto koje je prije držala visoka politička i državna administracija*.

Od interesa je, stoga, u nastavku proučiti kakav je profesionalni *ethos* tog novonastalog srednjeg sloja.

Tablica 1. daje dobar presjek stavova koji stvaraju faktore *individualizma*, odnosno *kolektivizma*. Promatrajući u tom kontekstu distribuciju aritmetičkih sredina, u gore prikazanoj skali stavova lako se uočava da najviše vrijednosti postižu stavovi koji afirmiraju: a) *individualizam* (Ljudi trebaju preuzeti više odgovornosti brinući se sami za sebe, M=4,38); b) *kompetitivnost* (Natjecanje je dobro jer potiče ljude na ustrajan rad i razvoj novih ideja, M=4,22), c)

Tablica 1.

Raspodjela ispitanika prema percepciji određenih dimenzija individualizma i kolektivizma (%)

	1	2	3	4	5	<i>M</i>
1. Ljudi trebaju preuzeti više odgovornosti brinući se sami za sebe	0,9	2,5	8,8	32,8	55,0	4,38
2. Država treba preuzeti odgovornost tako da zbrine svakog pojedinca	18,7	26,1	33,0	14,8	7,4	2,66
3. Ne prihvate li nezaposleni svaki ponuđeni posao, trebaju izgubiti naknadu za nezaposlene	12,7	16,6	31,2	19,2	20,3	3,18
4. Nezaposleni imaju pravo odbiti posao koji ne žele	22,2	24,7	27,3	13,9	12,0	2,69
5. Natjecanje je dobro jer potiče ljudi na ustrajan rad i razvoj novih ideja	0,9	1,6	13,6	41,8	42,0	4,22
6. Natjecanje je loše jer ono rađa sve ono najlošije u ljudima	46,9	27,3	17,8	5,5	2,5	1,90
7. Država bi trebala dati više slobode tvrtkama	3,2	3,5	27,0	37,4	28,9	3,85
8. Država bi trebala djelotvornije kontrolirati tvrtke	16,2	14,3	29,6	24,9	15,0	3,08
9. Treba smanjiti razlike u plaćama kako bi svi imali podjednako	52,9	22,4	14,8	6,5	3,5	1,85
10. Trebalо bi uvesti veće nagrade za većа zalaganja pojedinaca	2,3	1,8	14,1	40,9	40,9	4,16
11. Trebalо bi povećati privatno vlasništvo u poduzećima i u industriji	2,1	3,7	24,5	37,0	32,8	3,95
12. Trebalо bi povećati državno vlasništvo nad poduzećima	50,3	27,0	18,5	3,5	0,7	1,77
13. Svaki bi pojedinac trebao biti odgovoran za osiguranje svoje mirovine	3,9	6,0	24,5	37,4	28,2	3,80
14. Država bi trebala svakome osigurati mirovinu	19,9	21,5	26,1	16,6	15,9	2,87
15. Svaki bi pojedinac trebao biti odgovoran za osiguranje vlastitoga "krova nad glavom"	2,8	3,7	26,3	37,4	29,8	3,88
16. Država bi trebala svakome osigurati "krov nad glavom"	36,0	30,7	23,8	6,0	3,5	2,10
17. Pojedinci bi trebali biti oprezni kada čine promjene u životu	2,1	3,9	24,2	36,3	33,5	3,95
18. Pojedinci neće nikada ništa postići ne djeluju li odvažno/hrabro	1,4	3,5	24,5	35,6	35,1	4,00

Napomena: Ispitanici su izrazili svoje mišljenje uz pomoć brojki od 1 do 5, pri čemu brojke znače sljedeće: 1 = uopće se ne slažem, 2 = uglavnom se ne slažem, 3 = niti se slažem niti se ne slažem, 4 = uglavnom se slažem, 5 = u potpunosti se slažem.

meritoratska načela alokacije (Trebalо bi uvesti veće nagrade za većа zalaganja pojedinaca, $M=4,16$) i d) **odvažnost** (Pojedinci neće nikada ništa postići ne djeluju li odvažno/hrabro, $M=4,00$). Razvidno je, također, da ni jedan stav koji podupire kolektivističku politiku nema podršku poduzetnika, jer svi takvi stavovi realiziraju vrijednosti niže od 3. U tom se smislu može zaključiti da je **ethos**

tranzicijskih poduzetnika suprotan ideološkom kontekstu ambijenta u kojem su odgojeni, usprkos činjenici da ih je velika većina, kako je pokazano u ovom istraživanju, profesionalno izgrađena u vrijeme samoupravnog socijalizma u Hrvatskoj te da u sociokulturnom smislu dominантно pripadaju lokalnom društvenom ambijentu.

Zanimljivo je, stoga, promotriti što tako izrazito individualistički usmjerena socioprofesionalna skupina u poslovnom smislu očekuje od države.

	Prvi izbor	Dруги избор
1. Održavanje reda u državi	75,5	12,0
2. Omogućavanje više prava ljudima da se izjasne o važnim odlukama vlade	13,4	39,3
3. Borba protiv rasta cijena	5,3	25,9
4. Zaštita slobode govora	2,3	15,5

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Tablica 2.
Percepcija uloge države – prvi i drugi izbor (%)

Iz prikazanih je odgovora razvidno da poduzetnike država zanima u prvom redu kao *regulativni mehanizam* (održavanje reda!) što, vjerojatno, znači *osiguravanje situacije u kojoj ista pravila vrijede za sve*. Naime, stav po kojem država mora ponajprije održavati red (75% ispitanika), snažno sugerira zaključak da *poduzetnički srednji sloj podržava djelovanje pravne države koja omogućava jednak pristup institucijama*. Ovo, pak, pokazuje da je poduzetnički *ethos* konzistentan, *kako na planu individualizma koji ističe kompetitivnost i odvražnost kao osobnu kvalitetu, tako i na planu solidarnosti* (koju ne treba miješati s pojmom kolektivizma), *jer jednakost u pristupu institucijama prije karakterizira solidarni nego "predatorski" svjetonazor*.

S druge strane, značajan postotak ispitanika (Usporeди: tablica 2., drugi izbor) pokazuje kako se poduzetnici zalažu za *veću komunikaciju između vlade i ljudi*, te sugerira želju da se pravni poredak u državi poprati i *odgovarajućim mehanizmima suradnje između javnog i privatnog sektora*. Ovi odgovori upućuju na zaključak da poduzetnička socioprofesionalna skupina državu vidi kao instituciju *poretka i suradnje* te od nje *ne zahtijeva branjenje* posebnih, *već javnih interesa*.

Imajući u vidu sve dosad navedeno, razložno je zaključiti da su hrvatski poduzetnici, slično općoj sociološkoj slici o profilu poduzetnika općenito, dio *tipične poduzetničke slike* koju sukladno sociološkim klasicima, kao što je Max Weber (1968.), ali i suvremenim domaćim autorima, kao što su A. Leburić i M. Krneta (2004.), karakterizira: a)

individualizam (meritokratizam), b) politički centrizam i c) demokratizam kao vrijednosne orientacije, dok u društvenoj strukturi zauzimaju položaj novog višeg srednjeg sloja kojem treba nacionalna država kao regulator, ali koji još ne razmišlja o problemima globalne konkurentnosti.

Zanimljivo je stoga kako se ovaj novi sloj društvene strukture, stvoren u tranzicijskoj Hrvatskoj u doba globalizacije, snalazi u novim društvenim i profesionalnim ulogama koje ostvaruju u ambijentu institucionalne nestabilnosti i nedorečenosti i brzog uspona informacijske ekonomije i umreženog društva te jakog konkurenetskog usmjerenja koje dolazi sa Zapada iz povijesnih političkih institucija i iz multinacionalnih kompanija (Castells, 2000.).

VLASNIŠTVO, KONKURENCIJA I RAST HRVATSKIH PODUZETNIKA U 2004. GODINI

Hrvatski su poduzetnici u većini vlasnici i menadžeri, a u manjini samo menadžeri, jer *gotovo 60% ispitanika ima određeni postotak vlasništva u poduzećima kojima upravlja*,¹⁹ pa se u Hrvatskoj uglavnom radi o poduzećima koja se u teoriji smatraju „obiteljskima“ (Huse, 2004.). Takva su poduzeća *u pravilu lokalnog karaktera*, a podatci pokazuju kako čak 85% ovih poduzeća nema udjela stranog kapitala. Ovo upućuje na zaključak da ona još uvijek nemaju potrebu za stranim investitorima, *usparks činjenici da 20% poduzeća ostvaruje ukupan prihod veći od 80 milijuna kuna godišnje (cca. 10 milijuna eura).*

Osim što su spomenuta poduzeća u vlasničkom smislu uglavnom „obiteljska“, ona i većinu svojih prihoda ostvaruju *na domaćem tržištu*.

Tablica 3.
Raspodjela poduzeća prema
ukupnom prihodu poduzeća
ostvarenoga u zadnje tri
godine na domaćem
tržištu (%)

1. Ukupan prihod do 25%	8,1
2. Ukupan prihod od 26 do 50%	5,8
3. Ukupan prihod od 51 do 75%	7,9
4. Ukupan prihod od 76 do 100%	77,4

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Tablica 3. jasno svjedoči da je domaće tržište prirodni okvir u kojem *nastaje i stasa malo i srednje poduzetništvo*. Tako je iz prikazanog razvidno da njih samo 14% većinu ukupnog prihoda realizira izvan domaćeg tržišta, dok velika većina njih - 77% na domaćem tržištu realizira od 51 do 75% ukupnog prihoda. Prema podatcima dobivenima istraživanjem, hrvatski poduzetnici na domaćem tržištu registriraju razmjerno jaku konkureniju.

1. Nemamo pravu konkureniju	5,5
2. Konkurenija je donekle prisutna	23,8
3. Konkurenija je veoma izražena, a čini je od 1 do 10 konkurenata	32,8
4. Konkurenija je veoma izražena, a čini je od 11 do 30 konkurenata	11,3
5. Konkurenija je veoma izražena, a čini je više od 30 konkurenata	14,3

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Tablica 4.
 Procjena konkurenije na relevantnom tržištu (%)

Naime, razvidno je da 58% ispitanih poduzetnika registrira **jaku konkureniju na domaćem tržištu koja, u pojedinim dijelovima privatnog sektora, registrira i do 30 konkurenata**, dok zanemariv dio poduzetnika, tek njih 5,5%, posluje u situaciji monopola. Iz toga se može zaključiti da privatni sektor u malim i srednjim poduzećima djeluje u razvijenoj ekonomskoj strukturi, što svakako dobro utječe, kako na razvoj produktivnosti, tako i na efikasnost poslovanja, ali i na razvoj nacionalne konkurentnosti (Porter, 1999.). Pored toga važno je naglasiti da **poduzeća obuhvaćena uzorkom posluju zapažaju, osim domaće (65%), i inozemnu konkureniju (29%)**,²⁰ te da, dijakronički promatrano, usprkos jakoj konkurenциji, koja zasigurno potiče troškovnu efikasnost, **povećavaju zaposlenost u svojim poduzećima**.

	<i>Broj zaposlenih u poduzeću 1999. godine</i>	<i>Broj zaposlenih u poduzeću 2004. godine</i>
1. Poduzeće tada nije postojalo	7,9	
2. Od 1 do 10 radnika	33,0	29,3
3. Od 11 do 50 radnika	22,9	24,2
4. Od 51 do 250 radnika	23,1	29,8
5. Od 251 i više radnika	13,2	16,6

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Tablica 5.
 Broj zaposlenih u poduzeću u 1999. godini i u 2004. godini (%)

Promotri li se, naime, dinamika kretanja zaposlenosti u malim i srednjim poduzećima u posljednjih pet godina, vidi se da, ukupno promatrano, u uzorku dominiraju poduzeća u kojima broj zaposlenih raste, jer **71% ispitanika tvrdi da se u posljednjih 5 godina broj zaposlenih povećao**. Pritom se najveći strukturni pomaci događaju u poduzećima koja zapošljavaju **od 51 do 250 radnika (6%)**, dok najveći **pad (4%)** doživljavaju **poduzeća s najmanjim brojem zaposlenih (1–10)**. Doneseni podatci potvrđuju tezu da privatni sektor blagovorno utječe na tržište rada jer,

u načelu, povećava zapošljavanje, *pa se čini da niti nestabilni tranzicijski uvjeti niti međunarodna konkurenca na domaćem tržištu ne utječu negativno na performanse poduzeća koja, u promatranom razdoblju, u većini podižu razinu zaposlenosti.* Zanimljivo je, međutim, da rast zapošlenosti ne implicira nužno inovaciju proizvoda i usluga, *iako postoji i značajna skupina poduzeća koja se u posljednjih pet godina upustila u inoviranje.* Od interesa je, stoga, u nastavku pogledati kakav su opis inovacijskih aktivnosti dali poduzetnici u provedenom istraživanju.

Tablica 6.

Inovacijska aktivnost poduzeća u zadnjih pet godina – kroz broj značajno poboljšanih ili inoviranih proizvoda/usluga (%)

1. Od 1 do 5	21,0
2. Od 6 do 15	12,5
3. 16 i više značajno poboljšanih ili inoviranih proizvoda/usluga	9,9
4. Bez odgovora/bez značajno poboljšanih ili inoviranih proizvoda/usluga	56,6

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Iz tablice 6. je razvidno da *proizvodne inovacije nisu prvenstveno usmjerenje privatnog sektora u Hrvatskoj jer većina ispitanika (57%) ne bilježi značajnu inovaciju proizvodnje/djelatnosti u posljednjih 5 godina.* Iz toga se može zaključiti da rast performansi privatnog sektora koji se potvrđuje *kroz rast zaposlenosti* u Hrvatskoj proizlazi: ili iz a) *boljeg upravljanja faktorima proizvodnje (troškovna efikasnost)*, ili iz b) *širenja tržišta (ekonomija razmjera)*, ili c) zbog pokretanja *novog investicijskog ciklusa* (kreditna ekspanzija) ali u većini na promatranom uzorku još uvijek *ne iz inoviranja.* Ipak, s obzirom da *43% ispitanika navodi poboljšanje, odnosno inoviranje proizvoda i usluga, jasno je da i u tranziciji privatni sektor predstavlja prirodni oslonac inoviranju.* Zbog toga je potrebno u nastavku promotriti kako izgleda slika poslovne modernizacije malih i srednjih privatnih poduzeća u Hrvatskoj i što se iz nje može zaključiti o razvoju konkurentnosti u tranzicijskim uvjetima.

Tablica 7., koja donosi pregled aritmetičkih sredina realiziran na Lickertovoj skali daje modernizacijsku sliku hrvatskih poduzeća. Naime, *fokus modernizacijskih promjena* događa se na planu: a) *informatizacije uredskog poslovanja (M=3,86)*, b) *uvodenja nove tehnologije i opreme (M=3,82)* i c) *poboljšavanja proizvodnih/poslovnih sposobnosti (M=3,76)*. Malo se pomaka događa na planu: a) *razvoja nove organizacije rada (M=3,11)* i b) *u razvoju posve novih proizvoda (3,07)*, dok se na planu c) *prekvalifikacije radne snage (M=2,45)*, ne događa ništa.

Tablica 7.

Procjena stupnja ulaganja u različite aspekte modernizacije poduzeća uz pomoć ljestvice od 1 do 5 (1 = uopće se ne ulaže, a 5 = izrazito se ulaže) (%)

Oblik modernizacije	Ocjena stupnja ulaganja					M
	1	2	3	4	5	
1. U informatizaciju proizvodnje	10,6	4,6	23,6	29,8	31,4	3,67
2. U inoviranje postojećih proizvoda	12,9	5,3	30,7	31,9	19,2	3,39
3. U informatizaciju uredskoga poslovanja	2,8	4,8	28,4	31,4	32,6	3,86
4. U poboljšanje proizvodnih/poslovnih sposobnosti	4,8	3,5	29,3	36,0	26,3	3,76
5. U obrazovanje stručnjaka i inženjera	10,4	11,3	28,2	30,7	19,4	3,37
6. U uvođenje nove tehnologije i opreme	7,2	3,7	21,9	34,4	32,8	3,82
7. U razvoj posve novih proizvoda	18,0	12,2	31,2	21,5	17,1	3,07
8. U obrazovanje rukovodilaca	11,3	10,4	34,2	29,6	14,5	3,26
9. U povećanje investicija za nove poslove	8,3	7,4	29,8	31,4	23,1	3,54
10. U prekvalifikaciju radne snage	30,9	17,6	31,9	14,3	5,3	2,45
11. U razvoj nove organizacije rada	15,9	10,9	33,7	25,2	14,3	3,11
12. U timski rad/posebne projektne skupine	16,6	11,1	30,7	25,2	16,4	3,14
13. U osnivanje profitnih/prihodnih/troškovnih centara	29,3	14,5	28,2	18,2	9,7	2,64

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Tako se može reći da se ovom slikom *Castellsov "uspon umreženog društva"*, pokazuje u svom neposrednom tranzicijskom "algoritmu". Naime, tablica 7. zorno pokazuje da se u Hrvatskoj u novonastalom privatnom sektoru *informaticka i tehnološka homogenizacija* (umrežavanje) pretpostavlja: a) *razvoju ljudskog kapitala* (prekvalifikacija), b) *inovaciji* (razvoj posve novih proizvoda) i c) *razvoju nove korporativne kulture* (razvoj nove organizacije rada), iz čega se može zaključiti da u tranziciji novi poduzetnici i novonastali privatni sektor *podupire tehnološko inoviranje, dok se razvoj ljudskog kapitala ne pojavljuje kao prioritetna aktivnost za privatni sektor u tranziciji*. U tom smislu se može, na Castellsovom tragu, naznačiti da *razvoj privatnog sektora u tranzicijskim uvjetima ne implicira "uspon umreženog društva"*, već *uspon "umreženih poduzetnika"* koji probleme razvoja društvenih i organizacijskih (korporativnih) kompetencija još ne "načinju" ili "prebacuju" (ostavljaju) drugim društvenim strukturama.

Razložno je, pritom, ovaj fenomen povezati, kako s činjenicom da tranzicijski privatni sektor mora nadoknadi držvene troškove iz prošlosti (Beesly, Littlechild, 1999.) koji, u vidu tehnološkog manjka (podkapitalizira-

nosti), predstavljaju povijesno naslijede "paradoksalne modernizacije" (Rogić, 2000.) tako i s problemom "nekonzistentne ekonomske politike" (Šonje, Vujičić, 2001.), na koji je upozorenje na početku ovog poglavlja. Ova "nekonzistentna ekonomska politika" stvara asimetriju između rasta privatnog sektora, kao nužne posljedice propasti centralno planiranih ekonomija (Estrin, Bennett, Urga, Maw, 2004.) i institucionalnog kapaciteta države da *uspon privatnog sektora sinergijski poveže s razvojem sociokulturalnog kapitala.*

Ovakav tijek društvenog razvoja strukturno pogoduje "divljem kapitalizmu" (Županov, 2002.) ali se, s druge strane, čini opravdanim zaključiti da se on prije može vezati uz problem "nesavršenosti države" (Stiglitz, 2004.) nego uz "utilitarizam" privatnika. Stoga je korisno u nastavku analizom podataka prikupljenih istraživanjem provjeriti radi li se u rastu privatnog sektora o izrazito utilitarnom reduktionizmu ili o složenom procesu koji se može smatrati višedimenzionalnim.

Tablica 8.
Konvergentni elementi
aktualne poslovne politike u
poduzećima²¹

<i>Poslovna politika</i>	<i>Faktor 1</i>	<i>Faktor 2</i>
1. U informatizaciju proizvodnje	0,581	0,230
2. U inoviranje postojećih proizvoda	0,584	0,249
3. U informatizaciju uredskoga poslovanja	0,401	0,236
4. U poboljšavanje proizvodnih/poslovnih sposobnosti	0,567	0,166
5. U obrazovanje stručnjaka i inženjera	0,670	0,270
6. U uvođenje nove tehnologije i opreme	0,605	0,245
7. U razvoj posve novih proizvoda	0,557	0,347
8. U obrazovanje rukovoditelja	0,525	0,402
9. U povećanje investicija za nove poslove	0,345	0,471
10. U prekvalifikaciju radne snage	0,216	0,598
11. U razvoj nove organizacije rada	0,246	0,726
12. U timski rad/posebne projektne skupine	0,333	0,601
13. U osnivanje profitnih/prihodnih/ troškovnih centara	0,218	0,571

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Rezultati faktorske analize provedeni na pitanju koje je istraživalo različite aspekte modernizacijske poslovne politike u malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj sugeriraju zaključak da prioriteti: a) informatizacije, b) tehnologizacije i c) proizvodnosti, predstavljaju dimenzije *šireg modernizacijskog faktora* koji okuplja *devet dimenzija* te koji tehnički uspon povezuje s *razvojem (stručne) pro-*

fesionalne strukture, ali ne i s "prekvalifikacijom" naslijedene radne snage.

Također, razvidno je da prije navedeni prioriteti *u jedinstven faktor povezuju i element inoviranja*. Zbog toga se može zaključiti da tehnološki uspon privatnog sektora može ukazivati na čitav niz pozitivnih poslovnih inicijativa, koje, međutim, za poduzetnike u Hrvatskoj još ne predstavljaju poslovni prioritet. S druge strane, elementi korporativne kulture koji podrazumijevaju razvoje nove organizacije rada ili prekvalifikaciju radne snage čine poseban faktor, ne predstavlja aktualni poslovni prioritet, ni u jednoj svojoj dimenziji, kako to pokazuju odgovori doneseni u tablici 8. Zbog toga je ovaj zaključak korisno promotriti u dijakronijskoj perspektivi, uzimajući u obzir poslovne aspiracije poduzetnika za sljedeće tri godine.

Tablica 9.

Percepcija ne/važnosti pojedinih dimenzija poslovne politike poduzeća u iduće 2–3 godine (%)

<i>Stupanj ne/važnosti</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>M</i>
1. Širenje tržišta u zemlji	8,1	5,8	15,5	25,4	45,3	3,94
2. Razvoj tržišta u inozemstvu	30,5	10,4	13,9	13,6	31,6	3,06
3. Razvoj i proizvodnja novih proizvoda/usluga	16,2	8,8	21,0	28,2	25,9	3,39
4. Ulaganja u druga poduzeća u zemlji	57,7	15,9	17,6	4,2	4,6	1,82
5. Ulaganja u druga poduzeća u inozemstvu	62,4	13,9	14,5	4,8	4,4	1,75
6. Dodatna izobrazba/osposobljavanje sadašnjih rukovoditelja	12,0	6,9	30,3	33,7	17,1	3,37
7. Ulaganja u novu opremu i tehnologiju	5,8	4,6	18,0	35,8	35,8	3,91
8. Zapošljavanje sposobnih menadžera	15,0	7,4	20,6	30,9	26,1	3,46
9. Zatvaranje određenih proizvodnji/usluga	50,1	15,5	20,6	7,9	6,0	2,04
10. Kupovina drugih poduzeća	65,1	11,1	15,5	5,5	2,8	1,70
11. Otpuštanje dijela zaposlenih	63,7	15,5	15,5	2,8	2,5	1,65
12. Ulazak u zajednička ulaganja s nekom domaćom tvrtkom	46,0	10,4	23,6	15,2	4,8	2,23
13. Zapošljavanje sposobnih stručnjaka	13,4	5,3	17,8	30,0	33,5	3,65

Napomena: Pojedine poslovne dimenzije poduzeća ocjenjivane su uz pomoć ljestvice od 1 do 5 uz svaki ponuđeni odgovor, pri čemu krajnje brojke ljestvice znače sljedeće: 1 = posve nevažno, 5 = veoma važno.

Kao što je razvidno iz gornje tablice, prioriteti domaćih poduzetnika su, u prvom redu: a) širenje *na nacionalnom tržištu* ($M=3,94$), b) ulaganje *u novu opremu i tehnologiju* ($M=3,91$) te, napokon, c) investiranje *u ljudski kapital* (*zapošljavanje sposobnih stručnjaka* ($M=3,65$), odnosno d) *zapošljavanje sposobnih menadžera* ($M=3,46$). Iza toga slijede: *razvoj i proizvodnja novih proizvoda i usluga* ($M=3,39$) te dodatna *izobrazba i osposobljavanje sadašnjih rukovoditelja* ($M=3,39$). Zanimljivo je da su odgovori na pitanja prikazana u tablici 9. realizirali više

Tablica 10.
 Poslovna politika u skoroj
 budućnosti²³

aritmetičke sredine, nego odgovori na pitanja koja su se odnosila na aktualnu poslovnu politiku (tablica 7.), te da se, očito, pri pogledu na budućnost sustav prioriteta *obogaćuje ulaganjem u ljudske resurse*, ali u prvom redu u *stručnjake i rukovoditelje*.

Tako se kroz ovu hijerarhiju dobro vidi da investiranje u ljudski kapital *u privatnom sektoru ovisi o faktoru proširenja tržišta, te da predstavlja nadolazeću dimenziju u poslovnom razvoju privatnog sektora u Hrvatskoj*. Međutim, za razliku od prethodnog slučaja, kad je izbor poslovnih prioriteta ukazao na postojanje jakih višedimenzionalnih faktora koji se s njima povezuju, u ovom su slučaju rezultati faktorske analize manje “čvrsti” ali zato objašnjavaju veći postotak varijance.²²

Elementi poslovne politike	<i>Faktori</i>			
	<i>Faktor 1</i>	<i>Faktor 2</i>	<i>Faktor 3</i>	<i>Faktor 4</i>
1. Širenje tržišta u zemlji	0,250	0,138	-0,040	-0,022
2. Razvoj tržišta u inozemstvu	0,198	0,129	0,047	0,668
3. Razvoj i proizvodnja novih proizvoda i usluga	0,442	0,112	0,043	0,207
4. Ulaganja u druga poduzeća u zemlji	0,128	0,797	0,195	0,062
5. Ulaganja u druga poduzeća u inozemstvu	0,059	0,587	0,130	0,411
6. Dodatna izobrazba/osposobljavanje sadašnjih rukovoditelja	0,591	0,159	0,063	0,184
7. Ulaganja u novu opremu i tehnologiju	0,651	0,004	0,020	0,039
8. Zapošljavanje sposobnih menadžera	0,730	0,147	0,191	0,078
9. Zatvaranje određenih proizvodnji/usluga	0,119	0,290	0,449	-0,046
10. Kupovina drugih poduzeća	0,155	0,771	0,252	0,073
11. Otpuštanje dijela zaposlenih	0,018	0,206	0,850	0,127
12. Ulazak u zajednička ulaganja s nekom domaćom tvrtkom	0,192	0,395	0,321	0,105
13. Zapošljavanje sposobnih stručnjaka	0,709	0,003	0,122	0,047

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Kao što se vidi iz prikazanog, odgovori vezani za pitanje *o poslovnoj politici poduzetnika* u malim i srednjim poduzećima *u skoroj budućnosti* pokazuju da *specifični poslovni izbori* povlače za sobom *konvergentne poslovne poteze* koji, na neki način, oblikuju *opći izgled poslovnog ambijenta u kojem poduzetnici djeluju*. Tako se kroz faktor koji je za potrebe ovog istraživanja nazvan *orientacijom na zapošljavanje sposobnih menadžera i stručnjaka* pokazuje da su inovacije, definirane kao “razvoj i proizvodnja novih proizvoda i usluga”, duboko ovisne o poduzetničkom *upravljanju ljudskim resursima*, koje uz sebe veže i “*ulaganje u novu opremu i tehnologiju*”. Zanimljivo je, međutim, da dimenzija *širenja tržišta u zemlji* ne predstavlja dio ovog faktora, iako predstavlja poduzetnički poslovni prioritet.

S druge strane, vidi se da je drugi faktor po snazi nazvan za potrebe ovog istraživanja *orientacijom na akvizicije* (usporedi tablicu 10., faktor 2), jasno povezan s *ekspanzijom vlasništva, kako u zemljji, tako i u inozemstvu*, koja nužno *ne implicira niti inoviranje niti tehnološki rast ili rast stručne kompetencije u poduzeću*. Napokon, dva posljednja "slaba faktora" koja su nazvana *orientacijom na smanjenje radne snage* (usporedi: tablica 10., faktor 3), odnosno orijentacijom na širenje tržišta u inozemstvu (usporedi: tablica 10., faktor 4) pokazuju da opcija "otpuštanja dijela zaposlenih" veže uz sebe tendenciju "zatvaranja poduzeća", dok strategija "razvoja tržišta u inozemstvu" veže uz sebe i namjeru "ulaganja u druga poduzeća u inozemstvu". *Slijedi da svaki mogući rast privatnog sektora, sam po sebi, ne implicira određeni tijek društvenog razvoja, već da su različite dimenzije razvoja izrazito ovisne o strategiji poslovnog rasta koji privatni poduzetnici izabiru.*

S obzirom da je iz dosad prikazanog razvidno da su *izrazita tranzicijska obilježja poslovanja hrvatskog privatnog sektora: a) asimetrični oslonac na informatizaciju i tehnološku adaptaciju i b) izrazita usmjerenost na nacionalno tržišno okruženje*, ovdje doneseni rezultati sugeriraju potrebu da se, uz pomoć odgovarajuće metodologije, gore navedeni nalazi promotre iz još jedne perspektive. Iako je, naime, razložno očekivati da mala poduzeća nemaju osobitog interesa aspirirati dalje od lokalnog tržišta ili, pak, ulagati u razvoj novih proizvoda i usluga zbog racionalnih ograničenja koja proizlaze iz *veličine kao intervensirajuće varijable*, nije samo po sebi razumljivo da se, u perspektivi integriranog europskog tržišta, *srednja poduzeća izrazito fokusiraju isključivo na domaće tržište*. Zbog toga je razložno pretpostaviti da *veličina*, odnosno *djelatnost* u kojoj poduzetnici djeluju utječe na percepciju širenja tržišta, odnosno na ulaganja u inovaciju. U tom je smislu korisno analizom kontingencijskih tablica ispitati utječe li sektorska pripadnost privatnih poduzeća u Hrvatskoj na poslovne percepcije o: a) *proširenju tržišta, b) inoviranju*.

Metodološki promatrano ovaj postupak zahtijeva uvid u *statistički značajne razlike* u percepciji konkurenčije i izvozne orijentacije između poduzeća koja: a) posluju u različitim ekonomskim djelatnostima i b) razlikuju se po poslovnom volumenu (realiziraju bitne razlike u ukupnom prihodu). Također je korisno provjeriti postoji li statistički značajna razlika u percepciji važnosti pojedinih elemenata poslovne politike u odnosu na sektore u kojima posluju mala i srednja poduzeća u Hrvatskoj. Ova je analiza korisna da bi se ispitalo je li *usmjerenost na domaće tržište "isključiva sudbina" svih poduzeća koja posluju u*

tranzicijskim ekonomijama ili različite karakteristike poduzeća ipak utječu na percepciju razvoja poslovanja, što predstavlja bitni oslonac za provođenje učinkovite makroekonomske politike koja podržava razvoj konkurentnosti.

Imajući stoga u vidu gore navedeno, učinjen je Pearsonov *bi kvadrat test* na kontingencijskim tablicama u kojima je *sektorska pripadnost poduzeća ukrštena s procjenama porasta izvoza, odnosno procjenom broja domaćih i stranih konkurenata na tržištu* (Pearson = 43,776, $p \leq .000$).

Tablica 11.
 Dimenzioniranje prihoda od izvoza u tri sljedeće godine i sektor/djelatnost kojoj pripada poduzeće

Pribodi na inozemnom tržištu će se u tri sljedeće godine	Sektorska pripadnost poduzeća			
	Proizvodnja	Trgovina	Usluge	Ukupno
1. Smanjivati	5,20%	4,10%	2,50%	3,90%
2. Povećavati	23,30%	61,50%	54,10%	48,40%
3. Ostati isti	71,60%	34,30%	43,40%	47,70%
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Kao što je iz prikazanog razvidno, *bi kvadrat testovi* vezani za tablice 11. i 12., *značajni su na razini manjoj od 0,05%*, što upućuje na zaključak da su *razlike u distribuciji frekvencija u prikazanim tablicama statistički značajne* (u tablici 12.: Pearson = 49,873, $p \leq .000$). Zbog toga je razložno zaključiti da *sektorska pripadnost poduzeća utječe, kako na percepciju porasta prihoda na inozemnom tržištu, tako i na procjenu konkurenčije*. U svim prikazanim distribucijama frekvencija, sektor trgovine pokazuje *najveću kompaktnost* u izboru ponuđenih opcija *rasta*, jer ukupno 61% ispitanika iz ove djelatnosti procjenjuje da će se prihodi na inozemnom tržištu u sljedeće tri godine povećavati

Tablica 12.
 Procjena aktualne konkurenčije i djelatnost poduzeća

Konkurenčije na tržištu	Sektorska pripadnost poduzeća			
	Proizvodnja	Trgovina	Usluge	Ukupno
1. Nema	3,40%	0,60%	13,10%	5,20%
2. Donekle	22,40%	17,20%	35,20%	24,10%
3. Od 1 do 10 konkurenata	31,00%	42,00%	21,30%	32,70%
4. Od 11 do 30 konkurenata	10,30%	15,40%	5,70%	11,10%
5. Više od 30 konkurenata	19,00%	13,60%	13,10%	15,00%
6. Bez odgovora	13,80%	11,20%	11,50%	12,00%
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Također, razvidno je da u procjeni konkurenčije najviše respondenata, iz sva tri promatrana sektora, određuje

intenzitet konkurenčije na razini od 1 do 10 konkurenata, pri čemu je *najveća kompaktnost opet registrirana u djelatnosti trgovine (42%)*. Tako se čini da privatni sektor u trgovini ima u tranzicijskim uvjetima najjasniju sliku poslovnih očekivanja koja su uglavnom obilježena perspektivom rasta, ali koja, razvidno je iz rezultata faktorske analize (usporedi tablicu 10., faktor 4), osim vjerojatnih novih akvizicija u inozemstvu, *ne jamči osobite poslovne iskorake na planu razvoja ljudskih resursa ili razvoja novih proizvoda i usluga*.

Procjena intenziteta ulaganja u informatizaciju proizvodnje	Sektorska pripadnost poduzeća			
	Proizvodnja	Trgovina	Usluge	Ukupno
1. Uopće se ne ulaže	2,60%	19,50%	6,60%	10,80%
2. Ne ulaže se osobito	5,20%	5,30%	4,10%	4,90%
3. Tu i tamo se ulaže	31,00%	18,30%	24,60%	23,80%
4. Ulaže se	31,90%	23,70%	33,60%	29,00%
5. Izrazito se ulaže	29,30%	33,10%	31,10%	31,40%
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Tablica 13.

Intenzitet informatizacije proizvodnje i djelatnost poduzeća

Tablice 13. (Pearson = 29,316, p<=.000) i 14. (Pearson = 32,183, p<=.000) pokazuju da *sektorska pripadnost utječe i na percepciju intenziteta ulaganja u informatizaciju proizvodnje te na percepciju intenziteta ulaganja u inoviranje postojećih proizvoda*. Pritom je zanimljivo da se *u djelatnosti trgovine*, prema procjenama ispitanika, najviše ulaže u *informatizaciju proizvodnje* (tablica 13.), ali je proces *inovacije*, s druge strane, čini se, *rezerviran za proizvodne djelatnosti*. Naime, tvrdnju o ulaganju u inovaciju proizvoda najviše zastupaju poduzetnici iz *proizvodnih djelatnosti (67%)*, nasuprot broju od 48% poduzetnika iz uslužnih djelatnosti, te 41% poduzetnika iz djelatnosti trgovine.

Procjena intenziteta ulaganja u inoviranje postojećih proizvoda	Sektorska pripadnost poduzeća			
	Proizvodnja	Trgovina	Usluge	Ukupno
1. Uopće se ne ulaže	1,70%	21,30%	13,10%	13,30%
2. Ne ulaže se osobito	5,20%	4,70%	5,70%	5,20%
3. Tu i tamo se ulaže	25,90%	32,50%	33,60%	31,00%
4. Ulaže se	44,00%	24,30%	32,80%	32,40%
5. Izrazito se ulaže	23,30%	17,20%	14,80%	18,20%
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.

Tablica 14.

Intenzitet ulaganja u inoviranje postojećih proizvoda i djelatnost poduzeća

Iz navedenog slijedi da *na odabir poslovnih politika, kao i na procjenu poslovnih kretanja izrazito utječe vrsta djelatnosti* u kojoj poduzetnici posluju, pri čemu *trgovina projicira najveće aspiracije poslovnog rasta i najizraženije razumijevanje konkurentske strukture, uz jak oslonac na informatizaciju proizvodnje, ali slab oslonac na inovaciju.* S druge strane, *proizvodne djelatnosti*, koje *prednjače u ulaganju* u procese *inovacije*, u većini *ne očekuju porast priboda na inozemnom tržištu* (usporedi: tablica 11.), iako registriraju *isti intenzitet konkurenata na lokalnom tržištu kao i djelatnost trgovine.* Iz toga slijedi da *proizvodne djelatnosti ulažu u Hrvatskoj u inovacije ne očekujući pritom stjecanje konkurentske prednosti na inozemnim tržištima*, pa se ovo može tumačiti kao *sektorski razvojni konflikt, u koji će morati intervenirati država želi li podržati proizvodne djelatnosti u stjecanju konkurentske prednosti.*

Imajući u vidu ove nalaze, zanimljivo je u nastavku pogledati utječe li *veličina priboda koju realiziraju pojedina poduzeća, na percepciju procesa modernizacije poslovanja u privatnom sektoru u Hrvatskoj.* Valja, pritom, istaknuti da je *hi-kvadrat testom* testirano ukupno trinaest kontingenčijskih tablica. Testovi su pokazali da *veličina poduzeća nije statistički relevantna ni u jednom vidu modernizacije poslovanja, osim kad su u pitanju potezi vezani za razvoj ljudskih resursa u tvrtkama.* Zbog toga će se u nastavku donijeti kontingenčijske tablice u kojima je *hi-kvadrat test* ukazao na statističku značajnost razlike u distribucijama frekvencija na razini: < 0,05% (tablice 15. – 17.).

Tablica 15.
 Intenzitet ulaganja u rukovoditelje i veličina prihoda poduzeća

Procjena intenziteta ulaganja u rukovodioce	Veličina priboda poduzeća			
	Do 20 milijuna kn	Od 21 do 80 milijuna kn	81 + milijuna kn	Ukupno
1. Uopće se ne ulaže	20,80%	5,80%	8,80%	11,30%
2. Ne ulaže se osobito	14,40%	7,20%	10,00%	10,40%
3. Tu i tamo se ulaže	26,40%	41,30%	34,10%	34,20%
4. Ulaže se	20,80%	34,10%	32,40%	29,60%
5. Izrazito se ulaže	17,60%	11,60%	14,70%	14,50%
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.; Pearson = 28,386, p<=.000.

Iz prikazanog je razvidno da *najveću inertnost vezanu za ulaganje u ljudske resurse pokazuju poduzeća koja registriraju pribor od 20 milijuna kn*, jer kontinuirano iskazuju najveći postotak frekvencija u kategoriji “*uopće se ne ulaže*” u *ljudske resurse i organizacijske aspekte poslo-*

vanja. S druge strane, *najviše odgovora u kategoriji "izrazito se ulaže" prikazuju poduzeća koja ostvaruju 81 i više milijuna kuna prihoda godišnje.* Napokon, najkompaktniju skupinu odgovora u sve tri kategorije prihoda poduzeća čini skupina odgovora "tu i tamo se ulaže", koja se vezuje uz opcije "ulaganje u rukovoditelje", odnosno "u timski rad". Međutim, kad su u pitanju *ulaganja u obrazovanje stručnjaka i inženjera, tada posebnu skupinu odgovora pokazuje opcija "ulaže se" u sve tri kategorije poduzeća, pri čemu ovdje najviše dinamike iskazuju poduzeća srednje kategorije prihoda, koja godišnje realiziraju od 21 do 80 milijuna kn.*

Procjena intenziteta ulaganja u obrazovanje stručnjaka i inženjera	Veličina prihoda poduzeća			
	Do 20 milijuna kn	Od 21 do 80 milijuna kn	81 + milijuna kn	Ukupno
1. Uopće se ne ulaže	18,40%	4,30%	9,40%	10,40%
2. Ne ulaže se osobito	13,60%	10,10%	10,60%	11,30%
3. Tu i tamo se ulaže	24,80%	28,30%	30,60%	28,20%
4. Ulaže se	23,20%	39,90%	28,80%	30,70%
5. Izrazito se ulaže	20,00%	17,40%	20,60%	19,40%
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.; Pearson = 21,085, p<=.007.

Tablica 16.
 Intenzitet ulaganja u stručnjake i veličina prihoda poduzeća

Prihvati li se prepostavka da je *inovacija jedna od ključnih poluga konkurentnosti* (Porter, 1998.) te da je, s druge strane, *izvoz ključni pokazatelj konkurentske moći*, izloženi su podaci više nego zanimljivi. Čini se, naime, da su sukladno rezultatima ovih istraživanja, *poduzeća temeljena na znanju ona koja glede prihoda pripadaju skupini srednje velikih poduzeća (20–81 milijun kn prihoda godišnje), pa se među njima mogu očekivati efekti inovacije, dok su s druge strane ona koja očekuju najviše rasta na inozemnom tržištu poduzeća koja se nalaze u sektoru trgovine ali koja istodobno manje od drugih ulažu u inovacije.*

Procjena intenziteta ulaganja u timski rad/posebne projektne skupine	Veličina prihoda poduzeća			
	Do 20 milijuna kn	Od 21 do 80 milijuna kn	81 + milijuna kn	Ukupno
1. Uopće se ne ulaže	28,80%	12,30%	11,20%	16,60%
2. Ne ulaže se osobito	16,80%	8,00%	9,40%	11,10%
3. Tu i tamo se ulaže	20,00%	33,30%	36,50%	30,70%
4. Ulaže se	19,20%	29,70%	25,90%	25,20%
7. Izrazito se ulaže	15,20%	16,70%	17,10%	16,40%
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Izvor: Institut Ivo Pilar, 2004.; Pearson = 30,945, p<=.000.

Tablica 17.
 Intenzitet ulaganja u timski rad i veličina prihoda poduzeća

Zbog toga je nužno, u svjetlu ovih nalaza, zaključiti da u Hrvatskoj poslovna usmjerenja na tržišnu ekspanziju, odnosno na ulaganje u inoviranje trenutačno *nisu jednako prisutna u svim sektorima te su zavisna od djelatnosti, pa iz toga proizlazi jaka potreba za državnim poticajima želi li se proizvodne djelatnosti opremiti za tržišnu ekspanziju*. Imajući, pak, u vidu nalaze koji pokazuju da poduzetnici u većini tržišnu ekspanziju prepostavljaju razvoju ljudskih resursa, jasno je da nalazi ovog istraživanja snažno sugeriraju potrebu razvijanja veće sinergije između proizvodnih djelatnosti u privatnom sektoru malog i srednjeg poduzetništva i države, kako bi se prevladala ograničenja vezana za tržišnu ekspanziju.

ZAKLJUČAK

Globalizacija je fenomen povezan s rastom "*umreženog društva*". Ona u ekonomskom smislu podrazumijeva rast: a) izravnih stranih investicija, b) međunarodne trgovine i c) kratkoročnih i dugoročnih finansijskih aranžmana. Sve su to aktivnosti koje u najvećoj mjeri ovise o: monetarnoj stabilnosti, integriranosti tržišta i tehnološkoj moći širih društvenih zajednica da u jedinci "realnog" vremena, prenesu "informaciju". Ipak, *globalizacija ni u kom slučaju nije lišena svog povijesnog konteksta*, jer se ne odvija u politički zrakopraznom prostoru, nego se ona "oblikuje" sukladno *snazi povijesnih političkih institucija i saveza*. Ove, pak, političke institucije i savezi u uvjetima globalizacije, *prestić grade ne samo na području vojne nadmoći, nego i gospodarske konkurentnosti*. Zato globalizacija iz planetarne konkurentske borbe *eliminira* područje *Ruske Federacije i Zajednice nezavisnih država* a u prvi plan, *pred Sjedinjenim Američkim Država i Zapadne Europe, izbacuje regiju azijskog Pacifika*.

Izvori konkurenčnosti su mnogostruki, ali *tehnološka baza nekog društva*, kao i *veličina tržišta*, svakako imaju *najveći utjecaj na stjecanje konkurentske prednosti*. U takvima se uvjetima, u kojima veličina tržišta i tehnologija igraju ključnu ulogu, stvaraju tri velika konkurentska kruža: SAD, Japan i Zapadna Europa koji u međusobnom gospodarskom suprotstavljanju nastoje izboriti prednost, oslanjajući se čvrsto na svoje povijesne političke "stecchine", ali i tehnološku prednost koju baštine iz doba modernizacije. Međutim, *Zapadna Europa* u srazu s ostalim konkurentskim silama *znatno zaostaje*, kako u trgovinskoj razmjeni, i tako i u investicijama, gubeći tako svoju povijesnu prednost. Također, Zapadna Europa je jedina od tri konkurentske sile svijeta koja do 1990. godine nije iz poli-

tičkih razloga mogla trgovati niti investirati u svom najbližem regionalnom susjedstvu – Istočnoj Europi. Zbog toga *pitanje političkog integriranja na europskom kontinentu valja promatrati i u kontekstu konkurentske borbe za globalnu ekonomsku premoć i s njom povezan politički prestiž europskog kontinenta*. Europske su integracije, prema tome, *sinergijski proizvod* kraha vojno-tehnološke moći bivšeg Sovjetskog Saveza i potrebe Zapadne Europe da proširi svoje tržište *na način na koji su to nekad učinile Sjedinjene Američke Države*. Međutim, *europске integraciјe imaju i jedinstveni kulturni supstrat*, jer aktualno predstavljaju *jedini globalizacijom motiviran proces*, koji otvaranja nacionalnih tržišta usporedno prati i izgradnjom *novih kontinentalnih političkih institucija*.

I dok se ovaj povijesni proces razvoja novih kontinentalnih političkih institucija na zapadu Europe odvija u razvijenim tržišnim strukturama, *istočni dio Europe provodi elemente tržišne reforme s asimetričnim rasporedom prioriteta, u stalnoj mijeni institucionalnih uvjeta*. Zbog toga se može reći da istočna Europa razvija poduzetništvo *uz neku vrstu političkog pritiska*, u uvjetima nesavršenih ekonomskih struktura i neizgrađenih tržišnih institucija. Ovakva kretanja obilježavaju i Hrvatsku. Imajući u vidu činjenicu da je hrvatska ekomska struktura iz povijesnih razloga krnja i nerazvijena kao mahom i drugdje u Istočnoj Europi te da procesi privatizacije bivših državnih monopola ili oligopola uglavnom ne utječu na rast konkurenčnosti, jer naslijedene ekomske strukture prije privatizacije nisu bile odgovarajuće restrukturirane, razložno je bilo kvalitetu tranzicijskog poduzetništva te rast konkurenčnosti promatrati na malim i srednjim poduzećima zato jer su ona, za razliku od privatiziranih državnih poduzeća: a) vlasnički konsolidirana, b) sektorski fleksibilna. Budući da u tranzicijskoj Europi razvoj malog i srednjeg poduzetništva traje već petnaest godina, pretpostavilo se da stavovi i profil lokanih poduzetnika i menadžera mogu mnogo reći o aktualnom odnosu prema konkurenčnosti, kao i o globalizacijskom kapacitetu novostvorenog privatnog sektora u Hrvatskoj kao tranzicijskoj zemlji.

U tu svrhu pokazano je da je stjecanje vlasništva u Hrvatskoj bilo *politički poželjno ali da je istodobno, u određenoj mjeri, na individualnoj razini predstavljalo iracionalni izbor zbog netransparentnog institucionalnog okruženja* koje čini "strukturnu" podlogu "*predatorstva*" kao *površnog obilježja* tranzicijskog poduzetnika. Nasuprot ovakvom stereotipu, analiza rezultata prikupljenih istraživanjem koje je na uzorku od 443 ispitanika provedeno u Hrvatskoj 2004. godine, pokazala je da *domaći podu-*

zetnici, vlasnici i menadžeri predstavljaju iznadprosječno obrazovanu socioprofesionalnu skupinu, autohtonu izrastu iz lokalne sociokultурне sredine. S obzirom na prosječnu razinu obrazovanja te na sklonost "materijalizmu", ali i vrijednosnu sklonost "meritokratizmu" i "političkom centrizmu", ova je skupina prirodni nositelj vrijednosti poduzetničkog kapitalizma u društvu.

Također, izrazita okrenutost informatizaciji koju u izboru poslovnih prioriteta pokazuje ova skupina, upućuje na zaključak da je ona i društveni čimbenik "globalizacije", iako ne u onoj mjeri u kojoj je to prisutno u zemljama jezgre. Što se, pak, tiče socijalne strukture, čini se da je upravo ova profesionalna skupina predstavnik *nove, tranzicijske više srednje klase*, koja danas polako popunjava razgrađeni dio socijalne strukture što ga je nekad čvrsto određivala partijska politička i administrativna "samo-upravna" elita.

Rezultati istraživanja pokazali su da hrvatski poduzetnici uglavnom upravljaju obiteljskim poduzećima koja se u ovoj fazi tranzicije *usmjeravaju na informatizaciju poslovanja te ekspanziju na domaćem tržištu*. Iako lokalni poduzetnici već danas posluju u jakim konkurenckim uvjetima te usprkos tome pozitivno utječu na porast zapošljavanja, ipak se čini da u poduzetničkom krugu u Hrvatskoj još ne dolazi do interesnog niti profesionalnog udruživanja, jer većina ispitanika *ne pripada ni domaćim ni relevantnim međunarodnim organizacijama*. Ovaj nalaz u svakom slučaju *implicira potrebu da institucije države pomognu organizirati odgovarajuće poduzetničke mreže koje bi otvorile putove relevantne međunarodne komunikacije nacionalnom privatnom sektoru* i tako pomogle prevladati ograničenja naslijedenog lokalizma, koji predstavlja strukturno obilježje novonastalo hrvatskog poduzetništva.

Ovakav se zaključak čini osobito opravdanim u svjetlu dalnjih nalaza koji sugeriraju da *postojeći elementi poslovnih politika što ih u većini provode hrvatski poduzetnici, predstavljaju tek dio šireg faktora poslovnog ponasanja, koje uključuje i druge dimenzije modernizacije poslovanja, kao što su: inoviranje (razvoj novih proizvoda), razvoj menadžmenta, zapošljavanje stručnjaka te upravljanje ljudskim resursima općenito*. Istodobno valja istaknuti da *ni u kom slučaju poslovni rast privatnog sektora ne ukazuje na mogućnost da privatni sektor, koji pripada kategoriji malog i srednjeg poduzetništva, preuzeme rješavanje problema društvenih troškova iz prošlosti*, koji uključuju i proces "prekvalifikacije" radne snage. Zbog toga valja imati na umu da će hrvatsko društvo morati

oblikovati socijalnu podršku institucijama koje će racionalno rješavati društvene troškove prošlosti, bez obzira na razinu ekonomske ravnoteže u kojoj se aktualno nalazi.

Istraživanje je dokazalo da *je poduzetnička percepcija konkurenčije, kao i ekspanzija na inozemno tržište, ovisna o djelatnosti u kojoj poduzetnici posluju. U tom se smislu pokazalo da u Hrvatskoj poduzetnici iz proizvodnih djelatnosti više ulažu u inovaciju, a manje u širenje tržišta nego poduzetnici vezani za trgovinu ili usluge, koji uglavnom planiraju širenje na inozemna tržišta, ali ne i ulaganja u inovacije.* Osim toga, nalazi upućuju na zaključak da hrvatskim poduzetnicima nedostaje perspektiva konkurenčnih strategija razvoja. Naime, inoviranje bez ideje proširivanja tržišta i obratno, upućuje na manjak svijesti o važnosti konkurenčnog ponašanja na nacionalnom tržištu, koje se u uvjetima globalizacije i europskih integracija može smatrati tek specifičnom potrošačkom nišom širokog europskog tržišta. *Također, iz rezultata je razvidno da je proces stručnog usavršavanja i kontinuiranog obrazovanja izrazito ovisan o veličini tvrtke, što upućuje na zaključak da malo i srednje poduzetništvo neće moći preuzeti jedinu odgovornost za trajno profesionalno usavršavanje te da, u tom smislu, ono ne može nadomjestiti društvenu ulogu korporativno organiziranog privatnog sektora.*

Zbog toga se iz rezultata istraživanja može zaključiti da *uspostavljanje produktivnih veza između malog i srednjeg i korporativnog privatnog sektora predstavlja novi izazov na kojem će također morati raditi država želi li u novim društvenim uvjetima ostvariti elastičnost profesionalne strukture.* Napokon, iz istraživanja je razvidno da *malо i srednje poduzetništvo eksplicitno treba državu, i to državu koja regulira na način da štiti pravo na jednak pristup.* Također, osim prava na jednakost u administriranju, *poduzetnici žele vladu i politiku koja s njima razgovara tako da se razgovorima proizvodi sinergija privatnog poduzetništva i javnog sektora.*

U tom smislu *nalazi ovog istraživanja ne podupiru one sociološke rasprave koje hrvatske poduzetnike definiraju uglavnom kao rentijere čija je ključna poslovna misija instrumentaliziranje države za vlastite interese.* Zbog toga je temeljem rezultata ovog istraživanja moguće zaključiti da će u budućnosti više znanstvene pozornosti morati biti posvećeno *istraživanju razlika između malog i srednjeg privatnog poduzetništva te onog povezanog s nastankom novog korporativnog sektora na temeljima privatiziranih državnih tvrtki, kako bi se dobio relevantni empirijski uvid u društvene procese povezane s alokacijom vlasništva u tranzicijskim ekonomijama.*

Čini se da je na kraju opravданo zaključiti kako cjeli na ovog rada snažno sugerira spoznaju da *privatni poduzetnici u malim i srednjim poduzećima predstavljaju pozitivan i razmjerno stabilan dio društvene strukture koji pridonosi razvoju stabilne strukture hrvatskog društva jer popunjava prazninu nastalu osipanjem srednje klase stvorene na temeljima redistributivne ekonomije*. S druge strane, više je nego sigurno da će za formuliranje konkurenčkih poduzetničkih strategija biti *nužno razviti više povjerenja između privatnog i javnog sektora u zemlji*. Podsjećajući stoga na ovom mjestu na činjenicu po kojoj dosadašnja povijest tranzicije pokazuje da se elementi tržišta na istoku Europe razvijaju brže od institucionalnog kapaciteta pojedinih nacionalnih ekonomija, pravo pitanje postaje: *Hoće li novonastali privatni sektor u zemlji uspjeti razviti kapacitet za konkurentnost u uvjetima zaostalih institucionalnih preobrazbi koje vladaju u Hrvatskoj?*

BILJEŠKE

¹ Cjelina europskih zakona, sporazuma i regulacija te ključnih presuda Vrhovnog suda koja je podijeljena u 31 poglavlje, a koje države priступnice moraju prihvatići da bi postale članicom Europske unije.

² O tome više u: Rogić, 2000.

³ Tezu o povijesnoj dimenziji tržišnih institucija razvija ekonomist nobelovac Joseph Stiglitz: "Staromodni ekonomski udžbenici često govorile o tržišnom gospodarstvu kao da se ono sastoji od triju osnovnih sastojaka: cijena, privatnog vlasništva i dobiti. Ti elementi, zajedno s konkurenčijom, daju poticaje, koordiniraju donošenje gospodarskih odluka kojima se osigurava da tvrtke proizvode ono što pojedinci žele i to po najnižoj mogućoj cijeni. Ali odavno se uviđa i kolika je važnost *institucija*...U zemljama sa zrelim tržišnim gospodarstvima, pravni i zakonski okviri razvijali su se tijekom sto pedeset godina, odgovarajući na probleme u nesputanom tržišnom kapitalizmu. Bankarski propisi uvedeni su nakon mnogobrojnih propasti banaka, propisi o vrijednosnicama nakon najvećih epizoda u kojima su prevareni neoprezni dioničari... No reformatori tržišta možda su i spomenuli tu institucionalnu infrastrukturu, ali tu su temu brzo zaključili" (Stiglitz, 2004., 161). S druge strane, teoretičari poduzetništva koji ne raspravljaju o evolutivnom karakteru institucija, ipak često govore o različitim aspektima institucionalne podrške tržišnoj ekonomiji koji se zbirno nazivaju "dobrom upravom" ("good governance") a koji, najčešće, podrazumijevaju: a) makroekonomске aspekte, b) troškove legislative, c) poreznu politiku, d) monetarnu politiku, e) društveno vrednovanje "poduzetništva", f) direktnе intervencije (usporedi: Smallbone, 2004.).

⁴ Radi se o naslovu Castellsove knjige koja pripada trilogiji što ju je u nas objavio Golden marketing u razdoblju 2000. - 2003.

⁵ Za potrebe ove rasprave izabrana su dva pristupa problemu "konkurenčnosti" koja su, prema mišljenju autorice ovog članka, ponajviše obilježila područje društvenih znanosti, a to su onaj koji je razvio sociolog Manuel Castells u trilogiji *Informacijsko doba* (usporedi Castells: 2000., 2001., 2002.) i ekonomist Michael Porter u svom kapitalnom djelu *The Competitive Advantage of Nations* (1998.).

- ⁶ Četiri tigra je uobičajeni naziv za: Tajvan, Hong Kong, Južnu Koreju i Singapur, azijske države koje su u razdoblju od 1960. do 1990. godine ostvarivale dvoznamenasti gospodarski rast.
- ⁷ Radi se o novom imenu za bivši Sovjetski Savez.
- ⁸ Usporedi također: Thurow, 1999.
- ⁹ Castells ovdje namjerno rabi termin EZ (Europska zajednica) kako bi označio činjenicu da se radi o području koje čini 12 država, za razliku od 15, koje čine temeljnu jezgru Europske unije.
- ¹⁰ Razložno je, naime, očekivati da "smanjenje vlasništva" (divesting), tj. prodaja državne imovine novim vlasnicima, proizvodi učinak prijenosa odgovornosti za vlasništvo koje mora polučiti pomake u strateškom planiranju poslovanja.
- ¹¹ *Washington Consensus* je naziv za paket ekonomskih mjera koje, u najširem smislu, podržavaju razvoj tržišta i odgovarajućih institucija, a skovao ga je 1990. godine John Williamson. Otad je naziv doživio mnoge semantičke preinake pa ga se često upotrebljava kao sinonim za "tržišni fundamentalizam". Sam Williamson, međutim, osporava ovaku interpretaciju. O tome više u: Williamson, J (1999.) What Should the Bank Think about the Washington Consensus, www.iie.com/publications/papers/williamson07999.htm
- ¹² Čini se da je Hrvatska dobar praktični primjer za sinergiju koju je potrebno stvoriti između države i privatnog poduzetništva da bi se u pojedinoj djelatnosti postigla konkurentnost. Poznata je, naime, činjenica da se od stjecanja državne nezavisnosti i prestanka rata u hrvatskom priobalju naglo razvija malo i srednje poduzetništvo povezano s nekretninama i turističkim uslugama, jer faktori kojima u ovim djelatnostima raspolaže Hrvatska imaju međunarodnu razmjensku vrijednost. Međutim, uzimajući u obzir performanse konkurenčnih mediteranskih zemalja u ovim djelatnostima, Hrvatska nema nikakvih izgleda postići konvergenciju ako ne riješi problem "dostupnosti" tj. infrastrukturnu zaostalost. Zbog toga tehnološka baza (kvalitetna infrastruktura) predstavlja temelj za uspjeh poduzetništva, kako u hotelijerstvu i ugostiteljstvu, tako i u ostalim povezanim djelatnostima od kojih se sastoji turistička ponuda.
- ¹³ Radi se o istraživanju koje je pod vodstvom dr. Drage Čengića, u okviru projekta "Razvojni akteri i ekonomska modernizacija hrvatskog društva", proveo 2004. godine Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- ¹⁴ Sukladno Wallersteinu, povjesno su "zemlje jezgre" protokapitalističke zemlje.
- ¹⁵ Obilježila S. P. B.
- ¹⁶ Usporedi: Tablica 1. – 8. u Prilozima.
- ¹⁷ Ova je teza utemeljena u podatcima dobivenim iz kvalitativnog istraživanja, koje je za potrebe međunarodnog projekta pod nazivom "Socioekonomska kultura Istočne Europe: prednost ili ograničenje" u Hrvatskoj, na uzorku od 90 ispitanika, stranih i domaćih menadžera i poduzetnika (pod vođenjem dr. Drage Čengića iz Instituta Ivo Pilar) proveo nacionalni konzorcij istraživača. Intervjui su pohranjeni u arhivi Instituta društvenih znanosti Ivo Pilar.
- ¹⁸ 1 = krajnje lijevo; 10 = krajnje desno.
- ¹⁹ Vidi tablice 9. – 13. u Prilozima.
- ²⁰ Usporedi tablicu 13. u Prilozima.
- ²¹ Prikazani faktori objašnjavaju 41% varijance.
- ²² Usporedi bilješku 21.
- ²³ Faktori navedeni u tablici 10. objašnjavaju 47% varijance.

LITERATURA

- Beesley, M., Littlechild, S. (1999.), Privatization: Principles, Problems and Priorities, u: Bishop, M., Kay, J., Mayer, C., *Privatization and Economic Performance*, Oxford University Press, str. 15-32.
- Bhagwati, J. (2004.), *In Defense of Globalization*, Oxford University Press.
- Bourdieu, P. (2003.), *Against the Tyranny of the Market*, The New Press.
- Castells, M. (2000.), *Uspor u mreženog društva*, Golden Marketing.
- Čengić, D., Čolić, S., Topolčić, D. (2004.), Menadžerska elita i neke dimenzije socioekonomske kulture u Hrvatskoj, *Društvena istraživanja*, 12(1-2):73-96.
- Duverger, M. (1980.), *Janus, dva lica Zapada*, Globus.
- Estrin, S., Bennet, J., Urga, G., Maw, J. (2004.), Privatization Methods and Economic Growth in Transition Economies (July), *FEEM Working Paper No. 105.04*. <http://ssrn.com/abstract:569141>
- Huse, M. (2004.), Corporate Governance in Advanced Market Economies: Understanding Important Contingencies, *Expert meeting on Good governance for SMEs. United Nations, Economic Commission for Europe, Information Notice and Programme*, mimeo.
- Katunarić, V. (2001.), Nove elite, nacionalni konsenzus i razvoj, u: Čengić, D., Rogić I. (ur.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Kikeri, S., Nellis, J. (2001.), *Privatization in Competitive Sectors: The Record so Far, Private Sector Advisory Services*, World Bank. <http://pppure.Undp.org/indexActuibcfm?module=Library&action>
- Kundera, M. (1985.), Tragedija Srednje Europe, *Gordogan* br. 17-18, Zagreb.
- Leburić, A., Krneta, M. (2004.), *Profil poduzetnika*, Naklada Bošković.
- Porter, M. (1998.), *Competitive Advantage of Nations*, The Free Press.
- Rogić, I. (2000.), *Tehnika i samostalnost*, Hrvatska sveučilišna naklada.
- Roland, G., Grosfeld, I. (1997.), Defensive and Strategic Restructuring in Central European Enterprises, *Journal of Transforming Economies and Societies*, (3):421-46.
- Sapir, A. i sur. (2003.), *An Agenda for a Growing Europe. Making the EU Economic System Deliver*, Report presented to European Commission (mimeo).
- Smallbone, D. (2004.), Institutions, Governance and SME Development in Transition Economies, *Paper No. 5, Expert Meeting on Good Governance for SMEs, 1-2 April 2004*, Economic Commission for Europe, United Nations.
- Stiglitz, J. (2000.), *Economics of the Public Sector*, W. W. Norton & Company, Inc.
- Stiglitz, J. (2004.), *Globalizacija i dvojbe koje izaziva*, Algoritam.
- Šonje, V., Vujičić, B. (2001.), "Liberalizam" u vođenju ekonomske politike, u: Meštrović, M. (ur.), *Globalizacija i njene refleksije u Hrvatskoj*, Ekonomski institut Zagreb, str. 149-165.
- Šundalić, J. (2001.), Sustav vrijednosti u vrijeme politike zaborava, u: Meštrović, M. (ur.), *Globalizacija i njene refleksije u Hrvatskoj*, Ekonomski institut Zagreb, str. 65-83.
- Thurow, L. C. (1999.), *Building Wealth, the New Rules for Individuals, Companies and Nations in a Knowledge-Based Economy*, Harper Business.
- UNECE, CTIED, (2004.), *Expert meeting on Good governance for SMEs. United Nations, Economic Commission for Europe, Information Notice and Programme* (mimeo).

- Wallerstein, I. (1991.), *Geopolitics and Geoculture*, Cambridge University Press/Editions da la maison des Sciences de l'homme.
- World Bank (2002.), *Transition - The First Ten Years, Analysis and Lessons for Eastern Europe and the Former Soviet Union*, IBRD/WB, Washington, D.C.
- World Bank (2003.), Croatia, Private Sector Share in GDP, www.worldbank.org/ecspf/PSd-Yearbook/croatia.htm
- Županov, J. (1983.), *Marginalije o društvenoj krizi*, Globus.
- Županov, J. (2001.), Industrijalizirajuća i dezindustrijalizirajuća elita u prvoj polovici 20. stoljeća, u: Čengić, D., Rogić I. (ur.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 11-36.
- Županov, J. (2002.), *Od komunističkog pakla do divljeg kapitalizma*, Hrvatska sveučilišna naklada.

Goran
MILAS

STILOVI VOĐENJA HRVATSKIH MENADŽERA: TIPOLOŠKI PRISTUP

UVOD

Kratki povijesni pregled teorija vođenja

Vođenje je tema kojom se društvene znanosti bave gotovo cijelo jedno stoljeće, a znanstveni tekstovi napisani o njoj broje se u tisućama. Unatoč zamašnom naporu, *istraživačka literatura posvećena vođenju nerijetko ostavlja dojam nepotpunosti, a radovi jedni u odnosu na druge često su toliko različiti po pristupima i konačnim nalazima da ih je teško svrstati u istu kategoriju.* U velikoj mjeri postajeće je stanje odraz nastojanja da se pojavi vođenja ravjetli unutar jedinstvenog i univerzalnog modela neovisnog o različitosti konteksta u kojem se javlja. Tako se godinama kroz istu optiku promatralo vođenje i vode najrazličitijih profila – političke vođe, vojskovođe, korporacijske vođe, menadžere, sportske trenere, koje se sve nastojalo ukalupiti u isti opći model. Tek u novije vrijeme svjedoci smo diversifikacije koja pobrojana pitanja nastoji sagledati u primjerenijem – mnogo užem kontekstu, bez pretenzije za potpunom univerzalnošću.

Tijekom povijesti problematika vođenja sagledavana je iz različitih teorijskih perspektiva i objašnjavana veoma raznorodnim modelima. Pobrojat ćemo samo najvažnije pravce.

Pioniri u izučavanju vođenja držali su kako je ključ za upoznavanje uspješnog vođe poznavanje određenih nasljednih osobina, ponajprije iz područja ličnosti. Pro-ucavajući koje to osobine karakteriziraju uspješne vođe. Stogdill (1948., 1974.) ih je pobrojao više od dvadeset, a među njima su se nalazile crte ličnosti poput prilagodljivosti, ambicioznosti i težnje ka postignuću, asertivnosti, kooperativnosti, pouzdanosti, odlučnosti, dominantnosti, samopouzdanja te sposobnosti poput inteligencije, kreativnosti, diplomatskih vještina, verbalne fluentnosti i socijalne vještine. Popis se iz današnje perspektive čini predugačak, nesustavan i prepun preklapanja. Kasniji pokušaji pobrjanja temeljnih osobina važnih za uspješno vođenje svodili su se

na manji broj konceptualno neovisnih dimenzija. McCall i Lombardo (1983.) navode četiri: emocionalnu stabilnost, spremnost priznavanja pogreške, komunikacijske vještine i intelektualnu širinu. Northouse (1997.) sintetički zaključuje kako se popis posebno važnih osobina može svesti na pet najvažnijih: inteligenciju, samopouzdanje, odlučnost, poštenje i socijabilnost.

Nasuprot teoriji o rođenim vođama razvila se i njezina potpuna protuteža – bivehioristički model koji je zagovarao mišljenje kako je uspješno vođenje utemeljeno na ponašanju koje se dade naučiti. Umjesto da se bave onim što vođe jesu, bivehioristi su gledali što oni čine, te su na taj način pokušavali prepoznati ponašanja koja pridonose uspjehu, kao i ona koja dovode do suprotnog ishoda. Problemu na sličan način pristupa teorija uloge (Merton, 1957.) koja kazuje kako ljudi oblikuju očekivanja o ulogama koje će oni i drugi preuzeti te kako društvo ohra-bruje vlastite pripadnike da se vladaju sukladno očekivanjima za pojedinu ulogu. Nije dvojbeno da i za ulogu vođe postoje veoma jasna očekivanja o tome koja bi ponašanja ona trebala uključivati. Prema pretpostavkama teorije uloga, vođe se zapravo rukovode očekivanjima koja se vezuju za njihovu ulogu (Pfeffer i Salancik, 1975.).

Veoma utjecajan pravac u izučavanju vođenja predstavlja skupina teorija koja je vođe razlikovala prema stupnju u kojem su svoje podređene spremni uključiti u proces odlučivanja. Osnovne prepostavke koje leže u temelju ovog pristupa jesu da uključivanje u proces odlučivanja unaprjeđuje razumijevanja problema i čini podređene predanijima u obavljanju zacrtanih zadaća. Participativni vođa teži zbog toga uključiti ljude u proces odlučivanja, smanjujući njihov otpor i jačajući suradnju. Lewin, Lippit i White su 1939. utvrdili tri različita stila vođenja: autokratski, u kojem vođa odlučuje bez savjetovanja s drugima, demokratski u kojem je savjetovanje osnovica za donošenje odluke i tzv. *laissez-faire* stil, u kojem je uloga vođe u odlučivanju minimalna, a podređenima su prepustene odriješene ruke, ali i odgovornost za konačne rezultate.

Rensis Likert došao je tridesetak godina kasnije (1967.) do veoma sličnih rezultata, razvrstavši vođe u četiri temeljne kategorije: iskorištavačko-autoritarnu, u kojoj vođe pokazuju malo obzira prema ljudima i služe se prijetnjama i drugim metodama za izazivanje straha, benevolentno-autoritarnu, u kojoj se općenito autoritarna pozicija vođe oplemenjuje većim zanimanjem i obazrivošću prema podređenima, konzultativnu, u kojoj se vođa nastoji savjetovati pri donošenju odluka i participativnu, u kojoj je proces suradnje u odlučivanju podignut na najvišu razinu.

Kasniji autori uvelike su osporili prepostavku kako se vođa slijepo drži vlastitog stila vođenja bez obzira na situaciju. Kao reakcija javile su se situacijske teorije, koje su naglasak stavile na situacijske čimbenike, poput motivacije i sposobnosti osoblja. Yukl (1989.) je tako prepoznao šest varijabli bitnih za odabir prikladnog stila vođenja: požrtvovnost podređenih, njihova sposobnost, organizacija posla, suradnja i zajedništvo, resursi i podrška te vanjska koordinacija. Tannenbaum i Schmidt (1958.) su ukazali na tri odrednice koje usmjeruju postupke vođe, samog vođu, njegove podređene i cjelokupnu situaciju, čime su se priklonili mišljenju kako je stil vođenja uvelike promjenjiv, dok je Maier (1963.) bio još precizniji navodeći kako će u kritičnim situacijama svaki vođa postupati direktivnije.

Hersey i Blanchard (1982.) dodatno su razvili ideju situacijski determiniranog vođenja držeći da se način vođenja mijenja ovisno o sposobnosti i spremnosti podređenih na izvršavanje naloga. Svaka kombinacija zatečenih vještina (sposoban – nesposoban) i motivacije (spreman – nespreman) iziskuje, kako drže autori, poseban način vođenja, koji se kreće od posve direktivnog načina za nesposobne i nesklone, pa do delegiranja za sposobne i spremne. Vroom i Yetton razvili su 1973. vlastiti normativni model na sličnim prepostavkama te su ustanovili postojanje pet različitih načina donošenja odluke, od kojih su dva autokratska, dva konzultativna, a jedan predstavlja grupno odlučivanje.

Određeno pomirenje teorijskih modela usredotočenih na stilove vođenja i onih koji naglašavaju situacijske odrednice predstavljaju kontingencijske teorije koje poučavaju kako kvalitete vođenja uvelike ovise o različitim situacijskim faktorima, ali jednako tako i o stilu vođenja kojem su vođe skloni. Ova skupina teorija priznaje snagu situacijskog utjecaja držeći kako ne postoji univerzalno dobar način vođenja, ali uzima u obzir i ograničenu mogućnost vođa da vlastiti stil prilagode situaciji.

Za razliku od situacijskih modela čije proširenje predstavljaju, ne odnose se normativno prema načinu vođenja koji bi vođa trebao primijeniti u određenoj situaciji. Jedna od najpoznatijih kontingencijskih teorija svakako je *Fidlerova teorija "najmanje poželjnog suradnika"* (1964., 1967., 1971., 1978.) koja razlikuje vođe koji takvog, najmanje poželjnog suradnika opisuju u nepovoljnem, odnosno povolnjom svjetlu, pripisujući potonjima obzirnost i podršku koja odaje usmjerenost na odnose s drugima prije negoli usredotočenost na zadatak.

Vođenje u organizacijskom kontekstu

Velik broj relevantnih teorija vođenja, među kojima i neke ranije spomenute, nastao je *u okviru organizacijske psihologije*. I tu se, međutim, osjeća prevelika težnja općim i univerzalnim modelima, koji zanemaruju razinu na kojoj se vođenje odvija (Zaccaro i Klimoski, 2001.). Upravo je organizacijska razina osobito utjecajan čimbenik načina ponašanja vođe. Poslovni zahtjevi kojima su vođe izložene mijenjaju se ovisno o razini (Jacobs i Jaques, 1987.; Zaccaro, 1996.), a hijerarhijski kontekst vođenja uvelike utječe na mogućnosti samog vođe.

S obzirom da ćemo se u tumačenju rezultata uvelike baviti upravo organizacijskim vođenjem valja ga, barem okvirno, odrediti. Pritom ne namjeravamo trošiti vrijeme na precizne definicije jer ih, kako primjećuje Stogdill (1974.) ima onoliko koliko i osoba koje su se upustile u njegovo definiranje. Važno je naglasiti barem dvije ključne pojednostosti – kako organizacijsko vođenje uključuje procese koji pridonose postizanju organizacijske svrhe i kako je ono neraskidivo vezano s obilježjima i dinamikom sustava, odnosno kontekstualno određeno i prouzročeno.

Organizacijsko vođenje proučavano je u okviru mnogobrojnih teorijskih pravaca, a mi ćemo se usredotočiti na one koje bi mogli biti od najveće koristi za naše istraživanje. Jedna od najutjecajnijih i u literaturi najzastupljenijih teorijskih perspektiva svakako je *teorija društvene i međuljudske razmjene*. *U njoj je djelotvornost vođe definirana kao funkcija dinamike između vođe i podređenih*. Modeli unutar ovog pristupa uglavnom su zaokupljeni nekim od triju elemenata: obilježjima vođe, podređenih ili njihova međusobnog odnosa.

Istraživači su se posebno usredotočili na prevladavajući stil interakcije vođe i podređenih. Fleishman i suradnici (Fleishman, 1953., 1973.; Fleishman i Harris, 1962.) su prepoznali dvije temeljne dimenzije kao ključna ponašanja vođe: iniciranje strukture i obazrivost. Prvi od njih je usmjeren na rješavanje problema i obavljanje zadatka, dok se drugi sastoji u pružanju podrške suradnicima. Likert (1961.) je razlikovao uspješne od neuspješnih menadžera prema aktivnostima u okviru jednako definiranih dimenzija koje je nazvao ponašanjima usmjerenima na zadatku i onima usmjerenima na odnose.

Druge teorije unutar pristupa društvene razmjene usredotočile su se na karakteristike podređenih, zagovaraјući prirodno stajalište da o njima uvelike ovisi učinkovitost nekog stila vođenja (Lord i Maher, 1993.; Cronshaw i Lord, 1987.; Hersey i Blanchard, 1969., 1982.; Howell i Dorfman, 1981.). Treća skupina teorija bavila se

uglavnom interakcijom vođe i podređenih, bilo preko njihove opće kvalitete (Fiedler, 1964., 1971.), bilo preko načina na koji variraju ovisno o osobinama podređenih (Dansereau, Graen i Haga, 1975.; Graen i Cashman, 1975.; Graen i Scandura, 1987.). U novije vrijeme osobito se mnogo pisalo o razlikovanju transakcijskog i transformacijskog vođe (Bass, 1985., 1990., 1996.; Bass i Avolio, 1990., 1993.), pri čemu je prvi onaj koji vlastito vođenje temelji na razmjeni – nagrade za dobru izvedbu, odnosno prijetnji ili prijekoru za lošu, dok je potonji onaj koji nastoji proširiti i uzdignuti zanimanje podređenih, razvijajući u njima svijest o svrsi i prihvatanje misije skupine i organizacije. Prema Bassu (1996.), transakcijski pristup jamči tek prosječnost jer takav vođa reagira tek kada uoči da standardi izvedbe nisu zadovoljeni. Naprotiv, transformacijski vođa nudi osjećaj misije, izgrađuje ponos i zadobiva povjerenje i poštovanje podređenih.

Iako je pristup društvene razmjene uvelike pridonio boljem upoznavanju pojave vođenja, valja upozoriti i na njegova ograničenja u slučaju našeg istraživanja. Ovaj model, naime, sagledava vođenje unutar male skupine i izravnu vezu između vođe i podređenih, zanemarujući pritom čestu situaciju koja se susreće kod menadžera viših razina – da ovi rijetko dolaze u doticaj s podređenima nekoliko razina ispod njih. Menadžeri s vrha koji su ovom prilikom u središtu pozornosti rukovode podređenima s kojima rijetko dolaze u izravan kontakt.

Teorije strateškog upravljanja prepostavljaju da organizacijska učinkovitost počiva na skladu između organizacije i njezinog okružja. Na vođama je da stvore i održavaju taj sklad (Bourgeois, 1985.; Wortman, 1982.). Temeljna jedinica analize vođenja unutar ovog teorijskog pristupa je strateško donošenje odluka vrhunskih menadžera. Međutim, dok neki od modela unutar općeg pristupa smatraju da sami vođe ne pridonose u većoj mjeri organizacijskoj učinkovitosti, već su za to zaslužni organizacijski i okolinski parametri, poput resursa i prilagođenosti tržišnom okružju (Pfeffer i Salancik, 1978.), drugi zagovaraju kontingencijski model u kojem se na opću učinkovitost gleda kao na usklađenost između organizacijske strateške orijentacije i karakteristika menadžera na vrhu (Gupta, 1988.). Kad su u pitanju menadžeri najviše razine, teorije strateškog upravljanja nude mnogo više od perspektive društvene razmjene. Naglasak je u njima na planiranju i analizi okružja, ne toliko na odnosima s podređenima, koje vrhunski menadžeri ionako tek rijetko imaju prilike sresti u izravnom kontaktu.

Teorije organizacijskih sustava počivaju u najvećoj mjeri na prinosu Katza i Kahna (1978.), koji su organizaci-

ju opisali kao otvoren sustav u uskoj povezanosti s okolicom u kojoj se nalaze resursi. Teorija nosi dvije ključne pretpostavke, prvu o usklađenom pokretanju različitih dijelova sustava, i drugu o potrebi usklađivanja sustava s dinamikom i kolebanjima okolice o kojoj ovise resursi. Temeljna uloga menadžmenta je, sukladno teoriji, usklađivanje aktivnosti povezanih jedinica i usklađivanje organizacije s okolinskom dinamikom, a obje su zadaće to složenije što je razina rukovođenja viša.

TEORIJSKO UPORIŠTE I CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Pristup što ćemo ga u radu preuzeti po mnogočemu je različit u odnosu na većinu tekstova što su dosad objavljeni o hrvatskim menadžerima i uvelike se naslanja na klasična i novija istraživanja vođenja preuzeta iz svjetske, uglavnom psihološke literature. Domaća sociološka literatura koja se bavi tzv. menadžerskom elitom uglavnom je sagledava kao jedinstvenu i manje-više monolitnu kategoriju koja se izučava kao zaseban društveni fenomen, zanimljiv dijelom i zbog toga što se u njemu zrcale turbulentni tranzicijski procesi (Čengić, 2001.; Čengić i Rogić, 2001.). Od toga ćemo u radu namjerno odstupiti i nastojat ćemo se usredotočiti upravo na razlike između pojedinih kategorija hrvatskih menadžera, trudeći se da dođemo do teorijski smislene segmentacije.

Opsežni prikaz literature o vođenju osnažuje uvjerenje da parcijalni pristupi, usredotočeni samo na stilove vođenja, nisu odveć plodonosni jer empirijski podaci uglavnom podržavaju kontingencijske modele. Također kad govorimo o organizacijskom vođenju, valja u podjednakoj mjeri uvažiti prinose teorija društvene razmjene, strateškog upravljanja i organizacijskih sustava. *U žarištu našeg zanimanja stoga nisu samo odnosi između vođe i podređenih kao opće mjesto većine teorija vođenja, već i cjelokupni organizacijski kontekst i strateško upravljanje koje on iziskuje.* Istraživačka podloga stoga nije monoteorijska, već eklektička. Pritom za cilj nemamo ambiciju otkrivati uzročno-posljedične veze između organizacijskog konteksta i stilova vođenja, već jednostavno deskripciju hrvatskih menadžera kao pripadnika određenih upravljačkih stilova.

Tipološki pristupi hrvatskoj menadžerskoj eliti ute-meljeni na empirijskim podatcima veoma su rijetki. U jedinom takvom, meni poznatom, istraživanju Karajić, Milas i Rimac (1995.) su populaciju menadžera podijelili u tri segmenta na temelju velikog skupa podataka o načinima poslovnog ponašanja, osobnim podatcima, životnim stilovima i obilježjima tvrtke u kojoj rade. Uz pomoć *kla ster* analize ispitanici su razvrstani u kategorije inertnih

menadžera, agilnih menadžera iz velikih tvrtki i agilnih menadžera iz malih tvrtki. Kako prepostavljaju autori, prva je kategorija, koju uglavnom karakterizira inertnost i nefleksibilnost, sastavljena od menadžera političkih veterana kao preostatka socijalističke menadžerske elite, dok se potonje dvije kategorije prepoznaju kao nosioci postkomunističke transformacije.

Iako rad Karajića i suradnika (1995.) tematizira veoma sličan problem, segmentacije menadžerske populacije, valja upozoriti i na bitne razlike. Upitnik koji je korišten kao osnova razvrstavanja sadržavao je osobne podatke o menadžerima, njihove životne stilove i obilježja tvrtki u kojima rade. Tipologija je stoga utemeljena velikim dijelom na osobnom životnom stilu, a ne toliko na profesionalnom ponašanju. Iako je uzorak zamišljen kao slučajan, njegova probabilistička priroda dovedena je u pitanje značajnim postotkom odbijanja. I napisljetu, od toga je istraživanja proteklo cijelo desetljeće i, što je još važnije, društvena i poduzetnička klima uvelike su se izmijenile, što tada dobivene rezultate fiksira u određenom povijesnom kontekstu.

METODA

Podatci korišteni u radu prikupljeni su anketnim istraživanjem provedenim na hrvatskim menadžerima u okviru šireg projekta o hrvatskoj menadžersko-poduzetničkoj eliti i modernizaciji. Istraživanje je provedeno sredinom 2004. anketiranjem metodom "licem u lice" na probabilističkom uzorku od 433 hrvatske tvrtke stratificiranom prema veličini (broju uposlenika). Kako bi se omogućila analiza menadžera podjednako iz malih i velikih tvrtki, ove potonje su u uzorku zastupljene u mnogo većem postotku nego u populaciji, što se u statističkim analizama kasnije korigiralo ponderiranjem.¹

U radu su korištena tri osnovna skupa varijabli: *Osobni podatci i profesionalne biografije*: spol, dob, staž, funkcija, radno iskustvo, poslovno usavršavanje, prethodno zanimanje, vlasništvo nad tvrtkom. *Podaci o tvrtki*: veličina (broj zaposlenih), gospodarska grana, konkurenčija, dobit u zadnje tri godine, procjena ulaganja u modernizaciju, procjena ulaganja u obrazovanje članova uprave. *Podaci o menadžerskom stilu*: stavovi o načinima upravljanja. Iako je korištenje upravo ovog skupa varijabli svojevrstan kompromis između stvarnih potreba i dostupnosti, valja reći da analiza nije rađena nasumce, već odražava polazne hipoteze kako na menadžerski stil utječu podjednako preferirani stil vođenja, ranije iskustvo i širi organizacijski kontekst.

Obrada podataka provedena je u dva koraka. U prvome je skup varijabli uključen u analizu faktoriziran, da bi u drugom koraku bila provedena metoda dvostupanjske klaster analize. Komponentna je analiza provedena kako bi se varijable prevele u manji broj neovisnih dimenzija pogodan za provedbu klasterizacije. Kako bi se nominalne varijable dovele u oblik pogodan za faktorizaciju, neke od njih su binarizirane, a druge pretvorene u ordinalne ljestvice. Nakon toga primijenjena je metoda glavnih komponenata, a broj zadržanih latentnih dimenzija određen je na temelju scree testa (Cattell, 1966.) i rotiran u varimax poziciju. Faktorski bodovi su potom uključeni u dvostupanjsku klaster analizu kojom su menadžeri (ispitanici) razvrstani u manji broj temeljnih kategorija. Prethodna faktorizacija bila je nužna jer dvostupanjska klaster analiza podrazumijeva nezavisnost uključenih varijabli. Ova je analiza posebno pogodna jer automatski odabire broj klastera koji najbolje opisuje podatke (SPSS, 2003.) umjesto drugih modela koji to čine uvelike proizvoljno, najčešće na temelju posve subjektivne procjene samog istraživača.

Konačna deskripcija izlučenih klastera obavljena je uz uporabu diskriminacijske analize, analize varijance i ukrižanja varijabli praćenih hi²-testom.

REZULTATI

Primijenjeni je scree test ukazao na postojanje šest latentnih dimenzija koje su zajednički objašnjavale 35,6% cijelokupne varijance. Izlučene su komponente dovedene u varimax poziciju. Struktura i nazivi glavnih komponenata prikazani su u tablici 1. Radi lakšeg snalaženja izostavljene su projekcije niže od ±0,20.²

Glavne komponente prilično su jednoznačno određene projekcijama skupina čestica te njihovo imenovanje sadržano u tablici uglavnom nije upitno. Ipak, glavna komponenta, nazvana Važnost profita, okuplja heterogen skup čestica, što nalaže dodatno pojašnjenje. Uz naglašavanje profita kao jedinog cilja moderne tvrtke, veće projekcije imaju i pripadnost turističkoj gospodarskoj grani (negativnu) i bavljenje obrtom krajem 1988. (pozitivnu). Komponenta, sukladno tomu, odražava naglašavanje važnosti profita, ali i manju vjerojatnost da tvrtka prihoduje od turizma, kao i veću da menadžer potječe iz redova obrtnika.

Druga važna pojedinost o kojoj valja voditi računa jest uklopljenost pokazatelja veličine tvrtke (broj uposlenika) u glavnu komponentu Ulaganje u dodatno obrazovanje. Iako je tumačenje prilično jasno, veće tvrtke više ulažu u dodatno obrazovanje, problem je što je tako važan indika-

tor organizacijskog konteksta ostao bez vlastitog faktora. To je, naravno, posljedica njegove izdvojenosti, odnosno nepostojanja drugih pokazatelja veličine s kojima bi tvorio zajedničku latentnu dimenziju. Kako ipak ne bismo ostali bez informacija o povezanosti veličine tvrtke i načina vođenja, problemu smo kasnije pristupili tretirajući u dodatnim analizama veličinu kao izdvojenu varijablu.

Goran Milas
Stilovi vođenja hrvatskih menadžera: tipološki pristup

Tablica I.
 Struktura rotiranih glavnih komponenata

	Ulaganje u modernizaciju	Važnost organizacije, komunikacije i upravljanja	Ulaganje u dodatno obrazovanje	Dob i staž	Važnost profita	Vlasništvo nad tvrtkom
Ulaganje u modernizaciju: u razvoj posve novih proizvoda	0,73					
Ulaganje u modernizaciju: u uvodenje nove tehnologije i opreme	0,70			-0,25		
Ulaganje u modernizaciju: u obrazovanje stručnjaka i inženjera	0,69			-0,31		
Ulaganje u modernizaciju: u razvoj nove organizacije rada	0,68					
Ulaganje u modernizaciju: u obrazovanje rukovoditelja	0,66		0,33			
Ulaganje u modernizaciju: u timski rad/posebne projektne skupine	0,65					
Ulaganje u modernizaciju: u povećanje investicija za nove poslove	0,64			0,21		
Ulaganje u modernizaciju: u inoviranje postojećih proizvoda	0,64					
Ulaganje u modernizaciju: u informatizaciju proizvodnje	0,62			-0,21		
Ulaganje u modernizaciju: u osnivanje profitnih/prihodnih centara	0,60					
Ulaganje u modernizaciju: u poboljšavanje poslovnih sposobnosti	0,59			-0,26		
Ulaganje u modernizaciju: u prekvalifikaciju radne snage	0,57	0,22	0,23	0,24		
Ulaganje u modernizaciju: u informatizaciju uredskoga poslovanja	0,42	0,21		-0,33		
Pravo rukovođenje znaci samo jedno - dobru organizaciju poslova	0,62					
Stalna komunikacija s podređenima jedina osigurava ostvarenje zacrtanih ciljeva	0,61		-0,23			
Poduzeća moraju, osim o profitu, voditi računa i o dobrobiti zaposlenih, dioničara i kupaca	0,56					
Bez dostupnih izvora kapitala nema modernog rukovođenja	0,54		0,29	0,24		
Upravljanje počinje i završava izborom pravih ljudi na ključna mjesta u poduzeću	0,53					
Menadžeri koji vode ljude kao pravi vode danas postižu najviše	0,49		0,27			
Samo dobrom kontrolom podređenih može se nešto postići u svojoj sredini	0,48		0,29			
Menadžeri koji ne znaju osigurati podršku utjecajnih ljudi izvan poduzeća danas propadaju	0,37		0,31			
Gospodarska grana tvrtke: industrija	-0,37					
Bez dobrog planiranja i najbolji menadžeri postižu tek polovične rezultate	0,35					
Što se više informacija daje radnicima, veća je učinkovitost na poslu	0,33	0,30				
Krajem 1988. radio kao: stručnjak	-0,31		0,22			
Godina na rukovodećem mjestu u inozemstvu	0,26					
Dodatno obrazovanje: tečajevi stranih jezika	0,58		0,20			

	Ulaganje u modernizaciju	Važnost organizacije, komunikacije i upravljanja	Ulaganje u dodatno obrazovanje	Dob i staž	Važnost profita	Vlasništvo nad tvrtkom
Poslovno usavršavanje: kraći seminari iz općeg menadžmenta		0,53				
Dodatno obrazovanje: tečajevi iz informatičkog usavršavanja	-0,20	0,52				
Dodatno obrazovanje: znanstveno usavršavanje (u obliku magisterija ili doktorata)		0,52				
Dodatno obrazovanje: školovanje u poslovnom upravljanju u trajanju od 1 do 2 godine dana		0,50				
Broj zaposlenih u tvrtki	0,21	0,49			-0,27	
Dodatno obrazovanje: stručne specijalizacije (1-3 mjeseca)		0,37				
Poslovno usavršavanje: kraći seminari iz funkcionalnog/posebnog menadžmenta		0,36				
Strana konkurenčija		-0,21	-0,31		0,25	
Poslovno usavršavanje: studij poslovnog upravljanja u trajanju od 1 do 2 godine		0,28				
Poslovno usavršavanje: specijalizacija (1 do 3 mjeseca) iz funkcionalnog/posebnog menadžmenta		0,25				
Poslovno usavršavanje: poslijediplomski studij iz poslovnog upravljanja (MBA)		0,25				
Dob			0,86			
Radni staž			0,81			
Godina na rukovodećem mjestu u zemlji			0,66			
Krajem 1988. radio kao: rukovoditelj			0,56			
Naobrazba	-0,24		0,47	-0,21	-0,34	
Funkcija						
Gospodarska grana tvrtke: turizam, zanati i financije			-0,62			
Jedini cilj modernog poduzeća uvijek je bio i bit će profit i samo profit		0,42		0,47		
Krajem 1988. radio kao: obrtnik, službenik			0,47			
Dodatno obrazovanje: stručno usavršavanje (seminari, konferencije,...)		0,40	0,40	0,21		
Porast proizvodnje zbog modernizacije			0,35			
Gospodarska grana tvrtke: trgovina		-0,26	0,33	-0,21		
Dobit u poslovanju			-0,30			
Prisutnost konkurenčije			0,23			
Vlasništvo nad tvrtkom			0,84			
Udio u vlasništvu			0,83			
Poslovno usavršavanje: specijalizacija (1 do 3 mjeseca) iz općeg menadžmenta		0,22	0,21	0,32		
Krajem 1988. radio kao: radnik	0,23			0,30		
Spol				-0,20		
Gospodarska grana tvrtke: poljoprivreda, promet i građevina						

Komponentni rezultati svakog ispitanika pohranjeni su u obliku faktorskih bodova te su uključeni u dvostupansku klaster analizu. Ona je ukazala na postojanje pet substantijalnih klastera - menadžerskih skupina odjeljivih na temelju uključenog skupa varijabli. Pripadnost klasterima pohranjena je kao zasebna nominalna varijabla te je proveden niz analiza koje su izlučene klastere opisale u terminima izučavanih obilježja: menadžerskog stila, osobnih karakteristika i organizacijskog konteksta. Iako je klasterizacija obavljena na temelju faktorskih bodova cijelokupnog skupa varijabli, nazivi klastera dani su prema menadžerskom stilu koji se dao iščitati iz slaganja s nizom tvrdnjama (tablica 2.).

Tablica 2.
Aritmetičke sredine klastera u prostoru stavova indikativnih za menadžerski stil, F-omjeri i njihova značajnost

Tvrđnje	Aritmetičke sredine klastera*						
	autokratski stil	strateško upravljanje	nezainteresirani leissez-faire stil	organizacijska kontrola	voden profitolm	F	p
Bez dobrog planiranja i najbolji menadžeri postižu tek polovične rezultate	3,89	4,57	4,38	4,00	4,11	5,00	0,00
Jedini cilj modernog poduzeća uvijek je bio i bit će profit i samo profit	3,00	4,01	3,06	4,13	3,85	18,30	0,00
Pravo rukovođenje znači samo jedno - dobru organizaciju poslova	2,94	4,55	4,33	4,57	4,27	12,26	0,00
Bez dostupnih izvora kapitala nema modernog rukovodjenja	3,30	3,88	3,62	4,51	4,17	14,29	0,00
Stalna komunikacija s podređenima jedina osigurava ostvarenje zacrtanih ciljeva	3,20	4,44	4,13	4,42	4,00	7,43	0,00
Poduzeća moraju, osim o profitu, voditi računa i o dobrobiti zaposlenih, dioničara i kupaca	4,10	4,73	4,72	4,59	4,59	4,68	0,00
Upravljanje počinje i završava izborom pravih ljudi na ključna mesta u poduzeću	3,69	4,51	4,58	4,81	4,26	8,69	0,00
Što se više informacija daje radnicima, veća je učinkovitost na poslu	3,40	3,46	3,60	3,80	3,86	2,47	0,04
Samo dobrom kontrolom podređenih može se nešto postići u svojoj sredini	3,02	3,92	3,39	4,20	4,02	11,24	0,00
Menadžeri koji vode ljude kao pravi vođe danas postižu najviše	3,15	4,24	3,84	4,39	3,89	6,78	0,00
Menadžeri koji ne znaju osigurati podršku utjecajnih ljudi izvan poduzeća danas propadaju	2,81	3,48	2,82	3,76	3,69	11,69	0,00

* Ispitanici su iskazivali stupanj slaganja s tvrdnjama na ljestvici od 1 do 5, pri čemu je 1 značio da se "uopće ne slaže", a 5 da se "u potpunosti slaže"

F-omjeri svih 11 tvrdnjama su statistički značajni uz $p<0,05$, što znači da skupine ni po jednoj od njih ne padaju istoj populaciji. Sukladno vlastitim stavovima o upravljanju, klasteri su imenovani na sljedeći način:

Nezainteresirani leissez-faire stil – odgovori odaju indifferentnost spram dobiti i kapitala, osporavaju važnost bilo kojeg od načela upravljanja; općenito nevažnim smatra-

ju planiranje, kontrolu, organizaciju, kao i komunikaciju s podređenima; Nezainteresiranost je vjerojatno odraz niže rukovodne razine lišene vlasničkog udjela ove skupine.

Strateško upravljanje – stavljaju poseban naglasak na planiranje i organizaciju, vodeći istodobno računa o izboru osoblja i komunikaciji s podređenima. S obzirom da im je pogled usmjeren prema budućnosti, njihovo se upravljanje s pravom može nazvati “strateškim”.

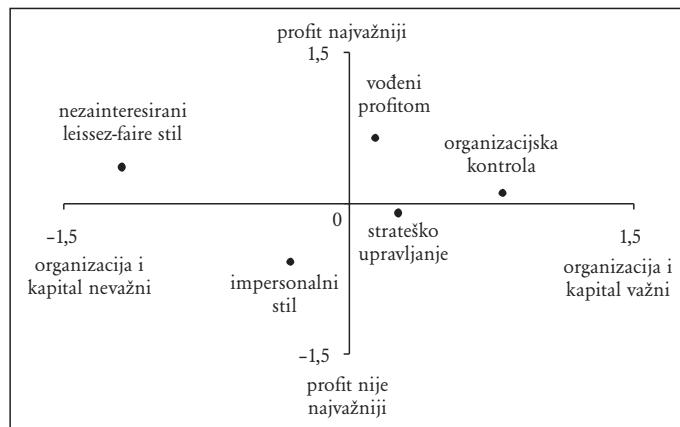
Impersonalni stil – ne smatraju važnim kontrolu podređenih niti komuniciranje s njima ili njihovo informiranje. Ne drže da bi menadžeri trebali biti pravi vođe niti brinu oko osiguranja podrške izvana. Manje od ostalih drže da je profit jedini cilj modernog poduzeća. Vode računa o planiranju i organizacijskoj učinkovitosti. Čini se da je riječ o menadžerima usmijerenima na zadatku, bez potrebe da pritom stupaju u česte interakcije sa suradnicima i podređenima, ili pak o menadžerima koji rade u veoma malim tvrtkama, gdje problem komunikacije s podređenima uopće ne postoji ili je prisutan tek u manjoj mjeri.

Organizacijska kontrola – kao osnovna uporišta u upravljanju ističu organizaciju i kontrolu, kako vanjskog tako i nutarnjeg okružja; naglašavaju ulogu menadžera kao vođe; rukovode se profitom i svjesni su važnosti kapitala, ali planiranju pripisuju tek sekundaran značaj.

Vođeni profitom – ova skupina jedva da posjeduje stavove prema kojima odskače od ostalih, po svemu je bliska ukupnim srednjim vrijednostima. Ipak, profil uvjerenja odaje njihovu usmijerenost na novac: kapital i profit kojem podređuju vlastiti upravljački stil.

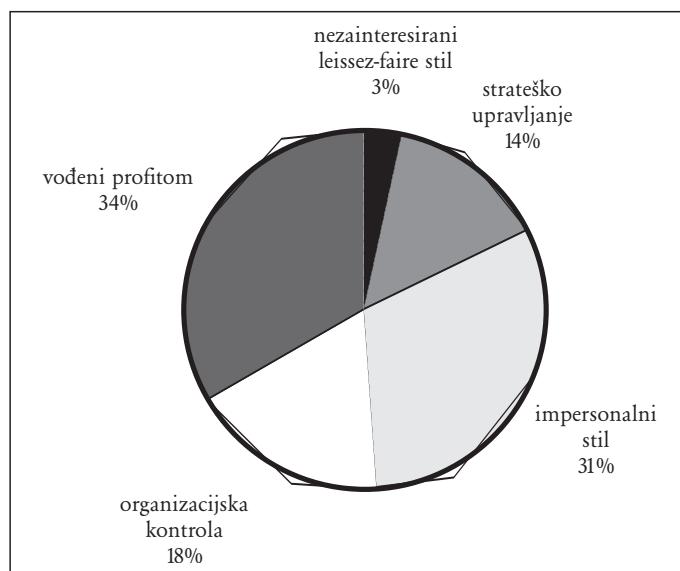
Gornje nalaze u sažetom obliku najbolje odražava diskriminacijska analiza. Statistički značajnu razlikovnu sposobnost posjeduju četiri diskriminacijske dimenzije, ali prve dvije su odgovorne za čak 82% razlikovanja. S obzirom na projekcije čestica, prva od njih može se nazvati *Važnost organizacije* i kapitala, a druga *Važnost profita*. Položaj klaster-skih centroida³ u prostoru diskriminacijskih dimenzija prikazan je u slici 1.

Jedna od *bitnih informacija što ih pruža klaster analiza jest procjena brojnosti klastera*. U slici 2. prikazani su postotni udjeli svakog klastera u populaciji tvrtki. Napomenimo da ovaj podatak ne kazuje ništa o populaciji hrvatskih menadžera u cjelini, već se ograničava na populaciju hrvatskih čelnih menadžera (samo jedan po tvrtci). U ukupnoj populaciji hrvatskih vodećih menadžera najbrojniji su oni čiji je stil vođenja zasjenjen težnjom ka profitu te oni koji posežu za “impersonalnim” stilom. Oba segmenta obasežu približno trećinu populacije (prvi 33,4%, a drugi 31%). Gotovo upola manji je klaster onih koji inzistiraju na or-



Slika 1.
 Položaj centroida menadžerskih klastera u prostoru stavova o načinima upravljanja tvrtkom

ganizaciji i kontroli (17,8%), dok je onih koji teže strateškom upravljanju još manje (14,5%). Najmanji segment predstavljaju vodeći menadžeri čija nezainteresiranost potiče labavi *leissez-faire* stil vođenja i njih je u populaciji tek nešto više od tri posto.



Slika 2.
 Postotni udjeli klastera u populaciji hrvatskih tvrtki

Kad se sagledaju iz perspektive svih varijabli okupljenih u faktore, klasteri zauzimaju pozicije prikazane tablicno i grafički (tablica 3. i slika 3.). Svaki od F omjera je statistički značajan, što i ne čudi s obzirom da su skupine raspodijeljene upravo prema faktorskim bodovima uzetim kao kriterijem. Provedena analiza nudi potpunije određenje klastera.

Klaster menadžera koji njeguju *leissez-faire* stil vođenja, koji obuhvaća najmanji dio populacije, ujedno je i najviše

Tablica 3.

Aritmetičke sredine klastera u prostoru faktorskih bodova svih uključenih varijabli, F-omjeri i njihova značajnost

izdvojen od ostalih. Karakterizira ga najveće ulaganje matičnih tvrtki u dodatno obrazovanje rukovodećih kadrova i podcenjivanje važnosti organizacije i komunikacije u upravljanju. Njegovi pripadnici rjeđe su vlasnici tvrtke ili generalni direktori, a češće tek rukovodioci sektora. Otuda vjerojatno i potiče njihova nezainteresiranost i neinicijativnost što je pokazuju u vođenju. Manjak inicijative možda treba pripisati i činjenici da gotovo trećina njih radi u srednjim ili velikim tvrtkama, gdje njihov učinak nije u toj mjeri personaliziran.

Tvrđnje	Klasteri aritmetičke sredine faktorskih bodova					F	p
	nezainteresirani leisseur-stil	strateško upravljanje	Impersonalni stil	organizacionjska kontrola	vodenim profitom		
Ulaganje u modernizaciju	0,12	-0,01	0,24	1,11	-0,82	88,87	0,00
Važnost organizacije, komunikacije i upravljanja	-1,57	0,23	-0,03	0,26	-0,06	11,59	0,00
Ulaganje u dodatno obrazovanje	2,14	0,03	-0,06	-0,10	-0,11	19,12	0,00
Dob i staž	0,07	-0,21	-0,09	0,31	0,01	2,74	0,03
Važnost profita	0,69	0,42	-1,09	0,80	0,34	130,61	0,00
Vlasništvo nad tvrtkom	-1,01	-1,67	0,02	0,58	0,50	141,47	0,00

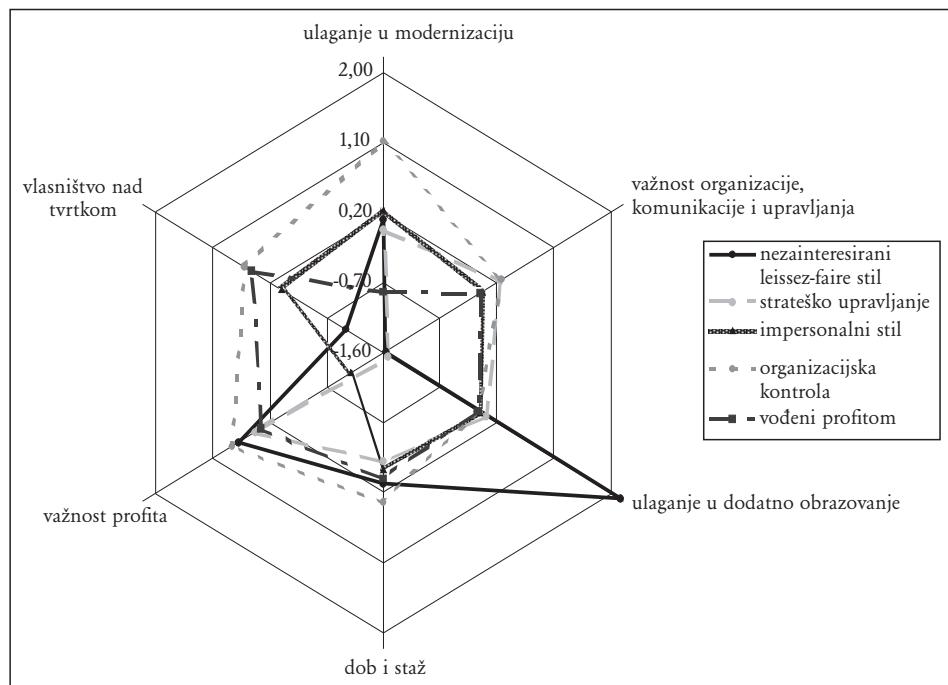
Klaster imenovan *Strateško upravljanje* u najvećoj je mjeri sačinjen od voditelja sektora bez vlasničkog udjela u tvrtki. No za razliku od *nezainteresiranih* menadžera, pokazuju snažno uvjerenje o važnosti organizacije koja u njihovim svakodnevnim aktivnostima, kako se čini, zauzima zapoženo mjesto. Oni u mnogo manjem postotku od ostalih rade u organizacijski nezahtjevnim mikro-tvrtkama, što je vjerojatno dodatni razlog da na sebe preuzmu zadaću organizacije i planiranja.

Menadžeri *impersonalnog* stila uglavnom su prvi ljudi u mikro ili manjim tvrtkama, ali ne uvijek i njihovi (su)vlasnici. Čini se da klaster okuplja dvije kategorije upravljača, one koji, zbog veoma malog broja uposlenika nemaju potrebe voditi računa o komunikaciji s podređenima ili onima koji to zbog usmjerenosti na zadatak nisu skloni činiti.

Klaster organizacijske kontrole većinom čine prvi ljudi u tvrtkama, koji su ujedno i njihovi (su)vlasnici. Potječu iz tvrtki koje prednjače po ulaganjima u modernizaciju i polažu mnogo na organizacijsku učinkovitost.

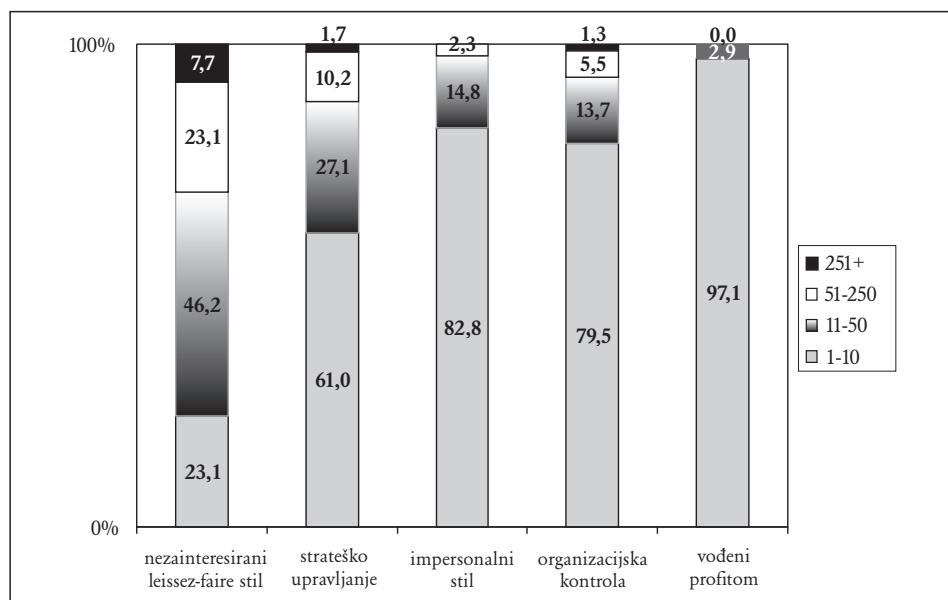
Skupina menadžera okupljenih u klaster nazvan *Vodenim profitom* uglavnom se sastoji od rukovodilaca sektora go-

Slika 3.
Položaj srednjih vrijednosti klastera u prostoru faktorskih bodova svih uključenih varijabli



tovo isključivo mikro tvrtki s manje od 10 zaposlenih. Usmjerenošć profitu odražava njihov sustav vrijednosti i objašnjiva je velikim udjelom vlasnika, ali nije popraćena ulaganjima u modernizaciju.

Slika 4.
Zastupljenost tvrtki različite veličine u klasterima



Tablica 4.a

Nezainteresirani leissez-faire stil (3%) – "stihiski vođenje"

Slika 4. daje uvid u odnos između veličine tvrtke i stila vođenja. Klasteri djeluju u raznorodnom organizacijskom kontekstu kojeg u velikoj mjeri određuje veličina tvrtke. *Nezainteresirani leissez-faire stil* se tako mnogo češće javlja u okružju srednjih i velikih tvrtki, dok je klaster *Voden profitorum* ograničen gotovo isključivo na mikro tvrtke.

U nastavku su radi preglednosti iznesena osnovna obilježja svakog klastera prema prevladavajućem stilu vođenja, osobnom statusu i organizacijskom kontekstu.

Stil vođenja	Osporavaju važnost bilo kojeg načela upravljanja; stihiski leissez-faire stil
<i>Osobni podatci</i>	
Razina upravljanja	većinom rukovoditelji sektora (56%)
Vlasništvo	većinom (57%) nisu vlasnici
Demografska obilježja	srednja dob: prevladava starosna kategorija od 46 do 55 godina
Osobna naobrazba	iznadprosječna: gotovo isključivo visoka škola (85%)
Radno iskustvo	većinom između 21 i 30 godina staža
<i>Organizacijski kontekst</i>	
Veličina tvrtke	mnogo veći udio srednjih i velikih tvrtki
Poslovanje	ispodprosječna dobit
Konkurenčija	veća od prosjeka
Ulaganje u modernizaciju proizvodnje	nisko ulaganje u inovacije i tehnologiju, visoko u obrazovanje i novu organizaciju
Ulaganje u obrazovanje rukovoditelja	izrazito iznad prosjeka

Valja još jednom uočiti kako se *Nezainteresirani leissez-faire stil* susreće u većim tvrtkama koje posluju slabije od prosjeka i ulažu uglavnom u obrazovanje, zaobilazeći investicije u inovacije i tehnologiju. Menadžeri koji njeguju ovaj stil upravljanja uglavnom su rukovoditelji niže razine (sektora), uglavnom bez vlasničkog udjela, srednje dobi i gotovo bez iznimke visoko izobraženi.

Stratesko upravljanje također je prisutno u većim tvrtkama slabijih poslovnih rezultata, manjih ulaganja u izobrazbu vodećih kadrova. Iako ovaj stil vođenja njeguju također rukovoditelji sektora koji, gotovo bez iznimke, nemaju vlasničkog udjela u tvrtci, njihova mlađa dob čini ih prepoznatljivima u odnosu na prethodno opisani klaster.

Posebnost klastera menadžera koji njeguju *Impersonalni stil* vođenja leži ponajprije u njihovu položaju u tvrtki. Riječ je većinom o vlasnicima i prvim ljudima tvrtke. K tome, tvrtke u kojima rade poslovno su uspješnije i prednjače po ulaganjima u informatizaciju i tehnološko osvremenjivanje.

Tablica 4.b

Strateško upravljanje (14%) – "pogled u budućnost"

<i>Stil vođenja</i>	<i>Planiranje i organizacija zauzimaju posebno važno mjesto, a vode računa i o komunikaciji i izboru osoblja</i>
<i>Osobni podatci</i>	
Razina upravljanja	većinom rukovoditelji sektora (63%)
Vlasništvo	ne-vlasnici: gotovo isključivo bez vlasničkog udjela (92%)
Demografska obilježja	mladi: čak trećinu čine mlađi od 35 godina (32%), a do 45 ih je ukupno 58%
Osobna naobrazba	iznadprosječna: više od polovice ima visoku školu (53%)
Radno iskustvo	većinom do 20 godina staža (53%)
<i>Organizacijski kontekst</i>	
Veličina tvrtke	iznadprosječna: mnogo manji udio mikro tvrtki nego u populaciji
Poslovanje	ispodprosječna dobit
Konkurenčija	prosječna
Ulaganje u modernizaciju proizvodnje	zaostaju u obrazovanju kadrova
Ulaganje u obrazovanje rukovoditelja	izrazito ispod prosjeka

Tablica 4.c

Impersonalni stil (31%) – "usmjerenost na zadatak"

<i>Stil vođenja</i>	<i>Ne pridaju važnost komunicirajući sa suradnicima ni njihovu informiranju, oslanjaju se na planiranje i organizaciju</i>
<i>Osobni podatci</i>	
Razina upravljanja	većinom prvi ljudi u tvrtki (60%)
Vlasništvo	vlasnici: velikom većinom (su)vlasnici (82%)
Demografska obilježja	sredovječni: između 36 i 55 godina ima ih 79%
Osobna naobrazba	blago iznadprosječna: više od dvije trećine (69%) ima višu ili visoku školu
Radno iskustvo	većinom između 11 i 30 godina staža (77%)
<i>Organizacijski kontekst</i>	
Veličina tvrtke	prosječna: udjeli kao u populaciji
Poslovanje	iznadprosječna dobit
Konkurenčija	prosječna
Ulaganje u modernizaciju proizvodnje	visoko ulaganje u informatizaciju i tehnološko osvremenjivanje
Ulaganje u obrazovanje rukovoditelja	prosječno

Tablica 4.d

Organizacijska kontrola (18%) – “uređeni sustav”

<i>Stil vođenja</i>	<i>Prioritet se daje organizaciji i kontroli unutarnjih (osoblje, kapital) i vanjskih (utjecajne osobe) čimbenika; planiranje ima sekundaran značaj</i>
<i>Osobni podatci</i>	
Razina upravljanja	većinom prvi ljudi u tvrtki (57%)
Vlasništvo	gotovo isključivo (su)vlasnici (97%)
Demografska obilježja	stariji: između 46 i 55 godina ima ih 57%
Osobna naobrazba	ispodprosječna: više od polovice (60%) ih ima srednju školu
Radno iskustvo	većinom preko 20 godina staža (75%)
<i>Organizacijski kontekst</i>	
Veličina tvrtke	prosječna: udjeli kao u populaciji
Poslovanje	blago ispodprosječna dobit
Konkurenčija	iznadprosječna
Ulaganje u modernizaciju proizvodnje	veoma visoko ulaganje u sve vidove modernizacije
Ulaganje u obrazovanje rukovoditelja	prosječno

Organizacijskoj kontroli pribjegavaju većinom čelni menadžeri koji su ujedno i (su)vlasnici tvrtke. Riječ je o starijim osobama ispodprosječne (većinom srednjoškolske) naobrazbe koji upravljaju poslovno problematičnim tvrtkama visokih ulaganja u sve vidove modernizacije.

Tablica 4.e.

Vođeni profitom (34%) – “novac kao mjera upravljanja”

<i>Stil vođenja</i>	<i>Usmjereni na novac - kapital i profit kojem oportunistički prilagođavaju vlastiti upravljački stil</i>
<i>Osobni podatci</i>	
Razina upravljanja	većinom rukovoditelji sektora (58%)
Vlasništvo	gotovo isključivo (su)vlasnici (98%)
Demografska obilježja	sredovječni: 72% ima između 36 i 55 godina
Osobna naobrazba	ispodprosječna: više od polovice (57%) ih ima srednju školu
Radno iskustvo	većinom preko 20 godina staža (56%)
<i>Organizacijski kontekst</i>	
Veličina tvrtke	gotovo isključivo mikro-tvrtke (97%)
Poslovanje	blago ispodprosječna dobit
Konkurenčija	blago ispodprosječna
Ulaganje u modernizaciju proizvodnje	iznimno skromno ulaganje u sve vidove modernizacije
Ulaganje u obrazovanje rukovoditelja	ispodprosječno

Najvažnija odrednica osoba koje su prigrlile stil *Vođen profitom* svakako je rad u mikro-tvrtkama u kojima nisu prvi ljudi, ali su (su) vlasnici. Karakterizira ih srednja dob i niža naobrazba. Tvrtke u kojima rade slabo posluju, unatoč nejako konkurenčiji, čemu vjerojatno pridonosi iznimno skromno ulaganje u sve vidove modernizacije.

RASPRAVA

Istraživanje je pokazalo kako se *populacija vodećih menadžera u hrvatskim tvrtkama dade, s obzirom na upravljački stil, osobna obilježja i organizacijski kontekst, podijeliti u pet smislenih klastera*. Sukladno učenju većine teorija, stilovi vođenja, osobna obilježja i situacijski kontekst nalaze se u korelaciji, pri čemu, dakako, zbog prirode anketnog istraživanja nije moguće govoriti o uzročno-posljedičnim vezama. Ipak, moguće je raspravljati o načelno učinkovitim i neučinkovitim stilovima vođenja i kontekstu koji im pogoduje ili ne pogoduje, te o tvrtkama koje uslijed toga imaju veće ili manje izglede za uspješno tržišno natjecanje.

Pritom se ipak valja dvojako ogradići: od korištenog upitnika, koji nije bio posve prilagođen temi ovog rada, što nedvojbeno može imati implikaciju po konačne rezultate i od korištene analitičke metodologije (klasterizacije) koja, uza sve predostrožnosti, ostaje metoda lokalne optimalizacije te je uvelike ovisna o konkretnom uzorku.

Želimo li povezati dobivene rezultate s teorijskim spoznajama iznesenima u uvodnome dijelu, nećemo ih moći uklopiti u tek jednu teoriju. Stilove vođenja možemo opisati tek pomoću većeg broja teorija, podjednako onih društvene razmjene, strateškog upravljanja i organizacijskih sustava. *Leissez-faire* stil, koji se može prepoznati kao modus upravljanja malog postotka menadžera, opisan je u jednom od pionirskih istraživanja Lewina i suradnika (1939.), a sagledani iz očista Likertove teorije (1961.) odražava usredotočenost na odnose više negoli na zadatak. Ako ih pak pokušamo proučavati iz perspektive teorija strateškog upravljanja (Bурgeois, 1985.) ili organizacijskih sustava (Katz i Kahn, 1978.), moramo primjetiti kako u tom smislu ne predstavljaju posve prilagođen oblik vođenja, već više stilski upravljanje.

Na sličnu odsutnost sustavnosti ukazuju i odgovori menadžera svrstanih unutar klastera *Vođeni profitom*. Na protiv, klaster *Strateško upravljanje*, barem prema iznesenim stavovima, odražava stil koji teži uspostavljanju sklada između organizacije i njezina okružja, te je uz *Organizacijsku kontrolu* najbliži stilu koji se kao obrazac uspješnog i prila-

godjenog menadžmenta opisuje u modernim teorijama vođenja unutar organizacijskog konteksta. *Impersonalni stil* vođenja najbliži je faktoru *iniciranja strukture*, što ju je u okviru teorijske perspektive društvene razmjene otkrio Fleishman (1953., 1973.), odnosno usmjerenošći na rješavanje problema, kako je istoj tematici pristupio Likert (1961.).

Naćelno govoreći, *Nezainteresirani leissez-faire stil* i onaj *Vođen profitom* nikako se ne mogu okarakterizirati kao načini upravljanja koji su djelotvorni u širokom rasponu situacija. Oba mogu biti djelotvorna tek u veoma malom broju realnih situacija. *Impersonalni stil* bi se mogao procijeniti kao djelomično učinkovit, uglavnom onda kad je problem toliko složen i specifičan da predstavlja mnogo važniju odrednicu upravljanja no bavljenje ljudima ili onda kad je broj suradnika toliko malen da prevelika usmjerenošć na njih predstavlja rasipanje vremena. *Strateško upravljanje* i *Organizacijska kontrola* stilovi su koji se mogu smatrati djelotvornima u širokom rasponu situacija jer odražavaju težnju ka unutarnjoj i vanjskoj homeostazi, odnosno podrazumijevaju dinamičko usklajivanje tvrtke ili sektora kojima se upravlja s okružjem u kojem se nalaze.

Preostaje nam ustanoviti *povezanost između stilova vođenja i konteksta* u kojem se javljaju.

Tablica 5.
 Usporedba stilova, osobnih obilježja i organizacijskog konteksta menadžera⁴

	<i>Nezainteresirani leissez-faire</i>	<i>Strateško upravljanje</i>	<i>Impersonalni</i>	<i>Organizacijska kontrola</i>	<i>Vođeni profitom</i>
Djelotvornost stila u širokom rasponu situacija	-	+	?	+	-
<i>Osobni podatci</i>					
Rukovodna razina	-	-	+	+	-
Vlasništvo	-	-	+	+	+
Naobrazba	+	+	+	-	-
Dob	Prosječna	Mlađa	Prosječna	Starija	Prosječna
<i>Tvrtka</i>					
Veličina	+	+	0	0	-
Dobit	-	-	+	-/0	-/0
Ulaganje u modernizaciju	0	-	+	+	-

Stilovi koje smo prepoznali kao uglavnom neučinkovite javljaju se u nepovoljnem organizacijskom kontekstu. Menadžeri kod kojih je uočen *Nezainteresirani leissez-faire stil* uglavnom su voditelji sektora u većim tvrtkama koje slabo posluju i prosječno ulažu u modernizaciju. Nepovoljan situacijski kontekst očituje se u slaboj motivaciji (menadžeri uglavnom nemaju vlasničkog udjela te ih dobit ne

zanima, a rade u velikim tvrtkama te je manja vjerojatnost da budu zapaženi i pohvaljeni), slabom poslovanju (ispod-prosječna dobit) i prosječnom ulaganju u modernizaciju (nema osnove za popravljanje pozicije u budućnosti). Menadžeri *Vodenim profitom* također su suočeni s nepovoljnim organizacijskim kontekstom.

Iako su većinom vlasnici tvrtki kojima (su)upravljaju, što njihovu motiviranost uzdiže na višu razinu, osrednji poslovni rezultati i upitna strategija modernizacije zajednički kazuju o nejakoj tržišnoj poziciji. Klaster *Strateško upravljanje*, kojem smo pripisali djelotvoran stil vođenja nalazi se, jednako kao i prethodna dva, unutar nepovoljnog organizacijskog konteksta. Menadžeri iz te skupine u pravilu nisu ni prvi ljudi u tvrtki, niti u njoj imaju vlasnički udio. Rade u iznadprosječno velikim tvrtkama, čiji su poslovni rezultati uglavnom slabi, a ulaganja u modernizaciju skromna. Preostala dva stila susreću se u pogodnom organizacijskom kontekstu. *Organizacijskom kontrolom* se, u tipičnom slučaju, služe menadžeri čelnici i (su)vlasniči tvrtki koje mnogo ulažu u modernizaciju te, unatoč nešto slabijim poslovnim rezultatima, mogu računati na ubrzan razvoj u budućnosti. *Impersonalni stil* u pravilu njeđaju također menadžeri na čelu tvrtke i njezini (su)vlasnici, a tvrtke kojima upravljaju postižu natprosječnu dobit i ulažu u modernizaciju.

Iako smo upozorili da nam podatci iz anketnog istraživanja ne nude mogućnost zaključivanja o uzročno posljedičnim vezama, *analizu ipak možemo okončati zapanjima o mogućem utjecaju organizacijskog konteksta na usvajanje stila vođenja i ukupno poslovanje*. Vjerojatno bi se svatko složio s opreznim i zdravom razumu bliskim zaključkom kako na poslovanje istodobno utječu i povoljnost organizacijskog konteksta i prilagodenost stila vođenja. Međutim, posve je jasno da oni nemaju jednaku težinu u različitim tvrtkama. U velikoj tvrtki stil upravljanja voditelja sektora ne mora biti presudan u konačnom rezultatu što ga tvrtka postiže na tržištu, dok se stil vođenja prvog čovjeka u manjoj tvrtci nedvojbeno odražava na poslovanje. U našem smo istraživanju ukazali na postojanje dvaju stilova menadžera niže rukovodne razine u velikim tvrtkama, stihiski i plansko (sustavno, organizirano), koje u konačnici, kako se čini dovode do istog rezultata – slabog poslovanja.

Cini se opravdanim zaključiti da u oba slučaja slabim rezultatima pridonose strukturalni problemi uvjetovani veličinom tvrtke. U manjim tvrtkama također primjećujemo razdiobu između stihiskog upravljanja (*vodenim profitom*) i onog sustavnog (*organizacijska kontrola* i *impersonalni stil*),

ali je ovdje evidentno da je djelotvoran stil povezan s boljim rezultatima u poslovanju.

Rezultati stoga, u mjeri u kojoj im to dopušta korištena metodologija, upućuju na primjerenost kontingenčijskih modela u proučavanju stilova vođenja hrvatskih menadžera. Čini se opravdanim pretpostaviti kako je stihijnost u upravljačkom pristupu (*Nezainteresirani leissez-faire stil* i *Voden profitorum*) redovito povezana s neuspjehom, bilo stoga što tome sam pridonosi, bilo stoga što je organizacijski kontekst takav da istodobno utječe na slabe poslovne rezultate i izbor lošeg modela vođenja. Naprotiv, organiziranost i sustavnost u pristupu može rezultirati slabim ishodom (*Strateško upravljanje*) ako su organizacijski uvjeti nepovoljni, ali i povoljnici ako su dobri (*Impersonalni stil* i *Organizacijska kontrola*).

Unaprijed smo napomenuli da će usporedba s ranijim sličnim istraživanjem Karajića, Milasa i Rimca (1995.) biti nezahvalna zbog razlika u odabiru varijabli. Ondašnje je istraživanje ukazalo na snažnu distinkciju *agilnih* i *inertnih* menadžera, *dok se u sadašnjem može govoriti o dubokoj podjeli na organizirano-sustavne i nesustavno-stibijske stilove, što bi upućivalo da se težište razlika pomaklo iz sfere motivacije u sferu sposobnosti.* No treba li ovaj pomak pripisati substancialnim kretanjima u poslovnom okružju ili je riječ tek o artefaktu uvjetovanom promjenama u mjernom instrumentu, ne može se sa sigurnošću tvrditi.

BILJEŠKE

¹ Ovakav postupak, međutim, nije posve lišen nedoumica. Naime, jedinice analize istodobno su i menadžeri i tvrtke u kojima rade, ili, preciznije rečeno, ciljali smo na populaciju čelnih menadžera u tvrtkama. No ostvareni uzorak barem dijelom odstupa od takvog usmjerenja, jer su u uzorku zastupljeni i menadžeri nižih razina. Zbog toga se ponderiranje prema tvrtkama može tek djelomično opravdati, dok ponderiranje prema menadžerima uopće ne dolazi u obzir jer ne postoji nikakav pouzdan popis te populacije.

² Niže projekcije mogu se okarakterizirati kao nesubstancialne, čak i ako je njihova statistička značajnost neupitna, jer objašnjavaju manje od 4% varijance komponente kojom su zasićene.

³ Riječ je o prosječnim diskriminacijskim rezultatima – aritmetičkim sredinama diskriminacijskih funkcija za svaku skupinu.

⁴ Nepovoljni vidovi, odnosno oni koji bi mogli utjecati na smanjenu djelotvornost označeni su s “-”; pozitivni s “+”, a oni ni povoljni ni nepovoljni s “0”.

LITERATURA

- Bass, B. M. (1985.), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York, Free Press.
Bass, B. M. (1990.), *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd ed.), New York, Free Press.

- Bass, B. M. (1996.), *A New Paradigm of Leadership: An Inquiry Into Transformational Leadership*, Alexandria, VA, U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (1990.), The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development, u: R. W. Woodman i W. A. Passmore (ur.), *Research in Organizational Change and Development*, Greenwich, CT, JAI Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (1993.), Transformational Leadership: A Response to Critiques, u: M. M. Chemers i R. Ayman (ur.), *Leadership Theory and Research*, Orlando, FL: Academic Press.
- Bourgeois, L. J., III. (1985.), Strategic Goals, Perceived Uncertainty, and Economic Performance in Volatile Environments, *Academy of Management Journal*, 28, 548-573.
- Cattell, R. B. (1966.), The Scree Test for the Number of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 140-161.
- Cronshaw, S. F., Lord, R. G. (1987.), Effects of Categorization, Attribution, and Encoding Processes on Leadership Perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 72, 97-106.
- Čengić, D. (2001.), *Vlasnici, menadžeri i kontrola poduzeća*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Čengić, D., Rogić, I. (ur.) (2001.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Zagreb, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Dansereau, F., Graen, G., Haga, W. J. (1975.), A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Fiedler, F. E. (1964.), A Contingency Model of Leadership Effectiveness, u: L. Berkowitz (ur.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 1), Orlando, FL, Academic Press.
- Fiedler, F. E. (1967.), *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York, McGraw-Hill.
- Fiedler, F. E. (1971.), Validation and Extension of the Contingency Model of Leadership Effectiveness: A Review of the Empirical Findings, *Psychological Bulletin*, 76, 128-148.
- Fiedler, F. E. (1978). The contingency model and the dynamics of the leadership process.
- Fleishman, E. A. (1953.), The Description of Supervisory Behavior, *Personnel Psychology*, 37, 1-6.
- Fleishman, E. A. (1973.), Twenty Years of Consideration and Structure, u: E. A. Fleishman i J. G. Hunt (ur.), *Current Developments in the Study of Leadership*, Carbondale, Southern Illinois University Press.
- Fleishman, E. A., Harris, E. F. (1962.), Patterns of Leadership Behavior Related to Grievances and Turnover, *Personnel Psychology*, 15, 43-56.
- Graen, G., Cashman, J. F. (1975.), A Role-Making Model of Leadership in Formal Organizations: A Developmental Approach, u: J. G. Hunt i L. L. Larson (ur.), *Leadership Frontiers*, Carbondale, Southern Illinois University Press.
- Graen, G., Scandura, T. (1987.), Toward a Psychology of Dyadic Organizing, *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208.
- Gupta, A. K. (1988.), Contingency Perspectives on Strategic Leadership: Current Knowledge and Future Research Directions, u: D. C. Hambrick (ur.), *The Executive Effect: Concepts and Methods for Studying Top Managers*, Greenwich, CT, JAI Press.

- Hersey, P., Blanchard, K. H. (1969.), *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. (1982.), *Management of Organizational Behaviour (4th ed.)*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Howell, J. P., Dorfman, P. W. (1981). Substitutes for leadership: Test of a construct. *Academy of Management Journal*, 24, 714-728.
- Jacobs, T. O., Jaques, E. (1987.), Leadership in Complex Systems, u: J. Zeidner (ur.), *Human Productivity Enhancement*, New York, Praeger.
- Karajić, N., Milas, G., Rimac, I. (1995.). Stari i mladi lavovi: Tipologija hrvatskih menedžera u razdoblju tranzicije, *Revija za sociologiju*, 26, 219-228.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1978.), *The social Psychology of Organizations (2nd ed.)*, New York, Wiley.
- Lewin, K., Lippit, R., White, R. K. (1939.). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates, *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- Likert, R. (1967.), *The Human Organization: Its Management and Value*, New York, McGraw-Hill.
- Lord, R. G., Maher, K. J. (1993.). *Leadership and Information Processing*, New York, Routledge.
- Maier, N. R. F. (1963.). *Problem-Solving Discussions and Conferences: Leadership Methods and Skills*, New York, McGraw-Hill.
- McCall, M. W., Lombardo, M. M. (1983.). *Off the Track: Why and How Successful Executives Get Derailed*, Greensboro, NC, Center for Creative Leadership.
- Merton, R. K. (1957.). *Social Theory and Social Structure*, New York, Free Press.
- Northouse, P. G. (1997.). *Leadership: Theory and Practice*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Pfeffer, J., Salancik, G. R. (1975.). Determinants of Supervisory Behavior: A Role Set Analysis, *Human Relations*, 28, 139-153.
- Pfeffer, J., Salancik, G. R. (1978.). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, New York, HarperCollins.
- SPSS (2003.). *SPSS Base 12.0 User's Guide*, Chicago, SPSS inc.
- Stogdill, R. M. (1948.). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature, *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Stogdill, R. M. (1974.). *Handbook of Leadership*, New York, Free Press.
- Tannenbaum, A. S., Schmitt, W. H. (1958.). How to Choose a Leadership Pattern, *Harvard Business Review*, 36, March-April, 95-101.
- Vroom, V. H., Yetton, P. W. (1973.). *Leadership and Decision-Making*, Pittsburg, University of Pittsburg Press.
- Wortman, M. S. (1982.). Strategic Management and Changing Leader-Follower Roles, *Journal of Applied Behavioral Science*, 18, 371-383.
- Zaccaro, S. J. (1996.). *Models and Theories of Executive Leadership: A Conceptual/Empirical Review and Integration*, Alexandria, VA, U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Zaccaro, S. J., Klimoski, R. J. (ur.). (2001.). *The Nature of Organizational Leadership: Understanding the Performance Imperatives Confronting Today's Leaders*, San Francisco, Jossey-Bass, SIOP Frontiers Series Book.

Tomislav
SMERIĆ

MENADŽERSKO-
PODUZETNIČKA ELITA
– ZADOVOLJSTVO
POSLOM I PROCJENE
VAŽNOSTI ASPEKATA
POSLA

UVOD

Zadovoljstvo poslom (*job satisfaction*) pripadnika različitih socioprofesionalnih skupina iznimno je često istraživana tema – procjenjuje se da joj je do kraja 1990-ih posvećeno više od šest tisuća znanstvenih članaka i disertacija. Razlog tako izraženom istraživačkom interesu, osim što se ostvarenost zadovoljstva poslom često poima ciljem po sebi, vjerojatno leži i u očekivanoj instrumentalnoj vrijednosti ovog pokazatelja – pretpostavljenoj povezanosti razine zadovoljstva poslom s produktivnošću/izvedbom, apsentizmom, namjera-ma napuštanja posla/poduzeća i sličnim pojavama vezani-ma uz svijet rada (Oshagbemi, 1999., 388-389; Henne, Locke, 1985., 221).

U kontekstu teorija uzroka zadovoljstva poslom – od Herzbergove dvofaktorske teorije do teorije socijalnog učenja (vidi Furnham, 1999., 299-303) – oblikovan je i niz konceptualizacija ovog fenomena. *Zadovoljstvo poslom u pravilu se određuje kao "opći stav osobe prema poslu ili prema specifičnim dimenzijama posla"* (Gellis i sur., 2004., 431) te se općenito odnosi na (pozitivne) afektivne reakcije na posao koje rezultiraju iz usporedbi stvarnih sa željenim ili anticipiranim ishodima (Oshagbemi, 1999., 388).

Zadovoljstvo poslom *moguće je promatrati i kao funkciju podudaranja između nagrada koje pruža radna okolica i pojedinčevih obrazaca potreba za tim nagradama*, pri čemu se polazi od pretpostavke da podudaranje između potreba, ciljeva i/ili vrijednosti pojedinca i nagrada koje pruža radna okolica uvelike određuje zadovoljstvo poslom koje pojedinac iskazuje (Scarpello, Campbell, 1983.a, 315). Drugim riječima, “zadovoljstvo poslom rezultira iz percepcije da nečiji posao ispunjava ili omogućuje ispunjanje nečijih važnih vrijednosti posla (*job values*)”, pri čemu zadovoljstvo (ili nezadovoljstvo) poslom predstavlja “*emocionalni odgovor na vrijednosni sud pojedinačnog radnika*” (Henne, Locke, 1985., 222). Tako će, ukoliko se vrijednosti posla doživljavaju ispunjenima, pojedinac “iskusiti ugodnu emociju zadovoljstva” (i obratno), dok će “in-

tenzitet tih emocionalnih reakcija ovisiti o važnosti vrijednosti čije ispunjenje je olakšano ili zaprijećeno radnim iskustvom" (Henne, Locke, 1985., 223)

Čimbenike koji utječu na zadovoljstvo poslom sažeto je moguće svrstati u tri osnovne skupine: skupinu čimbenika vezanih uz organizacijske politike i procedure (karakteristike sustava nagrađivanja, nadgledanja i prakse donošenja odluka); čimbenike vezane uz specifične aspekte posla (opće radno opterećenje, stupanj autonomije, fizička priroda radne okolice itd.) te skupinu čimbenika osobnih karakteristika (samopouzdanje, sposobnost podnošenja stresa, opće zadovoljstvo životom i sl.) (Furnham, 1999., 297). Provedena istraživanja su kao pozitivne korelate zadovoljstva poslom prepoznala varijable poput statusa posla, stupnja kontrole nad odlučivanjem, razine finansijskih nagrada i mjere izazovnosti radne uloge, dok su kao negativni korelati prepoznati organizacijski čimbenici, poput radnog opterećenja i radnih uvjeta, vremenskih pritisaka, teškoća u suradnji s kolegama i prepostavljenima te nedostatka organizacijske potpore (Gellis i sur., 2004., 431).

Zadovoljstvo poslom promatra se i kao jedan od ključnih aspekata smislenog rada (*meaningful work*), uz isticanje okolnosti da se ono izgrađuje, kako na intrinzičnim, tako i na ekstrinzičnim nagradama te je vezano i uz prosudbu raspoloživih alternativa djelovanja (Hodson, 2002.). Stoga je potrebno upozoriti da "nikakva određena posljedica zadovoljstva ili nezadovoljstva poslom nije neizbjegna niti nužna", već zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom treba shvatiti kao psihološka stanja koja omogućuju brojna različita djelovanja/ishode, kako bihevioralne, tako i mentalne/psihološke (Henne, Locke, 1985., 221). Naime, emocije same ne vode nužno nekom određenom djelovanju, čak ne nužno i djelovanju uopće, a neprepoznavanje ove okolnosti javlja se kao uzrok niza teorijskih/istraživačkih kontroverzija – primjerice, one o povezanosti razine zadovoljstva poslom i izvedbe (Henne, Locke, 1985., 223-225).

Također je potrebno upozoriti da niz istraživanja pokazuje da mjerena stupnja "općeg" zadovoljstva poslom (zasnovana na jednoj čestici/variabli) u pravilu uvelike precjenjuju broj ljudi zadovoljnih poslom, podcenjujući postotak nezadovoljnih, kao i indiferentnih, u usporedbi s mjerenjima zasnovanima na instrumentima s više čestica, gdje se očekuje vrednovanje zadovoljstva/nezadovoljstva s više različitim aspekata posla (Oshagbemi, 1999., 388). Kao prednost (istodobno i ograničenje) mjerena "općeg" zadovoljstva poslom obično se ističe upravo njegova "generalistička" priroda, koja pruža uvid u opću evaluaciju kvalitete radnog života – moguće je, naime, simultano biti zado-

voljan ili nezadovoljan pojedinim aspektima rada (Hodson, 2002., 292) – te dopušta komparativno proučavanje razine zadovoljstva poslom pripadnika različitih socioprofesionalnih skupina (Oshagbemi, 1999., 401). Kako rezultati provedenih istraživanja pokazuju da “globalne” mjere zadovoljstva poslom nisu ekvivalentne sumi zadovoljstava pojedinačnim aspektima posla (multidimenzionalnim mjerljima) – “cjelina” je kompleksnija od zbroja pojedinih elemenata (Scarpello, Campbell, 1983.b, 577–578), uputnim se čini prihvaćanje stajališta o komplementarnoj prirodi dvaju načina mjerjenja zadovoljstva poslom (Oshagbemi, 1999., 401).

Ponašanje menadžmenta, posebno uloge i karaktera vodstva u održavanju produktivne radne okoline, često se ističe kao jedan od najvažnijih pojedinačnih čimbenika ostvarivanja zadovoljstva poslom zaposlenika (Hodson, 2002., 291), pri čemu uklanjanje nezadovoljstava “u vlastitom interesu” menadžera/vlasnika poduzeća (Henne, Locke, 1985., 221) i stvaranje pozitivne klime prerastaju u vještine koje čine uobičajen dio upravljačkih kompetencija.

Namjera je ovog rada, na temelju rezultata provedenog istraživanja, utvrditi kakva je razina zadovoljstva poslom menadžersko-poduzetničke elite te koje aspekte posla pripadnici ove grupacije u Hrvatskoj procjenjuju najvažnijima. Terminom menadžersko-poduzetnička elita je u kontekstu ovog istraživanja prigodno označena relativno jedinstvena socioprofesionalna grupacija koja obuhvaća, kako posebnu društvenu (profesionalnu) funkcionalnu skupinu koja rukovodi profitnim i neprofitnim organizacijama (bez suvlasničkog udjela ili s malim udjelom), kontroliranu od vlasnika tih organizacija/poduzeća, tako i vlasničke/poduzetnike, (istodobno i) glavne rukovoditelje poduzeća koje imaju u (većinskom) vlasništvu. Treba spomenuti da ovaj “agregatni” socioekonomski akter, koji uključuje i “principale” i “agente” između kojih odnos nije nužno uvijek i “idiličan” (Čengić, 1998., 132; Čengić, 2001.), predstavlja i jednu od elita kojoj se pripisuje važna uloga u razvoju/modernizaciji postsocijalističkih društava (vidi Čengić, Rogić, 2001.). Pritom također valja upozoriti da rezultati ranije provedenih istraživanja u Hrvatskoj sugeriraju oprez pri ocjenama tipološke jedinstvenosti/monolitnosti ove grupacije (Karajić i sur., 1995.).¹

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Karakteristike uzorka. Utvrđivanje stupnja zadovoljstva poslom te procjena važnosti pojedinih aspekata posla pripadnika menadžersko-poduzetničke elite u Hrvatskoj provede-

Tablica 1.
Procjena zadovoljstva poslom

no je u sklopu empirijskoga istraživanja *Menadžeri i modernizacija* realiziranog tijekom 2004. godine. Uzorkom istraživanja obuhvaćena su 433 ispitanika – predsjednici uprava/generalni direktori poduzeća (45,7%), njihovi zamjenici (10,2%) te direktori/rukovoditelji pojedinih sektora tvrtki (41,6%). Pritom su 36,7% uzorka činili ispitanici menadžeri bez vlasničkog udjela, dok su ostali ispitanici raspolagali manjim (12,5%) ili većim (21,9%) udjelom u vlasništvu/dionicama poduzeća ili su pak bili njihovi vlasnici (27,9%).²

Zadovoljstvo poslom. Od ispitanika je zatraženo da na ponuđenoj skali od 1 do 10 iznesu mjeru/stupanj zadovoljstva svojim poslom “u cijelini”. Odgovori ispitanika prikazani su u tablici 1.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nepoznato	ukupno
f	1	4	4	9	26	36	81	126	70	73	3	433
%	0,2	0,9	0,9	2,1	6	8,3	18,7	29,1	16,2	16,9	0,7	100

M = 7,76; SD = 1,69.

Napomena: ljestvica obuhvaća kao krajnje točke 1 = veoma nezadovoljan i 10 = veoma zadovoljan.

Usporedba s rezultatima istraživanja³ provedenog na “općoj” populaciji u Hrvatskoj pokazuje da je prosječni stupanj procjena “općeg” zadovoljstva poslom (M = 7,76) pripadnika menadžersko-poduzetničke grupacije nešto viši. Naime, istraživanjem EVS utvrđeno je da prosječna ocjena zadovoljstva poslom (na identičnoj skali od 1 do 10) ispitanika iznosi 6,90, pri čemu viši stupanj zadovoljstva poslom “izražavaju profesionalni djelatnici, slijede tzv. bijeli ovratnici (službenici srednje ili niže spreme, poslovode i sl.), a na kraju dolaze radnici” (Zrinščak i sur., 2000., 456–457). Treba dodati da su na pitanje o zadovoljstvu poslom u istraživanju EVS odgovarali samo zaposleni (52,3% ispitanika u ukupnom uzorku).

Razmatranjem povezanosti obilježja ispitanika (sociodemografskih, karijernih te onih vezanih uz status organizacija/poduzeća u kojoj su zaposleni) s izraženim procjenama zadovoljstva poslom, provedenim uporabom t-testa i analize varijance, utvrđene su neke statistički značajne razlike između pojedinih skupina ispitanika u uzorku menadžersko-poduzetničke grupacije.

U odnosu na *dob* ispitanika utvrđeno je da mlađi ispitanici (do 45 godina; n = 207) iskazuju viši stupanj zadovoljstva poslom (M = 7,98) od starijih (više od 45 godina) ispitanika (n = 223; M = 7,56) ($t = 2,584$; $p = 0,01$). Utvrđeno je i postojanje razlika u doživljaju zadovoljstva

poslom između skupina ispitanika različitog stupnja *obrazovanja* ($F = 3,258$; $p = 0,039$). Tako ispitanici sa završenom visokom školom ($n = 238$; $M = 7,94$) iskazuju viši stupanj zadovoljstva poslom u odnosu na ispitanike sa srednjoškolskom naobrazbom ($n = 119$; $M = 7,47$).

Ispitanici koji obnašaju različite *funkcije u poduzeću* također se razlikuju u procjenama zadovoljstva poslom. Nai-mje, utvrđeno je da predsjednici uprava/generalni direktori poduzeća ($n = 197$) iskazuju nešto viši stupanj zadovoljstva poslom ($M = 7,97$) u odnosu na direktore/rukovoditelje sektora ($n = 180$; $M = 7,49$) ($F = 3,934$; $p = 0,02$). Također, kad je riječ o *pravnom/institucionalnom obliku tvrtke*, ispitanici zaposleni u društvima s ograničenom odgovornošću (d.o.o.) – u pravilu manjim poduzećima – iskazuju viši stupanj zadovoljstva poslom ($M = 8,09$; $n = 98$) u odnosu na ispitanike zaposlene u dioničkim društvima (d.d.) – većim poduzećima ($M = 7,64$; $n = 98$) ($F = 3,649$; $p = 0,027$).

Uspješnost poduzeća (u posljednje tri godine) u kojem su menadžeri zaposleni također je vezana uz procjene zadovoljstva poslom. Očekivano, analiza rezultata je pokazala da ispitanici zaposleni u poduzećima koja posluju s određenim teškoćama/gubicima ili koja “nekako pokrivaju troškove” ($n = 80$; $M = 6,69$) iskazuju niži stupanj zadovoljstva poslom u odnosu na ispitanike iz poduzeća koja ostvaruju dobit ($F = 21,916$; $p = 0,00$). Statistički značajne razlike doživljaja zadovoljstva poslom pripadnika menadžersko-poduzetničke grupacije iz poduzeća u teškoćama utvrđene su, kako u odnosu na procjene zadovoljstva ispitanika u poduzećima čija dobit je iznosila do 5% ($n = 197$; $M = 7,96$), tako i u odnosu na one iz poduzeća koja ostvaruju dobit veću od 5% ($n = 147$; $M = 8,08$). Konačno, utvrđeno je da ispitanici koji ne razmišljaju o *napuštanju sadašnjeg posla/poduzeća* (tj. prihvaćaju tvrdnju “ovaj je posao moj život”; $n = 324$) iznose i povoljniju ocjenu zadovoljstva poslom ($M = 7,95$), u odnosu na ispitanike koji razmišljaju o različitim oblicima/mogućnostima promjene ili napuštanja posla/tvrtke ($n = 106$; $M = 7,189$) ($t = 4,088$; $p = 0,00$).

Ukratko, pripadnici menadžersko-poduzetničke grupacije iskazuju razmjerno visok stupanj općeg zadovoljstva poslom, a njihove su procjene pozitivnije u odnosu na one “opće” populacije zaposlenih u Hrvatskoj. Pritom su unutar ove skupine poslom zadovoljniji mlađi i obrazovaniji ispitanici, oni koji obnašaju više funkcije u poduzećima te oni zaposleni u tvrtkama pravno-institucionalnog tipa d.o.o. i u uspješnijim poduzećima.

Procjene važnosti aspekata posla. Ispitanicima je na prosudbu važnosti ponuđen niz od sedamnaest aspekata

Tablica 2.
Procjena važnosti aspekata posla

posla/radnih vrijednosti te je od njih zatražena procjena osobne važnosti svakog od njih. Dobiveni su rezultati prikazani u tablici 2.

	1	2	3	4	5	M	Rang
Dobra plaća	8 (1,8)	6 (1,4)	79 (18,2)	190 (43,9)	150 (34,6)	4,08	7
Ugodni ljudi na poslu	3 (0,7)	3 (0,7)	49 (11,3)	145 (33,5)	233 (53,8)	4,39	3
Posao bez velikog pritiska	46 (10,6)	56 (12,9)	126 (29,1)	105 (24,2)	100 (23,1)	3,36	14
Dobre prilike za napredovanje	15 (3,5)	14 (3,2)	82 (18,9)	165 (38,1)	157 (36,3)	4,00	8
Posao općenito cijenjen među ljudima	16 (3,7)	30 (6,9)	130 (30)	147 (33,9)	110 (25,4)	3,70	12
Dobro radno vrijeme	57 (13,2)	61 (14,1)	134 (30,9)	95 (21,9)	86 (19,9)	3,21	15
Prilike za preuzimanje inicijative	13 (3)	8 (1,8)	70 (16,2)	171 (39,5)	171 (39,5)	4,11	6
Dobra sigurnost zaposlenja	19 (4,4)	25 (5,8)	104 (24)	141 (32,6)	144 (33,3)	3,85	10
Posao koristan za društvo	20 (4,6)	27 (6,2)	114 (26,3)	137 (31,6)	135 (31,2)	3,79	11
Često korištenje praznika	127 (29,3)	94 (21,7)	134 (30,9)	52 (12)	26 (6)	2,44	17
Susreti s ljudima	10 (2,3)	13 (3)	124 (28,6)	167 (38,6)	119 (27,5)	3,86	9
Posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići	4 (0,9)	3 (0,7)	31 (7,2)	145 (33,5)	250 (57,7)	4,46	2
Odgovoran posao	10 (2,3)	6 (1,4)	57 (13,2)	166 (38,3)	194 (44,8)	4,22	5
Zanimljiv posao	4 (0,9)	1 (0,2)	33 (7,6)	136 (31,4)	259 (59,8)	4,49	1
Razvija sposobnosti pojedinca	8 (1,8)	4 (0,9)	56 (12,9)	146 (33,7)	219 (50,6)	4,30	4
Pruža dobre fizičke uvjete za rad	24 (5,5)	26 (6)	132 (30,5)	138 (31,9)	113 (26,1)	3,67	13
Mnogo slobodnog vremena za vikende	88 (20,3)	85 (19,6)	140 (32,3)	79 (18,2)	41 (9,5)	2,77	16

Napomena: Ijestvica obuhvaća kao krajnje točke 1 = uopće mi nije važno i 5 = iznimno mi je važno.

Kao najvažnije ($M \geq 4,00$) ispitanici su prosudili sljedeće aspekte posla/radne vrijednosti: "zanimljiv posao" (ocjene 4 i 5 navodi ukupno 91,2% ispitanika); "posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići" (91,2%); "ugodni ljudi na poslu" (87,3%); "razvija sposobnosti po-

“jedinca” (84,3%); “odgovoran posao” (83,1%); “prilike za preuzimanje inicijative” (79%); “dobra plaća” (78,5%); te “dobre prilike za napredovanje” (74,4%). Istodobno, kao ponajmanje važne ili nevažne ($M < 3,00$) aspekte posla ispitanici su naveli “mnogo slobodnog vremena za vikende” (ocjene 4 i 5 navodi ukupno 27,7% ispitanika) i “često korištenje praznika” (18,0%).

Usporedimo li dobivene rezultate prema rangu važnosti pojedinih aspekata posla/radnih vrijednosti, s rezultatima iz istraživanja EVS iz 1999. (vidi Zrinčak i sur., 2000., 451) uočljiva su neka bitna odstupanja u procjenama između ispitanika iz menadžersko-poduzetničke skupine i zaposlenih iz “opće” populacije. Zaposleni u “općoj” populaciji najviši stupanj važnosti pridaju dobroj plaći i sigurnosti radnog mesta te zanimljivosti posla, a visok stupanj važnosti pripisuju i ugodnim kolegama na poslu te dobrim radnim uvjetima. Istodobno, najmanja je važnost pripisana poslu “kojeg ljudi općenito poštuju”, dugom godišnjem odmoru i odgovornosti posla (Zrinčak i sur., 2000., 450). Dodajmo da isticanje prioritetne važnosti dobre plaće u hijerarhiji radnih vrijednosti zaposlenih u Hrvatskoj predstavlja svojevrsnu konstantu utvrđenu nizom istraživanja provedenih tijekom 1990-ih (vidi Peračković, 1994.; Maslić Seršić, Šverko, 1998.; Topolčić, 1998.).

Najveća odstupanja u vrednovanju (rangiranju) pojedinih aspekata posla između ispitanika iz skupine menadžersko-poduzetničke elite i onih iz “opće” populacije zaposlenih odnose se na procjene važnosti odgovornosti posla, mogućnosti preuzimanja inicijative te naglašavanja mogućnosti postignuća – aspekte posla koje znatno važnijima ocjenjuju pripadnici menadžersko-poduzetničke skupine te slobodnog vremena za vikende, dobrih radnih uvjeta, sigurnosti radnog mesta i dobre plaće – aspekte posla koje znatno važnijima prosuđuju zaposlenici iz opće populacije.

Ove je raskorake u vrednovanju moguće dijelom objasniti specifičnostima menadžersko-poduzetničkog “posla”, čije obavljanje implicira odgovornost te prepostavlja nužnost poduzimanja inicijative, što za posljedicu ima i relativiranje/ukidanje razlike između “radnog” i “slobodnog” vremena/dijela tjedna. No s druge strane objektivno povoljniji radni uvjeti, viši stupanj sigurnosti radnog mesta (kako u slučaju samozapošljavanja, tako i u odnosu na stanje na tržištu rada) te plaće (često znatno) više od prosjeka rezultiraju činjenicom da ove aspekte posla pripadnici menadžersko-poduzetničke elite procjenjuju manje važnim (ne i nevažnim) u odnosu na prosudbe “opće” populacije zaposlenih.

Analiza povezanosti obilježja ispitanika (sociodemografskih, karijernih te onih vezanih uz status organizacije/poduzeća u kojoj su zaposleni) s izraženim procjenama važnosti pojedinih aspekata posla, provedena uporabom t-testa i analize varijance, utvrdila je niz razlika između pojedinih skupina ispitanika unutar uzorka pripadnika menadžersko-poduzetničke grupacije.

Tako je u odnosu na *spol* ispitanika utvrđeno da žene u većoj mjeri ističu važnost sigurnosti zaposlenja ($t = -1,99$; $p = 0,047$) i raspolažanja slobodnim vremenom za vikende ($t = -2,677$; $p = 0,008$). Ovaj nalaz sugerira da se i u populaciji žena-menadžera/poduzetnica iskazuju neka od općih obilježja (nepovoljnijeg) položaja žena na tržištu rada te specifične dodatne obiteljske (radne) obveze koje se realiziraju u "slobodno vrijeme". Specifičnost procjena važnosti aspekata posla menadžersko-poduzetničke populacije u odnosu na procjene opće populacije zaposlenih u Hrvatskoj (iz istraživanja EVS, 1999.), manifestira se nepostojanjem relevantnih razlika između procjena žena i muškaraca u odnosu na većinu radnih vrijednosti/važnosti aspekata posla. Naime, u općoj populaciji utvrđeno je "da su muškarima važni(ji) gotovo svi aspekti posla te da osobito naglašuju vrednote osobnog razvoja, što može odražavati i njihovo povoljnije iskustvo u poslovnoj hijerarhiji" (Zrinščak i sur., 2000., 454).

U odnosu na *dob* ispitanika konstatirano je da su mlađi ispitanici (do 45 godina) skloniji pripisivanju veće važnosti dobroj plaći ($t = 2,600$; $p = 0,01$), ugodnim ljudima na poslu ($t = 2,241$; $p = 0,026$), dobrim prilikama za napredovanje ($t = 4,538$; $p = 0,00$), čestom korištenju praznika ($t = 3,263$; $p = 0,001$) te raspolažanju slobodnim vremenom za vikende ($t = 2,994$; $p = 0,003$), dok stariji ispitanici (s 46 godina i više) u većoj mjeri ističu važnost korisnosti posla za društvo ($t = -1,969$; $p = 0,05$). Zanimljivo je da i u općoj populaciji zaposlenih (EVS, 1999.) mladi slično vrednuju spomenute aspekte posla, ističući istodobno važnost materijalnih uvjeta i komfora, ali i vrednote osobnog razvoja.

Ispitanici nižeg stupnja *obrazovanja* (sa srednjom školom) u većoj mjeri u odnosu na one sa završenim višim i visokim obrazovanjem pripisuju važnost poslu bez velikog pritiska ($F = 11,72$; $p = 0,00$), dobrom radnom vremenu ($F = 9,908$; $p = 0,00$) te dobrim fizičkim uvjetima za rad ($F = 10,864$; $p = 0,00$). U odnosu na ispitanike visokog obrazovanja, oni sa srednjom školom izrazitiju važnost pridaju dobroj sigurnost zaposlenja ($F = 6,205$; $p = 0,002$), čestom korištenju praznika ($F = 6,837$; $p = 0,001$) i slobodnom vremenom za vikende ($F = 4,113$; $p = 0,017$). Slično ovim na-

lazima, u istraživanju opće populacije zaposlenih (EVS, 1999.) utvrđeno je da "niže obrazovani ističu važnost si-gurnosti posla, dobrih radnih uvjeta i povoljnog radnog vremena" (Zrinščak i sur., 2000., 454).

U odnosu na ukupni *radni staž* ispitanika pokazalo se da ispitanici kraćeg radnog staža (do 20 godina) važnijim aspektima posla, u odnosu na one s više od 20 godina radnog staža, drže dobru plaću ($t = 2,369$; $p = 0,018$), dobre prilike za napredovanje ($t = 4,178$; $p = 0,00$), često korištenje praznika ($t = 3,261$; $p = 0,001$), dobre fizičke uvjete za rad ($t = 1,996$; $p = 0,047$) te raspolažanje slobodnim vremenom za vikende ($t = 3,342$; $p = 0,001$).

Ispitanici s *radnim stažom u poduzeću* dužim od 15 godina u većoj mjeri u odnosu na one sa stažom u poduzeću do 10 godina, ističu važnost korisnosti posla za društvo ($F = 3,003$; $p = 0,03$), ispitanici do 5 i s više od 15 godina staža (za razliku od onih sa 6-10 godina) važnost posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići ($F = 2,728$; $p = 0,044$), dok ispitanici sa 6-10 godina staža u poduzeću, u većoj mjeri u odnosu na one s više od 15 godina staža, navode važnost slobodnog vremena za vikende ($F = 3,336$; $p = 0,019$).

U odnosu na *funkciju u poduzeću*, predsjednici uprava/generalni direktori poduzeća u većoj mjeri u odnosu na ostale ispitanike ističu važnost posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići ($t = 1,98$; $p = 0,048$). S druge strane, zamjenici predsjednika uprava/generalnih direktora i direktori/rukovoditelji sektora u većoj mjeri u odnosu na predsjednike uprava/generalne direktore, prepoznaju važnost dobre plaće ($t = -2,284$; $p = 0,023$), posla bez velikog pritiska ($t = -2,351$; $p = 0,019$), dobrih prilika za napredovanje ($t = -2,385$; $p = 0,018$), sigurnosti zaposlenja ($t = -2,548$; $p = 0,011$) te slobodnog vremena za vikende ($t = -2,922$; $p = 0,004$).

Kad je riječ o *pravnom/institucionalnom obliku tvrtke*, utvrđeno je da ispitanici zaposleni u poduzećima tipa d.o.o. u većoj mjeri u odnosu na one zaposlene u poduzećima tipa d.d. ističu važnost prilika za preuzimanje inicijative ($F = 3,128$; $p = 0,045$), a u manjoj mjeri važnost čestog korištenja praznika ($F = 6,273$; $p = 0,02$) i raspolažanja slobodnim vremenom za vikende ($F = 3,475$; $p = 0,032$).⁴

U odnosu na *vlasnički tip poduzeća* u kojem su ispitanici zaposleni, utvrđeno je da zaposleni u privatnim poduzećima u (većinskom) vlasništvu hrvatskih građana, u odnosu na ostale tipove poduzeća – javno poduzeće/ustanova, mješovito poduzeće, privatno poduzeće u (većinskom) vlasništvu inozemnih poduzeća/graćana, ističu važnost posla bez velikog pritiska ($t = 2,28$; $p = 0,023$), razvoja spo-

sobnosti pojedinca ($t = 2,099$; $p = 0,036$) i dobrih fizičkih uvjeta za rad ($t = 2,767$; $p = 0,006$).

Provedenom faktorskom analizom procjena važnosti pojedinih aspekata posla (pod komponentnim modelom uz primjenu *varimax* rotacije) ekstrahirana su tri faktora (vidi tablice 3. i 4.). Prvi faktor – *osobni razvoj*⁵ – povezuje intrinzične motivacijske faktore/vrednote razvoja sposobnosti pojedinca, odgovornog i zanimljivog posla, posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići, posla koji je koristan za društvo i sl. Usporedba ranga važnosti pojedinih aspekata posla i njihova grupiranja pokazuje da su vrednote koje ovaj faktor okuplja istodobno i one “najvažnije” za menadžersko-poduzetničku grupaciju.

Tablica 3.
 Karakteristike bazične solucije

Faktor	Svojstvena vrijednost	Postotak protumačene varijance
1	3,223	18,969
2	2,654	15,613
3	1,424	8,377
<i>Ukupni postotak protumačene varijance</i>		42,948

Drugi faktor, nazvan *komfor i materijalna uvjetovanost*, objedinjuje ekstrinzična obilježja posla, poput mogućnosti raspolaganja slobodnim vremenom za vikende i čestog korištenja praznika te posla bez velikog pritiska, koji istodobno pruža dobre fizičke uvjete i dobru sigurnost zaposlenja. Ovi su aspekti posla, u odnosu na one koje okuplja prvi faktor, od ispitanika ocijenjeni kao manje važni.

Tablica 4.
 Faktorska struktura važnih
 obilježja posla

	Faktor		
	1	2	3
Dobra plaća	0,054	0,189	0,351
Ugodni ljudi na poslu	0,351	0,316	0,178
Posao bez velikog pritiska	0,088	0,682	0,018
Dobre prilike za napredovanje	0,262	0,133	0,665
Posao općenito cijenjen među ljudima	0,396	0,160	0,429
Dobro radno vrijeme	0,063	0,707	0,213
Prilike za preuzimanje inicijative	0,406	-0,065	0,532
Dobra sigurnost zaposlenja	0,227	0,428	0,355
Posao koristan za društvo	0,514	0,174	0,151
Često korištenje praznika	-0,016	0,687	0,157
Susreti s ljudima	0,497	0,060	0,166
Posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići	0,689	-0,062	0,162
Odgovoran posao	0,701	-0,045	0,239
Zanimljiv posao	0,701	0,098	0,106
Razvija sposobnosti pojedinca	0,706	0,174	0,127
Pruža dobre fizičke uvjete za rad	0,420	0,528	0,040
Mnogo slobodnog vremena za vikende	-0,009	0,702	0,035

Treći faktor, označen kao *prilika za napredovanje uz preuzimanje inicijative*, povezuje postojanje dobrih prilika za napredovanje i preuzimanje inicijative te vrednotu cijenjenosti (prestiža) posla, što vjerojatno reprezentira viđenje posla kao medija "šire", ne samo poslovne, socijalne promocije. Ovaj faktor specifičnost je latentne strukture procjena važnosti aspekata posla menadžersko-poduzetničke grupacije (u hrvatskom kontekstu). Treba, naime, spomenuti da su u istraživanju procjena važnosti aspekata posla na populaciji zaposlenih u Hrvatskoj (EVS, 1999.) ekstrahirana dva faktora, čija struktura odgovara onima faktora *osobnog razvoja* te *komfora i materijalne uvjetovanosti* (vidi Zrinščak i sur., 2000., 452-454).

Analiza povezanosti faktora s pojedinim varijablama pokazuje da je s *osobnim razvojem* značajno povezana samo varijabla funkcije u poduzeću ($r = -0,104$; $p = 0,033$), pri čemu su ispitanici na nižim funkcijama manje skloni ovom viđenju važnosti aspekata posla. Drugi faktor ostvaruje značajnu povezanost s varijabljom stupnja obrazovanja ispitanika ($r = -0,243$; $p = 0,00$). Ispitanici nižeg stupnja obrazovanja skloniji su obilježjima faktora označenog kao *komfor i materijalna uvjetovanost*. Treći faktor – *prilika za napredovanje uz preuzimanje inicijative* – povezan je s varijablama dobi ($r = -0,152$; $p = 0,002$); s radnim stažom ($r = -0,135$; $p = 0,005$) te funkcijom u poduzeću ($r = 0,098$; $p = 0,045$). Njegovu su prihvatanju manje skloni stariji i ispitanici s dužim radnim stažem te oni koji obnašaju više funkcije u poduzeću.

Istraživanjem je također utvrđeno postojanje razmjerno niskog stupnja korelacije između procjena "općeg" zadovoljstva poslom i isticanja važnosti pojedinih aspekata posla. Najviši je stupanj korelacije utvrđen za sljedeće aspekte posla: "posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići" ($r = 0,201$; $p = 0,000$); "susreti s ljudima" ($r = 0,143$; $p = 0,003$); "odgovoran posao" ($r = 0,129$; $p = 0,008$); te "prilike za preuzimanje inicijative" ($r = 0,128$; $p = 0,008$). Analiza povezanosti procjena zadovoljstva poslom s faktorskom strukturom važnosti pojedinih aspekata posla ukazala je na povezanost ove varijable s faktorom označenim kao *osobni razvoj* ($r = 0,175$; $p = 0,00$), pri čemu su prihvatanju ove konfiguracije vrijednosti posla u većoj mjeri skloni ispitanici zadovoljniji poslom.

ZAKLJUČAK

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da *pripadnici menadžersko-poduzetničke elite u Hrvatskoj iskazuju razmjerno visok stupanj općeg zadovoljstva poslom*. Pritom

su njihove procjene povoljnije u odnosu na one “opće” populacije zaposlenih. Unutar menadžersko-poduzetničke grupacije poslom su zadovoljniji mlađi i obrazovaniji ispitanici, oni koji obnašaju više funkcije u poduzećima, oni zaposleni u tvrtkama pravno-institucionalnog oblika d.o.o. te zaposleni u uspješnijim poduzećima.

Kad je riječ o procjenama pojedinih aspekata posla, *ispitanici su kao najvažnije prosudili intrinzične radne vrijednosti (poput npr. zanimljivog posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići), dok su kao manje važni ocijenjeni neki od ekstrinzičnih aspekata posla* (poput, primjerice, mogućnosti korištenja slobodnog vremena za vikende i praznike). Ove se procjene razlikuju u odnosu na one opće populacije zaposlenih u Hrvatskoj, konstatirane prethodno provedenim istraživanjima, posebno u odnosu na vrednovanje važnosti dobre plaće i sigurnosti radnog mjeseta, koji za pripadnike menadžersko-poduzetničke grupacije predstavljaju razmjerno manje važne, no ne i nevažne aspekte posla.

Istraživanjem je također utvrđeno da su procjene važnosti pojedinih aspekata posla povezane s nekim od sociodemografskih obilježja ispitanika (stupanj obrazovanja, dob i spol), njihovim statusom u karijeri/poduzeću (ukupni radni staž, radni staž u poduzeću, funkcija u poduzeću) te obilježjima/tipom poduzeća (vlasnički i pravni/institucionalni oblik tvrtke). *Analiza latentne strukture procjena važnosti pojedinih aspekata posla izlučila je tri faktora, dva utvrđena i u ranije provedenim istraživanjima na općoj populaciji (zaposlenih) u Hrvatskoj – “osobni razvoj” i “komfor i materijalna uvjetovanost” te treći – “prilika za napredovanje uz preuzimanje inicijative”, specifičan za menadžersko-poduzetničku grupaciju.* Razmatranje povezanosti procjena zadovoljstva poslom s ocjenama važnosti pojedinih aspekata posla pokazala je da su više ocjene stupnja zadovoljstva poslom povezane s isticanjem važnosti mogućnosti ostvarenja postignuća, susreta s ljudima i odgovornosti posla te posla koji nudi priliku za preuzimanje inicijative. U odnosu na faktorsku strukturu važnosti pojedinih aspekata posla, konstatirano je postojanje pozitivne povezanosti stupnja zadovoljstva poslom s faktorom označenim kao *osobni razvoj*.

Promatrani u cjelini, *rezultati dobiveni istraživanjem sugeriraju* (uz potreban oprez pri zaključivanju zbog nepostojanja referentnih longitudinalnih mjerena) *da pripadnici menadžersko-poduzetničke elite u Hrvatskoj*, uprkos često isticanim ocjenama o postojanju naglašeno ne-povoljne poduzetničke klime u društvu, *manifestiraju razmjerno visoku razinu zadovoljstva poslom* te posjedu-

ju strukturu radnih vrijednosti – posebno onih specifičnih za model menadžersko-poduzetničke djelatnosti – koja ovu socioprofesionalnu grupaciju potencijalno kvalificira i kao jednog od relevantnih društvenih razvojnih aktera.

¹ Spomenuto je istraživanje, provedeno na uzorku od 200 menadžera, na temelju niza objektivnih/formalnih indikatora (od, primjerice, osobnih obilježja ispitanika i karakteristika poduzeća do frekventnosti putovanja u inozemstvo i rada vikendom) rekonstruiralo postojaće dva osnovna tipova menadžera – “(inertniju) staru menadžersku elitu” i “(agilnije) mlade lavove hrvatskog biznisa” (Karajić i sur., 1995., 227).

² Dominantan vlasnički oblik poduzeća u kojem su ispitanici bili zaposleni bila su privatna poduzeća u većinskom vlasništvu hrvatskih građana (74,8%), dok je manji dio ispitanika bio zaposlen u javnim/mješovitim poduzećima/ustanovama (13,9%) te u privatnim poduzećima u većinskom vlasništvu inozemnih poduzeća/gradana (9,5%). U odnosu na pravni/institucionalni oblik tvrtke, 73,9% ispitanika zaposleno je u dioničkim društvima (d.d.), 22,9% u društvima s ograničenom odgovornošću (d.o.o.), a njih 3,2% u ostalim oblicima poduzeća.

³ *The European Values Study (EVS)* – Europsko istraživanje vrednota provedeno je 1999. godine na uzorku od 1003 građana Republike Hrvatske (vidi Baloban i sur., 2000.).

⁴ Na važnost ove analitičke dimenzije po unutarnje diferenciranje menadžerske elite u Hrvatskoj ukazalo je već i spominjano istraživanje Karajić i sur., 1995.

⁵ Nazivi prvog i drugog faktora preuzeti su iz drugih europskih istraživanja procjena važnosti aspekata posla opće populacije u kojima su ekstrahirana tri faktora: “osobni razvoj”, “komfor” i “materijalni uvjeti” (vidi Zrinščak i sur., 2000., 453).

⁶ Istraživanjem provedenom na uzorku od 346 menadžera srednje razine (Orpen, 1985.) utvrđeno je da je, iako potreba za postignućem nije povezana sa zadovoljstvom poslom i izvedbom posla, većina odnosa/veza između doživljaja obilježja posla sa zadovoljstvom poslom, kao i izvedbom posla, značajno naglašenija među menadžerima s visoko izraženom potrebom za postignućem u odnosu na one kod kojih je ta potreba manje istaknuta.

BILJEŠKE

LITERATURA

- Baloban, S., Črpić, G., Rimac, I. (2000.), Pregled postotaka i aritmetičkih sredina. Europsko istraživanje vrednota – EVS 1999., *Bogoslovска smotra*, 70(2):191-232.
- Čengić, D. (1998.), Vlasništvo i poduzeće: problem menadžerske kontrole, u: Rogić, I., Zeman, Z. (ur.), *Privatizacija i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, str. 129-159.
- Čengić, D. (2001.), *Vlasnici, menadžeri i kontrola poduzeća*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb.
- Čengić, D., Rogić, I. (ur.) (2001.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb.
- Furnham, Z. (1999.), *The Psychology of Behaviour at Work. The Individual in the Organization*, Psychology Press – Publishers, Taylor and Francis, Hove East Sussex.

- Gellis, Z. D., Kim, J., Hwang, S. C. (2004.), New York State Case Manager Survey: Urban and Rural Differences in Job Activities, Job Stress, and Job Satisfaction, *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 31(4):430-440.
- Henne, D., Locke, E. A. (1985.), Job Dissatisfaction: What Are the Consequences?, *International Journal of Psychology*, 20:221-240.
- Hodson, R. (2002.), Demography or Respect?: Work Group Demography Versus Organizational Dynamics as Determinants of Meaning and Satisfaction at Work, *British Journal of Sociology*, 53(2): 291-317.
- Karajić, N., Milas, G., Rimac, I. (1995.), Stari i mladi lavovi: tipologija hrvatskih menadžera u razdoblju tranzicije, *Revija za sociologiju*, 26(3-4):219-228.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. (1998.), Croatian Workers in the Period of Transition: A Five-Year Follow-up of Job Related Attitudes, u: Ten Horn, L. A., Šverko, B., Zinovieva, I. L. (eds.), *Organizational Psychology and Transition Processes in Central and Eastern Europe. Proceedings of a Conference at the Inter-University Centre in Dubrovnik*, Croatia, September 30 - October 3.
- Peračković, K. (1994.), *Psibosocijalni aspekti nesigurnosti zaposlenja. Diplomski rad*, Filozofski fakultet u Zagrebu, Odsjek za sociologiju.
- Orpen, C. (1985.), The Effects of Need for Achievement and Need for Independence on the Relationship Between Perceived Job Attributes and Managerial Satisfaction and Performance, *International Journal of Psychology*, 20:207-219.
- Oshaghbemi, T. (1999.), Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple-Item Measures?, *Journal of Managerial Psychology*, 14(5):388-403.
- Scarpello, V., Campbell, J. P. (1983.a), Job Satisfaction and the Fit Between Individual Needs and Organizational Rewards, *Journal of Occupational Psychology*, 56:315-328.
- Scarpello, V., Campbell, J. P. (1983.b), Job Satisfaction: Are All the Parts There?, *Personnel Psychology*, 36:577-600.
- Topolčić, D. (1998.), Zaposleni u novom radnom okružju: postojanost ili promjenljivost radnih vrijednosti, u: Rogić, I., Zeman, Z. (ur.), *Privatizacija i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, str. 211-233.
- Zrinčak, S., Baloban, S., Črpić, G. (2000.), Dostojanstvo čovjeka i rad, *Bogoslovska smotra*, 70(2):443-470.

Vojmir
FRANIČEVIĆ

PODUZETNIŠTVO I
EKONOMSKI RAST
U HRVATSKOM
POSTSOCIJALISTIČKOM
KONTEKSTU

UVOD

U postsocijalističkim zemljama otkrivanje poduzetništva te potencijala malih i srednjih poduzeća (dalje: MSP) počelo je krajem 1980-ih (vidi primjerice, *Naše teme*, 1988., objavljeno u Njavro, Franičević, 1989.). U većini njih, pa i u SFR Jugoslaviji, 1980-e su bile “izgubljeno desetljeće” praćeno stagnacijom, pa i padom BDP-a, ali i izrazitom nesposobnošću tehnološkog uzdizanja. U poduzetništvu se počelo otkrivati izvor ekonomskе dinamike: rasta, inovacija i zapošljavanja, ali i svekolike društvene i političke transformacije u moderna tržišna društva (Franičević, 1990.; Kovač, 1990.).

Pri tome je naglasak bio na novoosnovanim malim poduzećima i ubrzanom popunjavanju “socijalističke crne rupe” nastale višedesetljetnim sustavnim potiskivanjem i ograničavanjem tržišta i privatnog vlasništva (Vahčić, 1990.). Upravo će reformske politike posljednje federalne vlade (poglavito *Zakonom o poduzećima* iz 1989. godine) otvoriti prostor poduzetničkoj eksploziji u svim republikama bivše SFRJ, koja će u značajnoj mjeri utjecati i na buduće tokove u Hrvatskoj nakon osamostaljivanja (više u: Bićanić, Franičević, 2003.). U velikoj mjeri ta su očekivanja bila potvrđanjana i zapadnim te azijskim uzorima, kao i pristupima međunarodnim organizacijama (World Bank, EBRD, UNIDO, OECD itd.).

Veoma rano bio je u tranzicijskim ekonomijama postignut konsenzus ekonomista, političara i njihovih međunarodnih savjetnika o važnosti novih poduzeća i njihova mogućeg doprinosa kreativnoj destrukciji, rastu i zapošljavanju. Štoviše, neki su, poput Janosa Kornaia, držali da je, nasuprot “Washingtonskom konsenzusu”, koji je brzu privatizaciju stavio u prvi plan, nužan mnogo jači naglasak na evolutivne procese, na organski razvoj privatnog sektora “odozdo-naviše”, dakle na poduzetništvo što dolazi iz novostvorenih poduzeća (Kornai, 1990. i 2000.) Pri tome je učvršćivanje (mekih) proračunskih ograničenja u bivšem socijalističkom sektoru imalo veći značaj

nego njegova brza likvidacija kroz privatizaciju (Kornai, 2000., 6-9). Ipak, u većini zemalja, pa i u Hrvatskoj, privatizacija će početkom 1990-ih zaokupljati pažnju vlada i javnosti, ona će bitno utjecati na poduzetničke poticaje, aktivnosti i alokaciju resursa (često s dvojbenim ishodima). Tek s vremenom potencijal novih i malih poduzeća počeo je privlačiti značajniju pažnju, osobito u tipičnom tranzicijskom kontekstu duboke i opstojne recesije, izrazite deindustrializacije i smanjenja broja zaposlenih.

Proteklih 15-ak godina postsocijalističke transformacije dovelo je do dramatične promjene ekonomskog pejzaža. Došlo je do prave "poduzetničke revolucije", popraćene bujanjem novih i malih poduzeća, destrukcijom i restrukturacijom već postojećih, među kojima su dominirali tipični industrijski giganti socijalističke modernizacije. Ipak, nužan je i oprez u ocjeni rezultata ove "velike transformacije" – problematičnima su se pokazale neke strukturne i kvalitativne osobine (dominiraju poduzeća preživljavanja, tipično su veoma mala i nisu orijentirana rastu), vidljivi su brojni institucionalni "deficiti" (traganje za rentama, "zarobljavanje države", brojne prepreke) pa i izrazite "patologije" (procvat ilegalnih i nelegitimnih aktivnosti) (Chilosi, 2001.; McIntyre, Dallago, 2003.).

Uz to, kao što je slučaj u Hrvatskoj, relativno niska gustoća malih i srednjih poduzeća, niska stopa rađanja novih te ograničen rast postojećih u odnosu na razvijenije zemlje OECD-a (OECD, 2003.a; Reynolds, 2003.; Singer i sur., 2003.) upućuju na nedovoljnu ponudu i razinu poduzetništva. S druge strane, oporavak i sve veći doprinos velikih poduzeća upozoravaju pak na opasnost pristrandosti ekonomske politike prema MSP te na opasnost svođenja poduzetničkog diskursa na podršku MSP (kao što je to slučaj u Hrvatskoj i kada je riječ o politici, ali i brojnim stručnim i znanstvenim publikacijama). I jedno i drugo može voditi distorzijama politike te regulatornog ambijenta.

Očekivanja koja se tipično vezuju uz poduzetništvo odnose se na njegov mogući doprinos zapošljavanju, konkurentnosti i rastu. Pokazat će se, međutim, nasuprot stiliziranim činjenicama kojima javnost opskrbljuje poduzetnička publicistika, da su veze između poduzetništva i rasta složene, nedovoljno protumačene, te da nisu jednoznačne – očekivani doprinosi mogu i izostati, što upućuje na važnost razumijevanja faktora (od ekonomskih do institucionalnih) koji utječu na razinu i usmjerenje poduzetničkih aktivnosti, a time i na sam ekonomski rast i zaposlenost. Ovo je osobito važno u onim postsocijalističkim zemljama, Hrvatskoj među njima, koje, unatoč dramatičnoj promjeni ekonomske strukture, uporno održavaju značajne deficite za-

pošljavanja, konkurentnosti i rasta (više u: Franičević, Bićanić, 2005.; Bićanić 2004.).

U tom razumijevanju prva je teškoća konceptualne naravi. Naime, poduzetništvo kao fenomen i kao teorijski koncept više značno je te su prisutna brojna određenja koja bitno utječu i na izabrane istraživačke strategije i preferencije. U ekonomskoj teoriji i poslovnoj literaturi poduzetništvo se definira na brojne pa i često suprotstavljene načine (vidi: Hebert, Link, 1988. za cijelovitu rekonstrukciju ekonomskih teorija poduzetništva; za pregled ekonomskih, neekonomskih i menadžerskih koncepcija vidi: Sciascia, De Vita, 2004.).

Vjerojatno su i ove inherentne nejasnoće znatno pri-donijele da je visoko aksiomatisirana suvremena ekonom-ska teorija našla veoma malo prostora za poduzetnika: ak-siom savršene konkurenčije isključuje postojanje prigoda za profite, dok model opće ravnoteže ne uzima u obzir "inovirajuće poduzetništvo" (Wennekers, Thurik, 1999., 36). K tome, maksimizirajuća racionalnost u uvjetima potpu-nih informacija isključuje poduzetništvu tipičnu *prosudbe-nu neizvjesnost* – Casson poduzetnike određuje kao specija-liste koji koriste prosuđivanje u bavljenju novim i kom-pleksnim problemima, pri čemu je prosuđivanje sposob-nost odlučivanja u uvjetima kada ne postoji očigledno ispravni model ili pravilo odlučivanja ili kada su informa-cije nepouzdane ili nepotpune (Casson, 1982.).

Važno je, dakle, odrediti način korištenja koncepta, odgovarajuću "operativnu definiciju" koja je dovoljno ge-nerička (a da jest relevantna kao definicija poduzetništva), ali i koja je dovoljno specifična (a da bi mogla istraživanje fokusirati na odgovarajuće fenomene). *Wennekers i Thurik nude prihvatljivu sintezu:* "Poduzetništvo je iskazana sposobnost i htijenje pojedinca da sami, u timovima, unutar ili izvan postojećih organizacija: (a.) uoče i kreiraju no-ve ekonomске prigode (novi proizvodi, nove proizvodne metode, nove organizacijske sheme i nove kombinacije proizvoda-tržišta) te da (b.) uvedu svoje ideje na tržišta, suočeni s neizvjesnošću i drugim teškoćama, donijevši od-luke o lokaciji, obliku i korištenju resursa i institucija" (Wennekers, Thurik, 1999., 46–47).

Kako je u središtu ovoga rada veza poduzetništva i ekonomskog rasta, onda će se, polazeći od gornjeg odre-đenja, *u prvom redu fokusirati na one poduzetničke pro-cese koje odlikuje: pokretanje novih poduhvata; koji su okrenuti inovacijama, rastu i porastu zapošljavanja.* U središtu pažnje biti će prvenstveno novoosnovana podu-zeća, što u najvećoj mjeri (ali ne nužno) znači i mala po-duzeća. Ipak, u ovom se radu izvan neposrednog razma-

tranja ostavljaju one poduzetničke aktivnosti, nedvojbeno veoma važne, koje se odnose na korporativno (unutrašnje) poduzetništvo u privatizacijom vlasnički transformiranim velikim poduzećima. S druge strane, pokazuje se da samo mali postotak MSP ima visoki potencijal rasta (Kirchoff, 1988.). Makar se otuda može činiti da su i analitički i s motrišta politika rasta najzanimljivija ona nova poduzeća (po prirodi stvari – uglavnom mala) koja imaju strategiju rasta i inoviranja, pokazat će se da ne treba podcijeniti ni nova poduzeća skromnijih ambicija: već svojim brojem ona su značajan izvor samozapošljavanja te doprinosa BDP-u, ali i ukupnoj raznovrsnosti – proizvodnoj i potrošačkoj. Orijentaciju poduzetnika "proizvodnom poduzetništvu", koje pridonosi ekonomskom blagostanju i efikasnosti, ni načelno, a posebice u tranzicijskom kontekstu ne može se, međutim, podrazumijevati (Aidis, 2003.). Otuđa će značaj institucionalne dimenzije (North, 1990.), odnosno "pravila igre" (Baumol, 1990.) osobito naglasiti. *U središtu pažnje bit će Hrvatska - pokazat će se da u svim aspektima postoje ozbiljni problemi te mogući razlozi za intervenciju suvremene "poduzetničke države".*

PODUZETNIŠTVO: RAZINA I "PODUZETNIČKI JAZ"

Komparativna istraživanja upućuju na to da su: 1. različite razine poduzetništva vršimo li usporedbu između pojedinih zemalja, ali i na to, 2. da se te razine mijenjaju unutar pojedinih zemalja u dužim razdobljima. Pitanje je dakle: *što određuje razinu poduzetničkih aktivnosti? Uz to, može li se govoriti o "jazu poduzetništva", odnosno o suboptimalnoj razini i je li upravo to slučaj u Hrvatskoj?*

Razina poduzetničke aktivnosti – apsolutna veličina i razmjeri napora posvećenih poduzetničkim aktivnostima – te njezina struktura imaju brojne posljedice na zemlju. One utječu na zaposlenost, ekonomski rast, konkureniju, raznolikost i selekciju (poduzeća i proizvoda) te na konkurentnost regija i čitave nacionalne privrede. Pokazuje se da postoje značajne razlike u razini poduzetništva između država/ekonomija. Na primjer, u 23 zemlje OECD-a udio poduzetnika (obuhvat je veoma širok: vlasnici poduzeća, kako onih u osobnom vlasništvu, tako i korporacija) u radnoj snazi 1998. varira između 5,9% u Luksemburgu i 18,6% u Grčkoj (Verheul i sur., 2001., 5). Velike su varijacije u udjelu malih i srednjih poduzeća u BDP-u i zapošljavanju između država – od nekih država bivšeg SSSR-a (npr. Ukrajina, Bjelorusija, Azerbajdžan) gdje je to manje od 5%, do Čilea, Grčke i Tajlanda s preko 80% (projekti 1990-99. za 76 zemalja, nova baza podataka Svjetske ban-

ke, Ayyagari i sur., 2003.). Na veoma značajne razlike, uključivši i one između postsocijalističkih zemalja, ukazuju i istraživanja unutar projekta *Global Entrepreneurship Monitor* (vidi Reynolds, 2002.; Reynolds i sur., 2004.).

Mjerenje razine poduzetništva opterećeno je nizom problema konceptualne naravi (više značnost i složenost pojma) te statističkim teškoćama (više u Audretsch, 2002.a), što iziskuje pribjegavanje "pragmatičnim razlikovanjima" te nameće razrješavanje, kako problema tipologije na mikro-razini, tako i agregiranja na višim razinama. Tako Wennekers i Thurik, polazeći od razlikovanja poduzetničkog od upravljačkog (u smislu organizacije i koordinacije), razlikuju tri tipa poduzetnika, od kojih su prva dva samoza posleni, a treći radi za drugoga: a) schumpeterijanski poduzetnici; b) menadžerski - vlasnici biznisa; c) unutarnji poduzetnici (1999., 47). Raznolikost je, dakle, imanentna, a ovdje će u središtu pažnje biti oni samozaposleni.

Veza između poduzetništva i rasta je dvosmjerna: dok poduzetništvo utječe na ekonomski rast, dotle rast utječe na razinu, udio i strukturu poduzetništva u radnoj snazi/stanovništvu. Istraživanja upućuju na to da je trend samozapošljavanja U-oblika: u razvijenim ekonomijama do 1970-ih vidljivo je dugoročno opadanje, da bi krajem 1970-ih nastupio ponovni rast. Iza ovog porasta samozapošljavanja krije se, s jedne strane, istinsko schumpeterijansko poduzetništvo, ali, s druge strane, i veliki porast franšiza, marginalnih *start-upova*, malih trgovina, profesionalnih usluga itd. (Wennekers, Thurik, 1999., 48), koji pripadaju u (brojem dominantnu) "ekonomsku jezgru" u kojoj samo poneka poduzeća/pothvati imaju i potencijal i ambiciju rasta (Kirchhoff, 1988.).

Stopa samozapošljavanja, naravno, daleko je od potpune mjere poduzetništva: s jedne strane ga podcjenjuje (ne uzima u obzir unutarnje poduzetništvo), s druge ne omogućava razlikovanje schumpeterijanskih od marginalnih poduzetnika (puki rast broja i udjela samozaposlenih ne znači nužno i visoku razinu inovativnog rastu orijentiranog poduzetništva) (Wennekers, Thurik, 1999., 49), Upravo zbog više značnosti samog poduzetništva, ali i različitih uloga u kojima se poduzetnici mogu naći (unutar životnog ciklusa poduzeća), plodnijim pristupom se čini onaj koji polazi od "poduzetničkih aktivnosti" čijim bi se kombiniranjem moglo doći do potpunijeg obuhvata (Karlsson i sur., 2004., 7), a time i do ocjene o razini i strukturi.

Izrazita raznolikost poduzetničkih aktivnosti i njihovih odlika tipična je i u tranzicijskim ekonomijama (daleje: TE). Može se čak govoriti i o tipičnim razlikama podu-

zetništva u pojedinim tranzicijskim područjima (npr. Istočna i Srednja Europa u odnosu na Rusiju i ostale zemlje bivšeg SSSR-a, Aidis, 2003.), kao što su značajne i razlike između "sjevernog" i "južnog" tranzicijskog pojasa u Europi, pri čemu se o Hrvatskoj može govoriti i kao o "zemlji između" (Bićanić, Franičević, 2003.). Pokazalo se da su razvoj poduzetništva i njegovih odlika pod značajnim utjecajem socijalističkog naslijeda (Smallbone, Welter, 2001., 2609; Chilosi, 2001.: nomenklatura, menadžerijalizam, ilegalna ekonomija, specifični društveni kapital kao bitne odrednice "ovisnosti o stazi"); samih tranzicijskih reformi (liberalizacije, stabilizacije, privatizacije); specifičnih politika i regulacija te njihove vjerodostojnosti; ali i tipičnih socijalnih i kulturnih odlika samih poduzetnika.

Značajnima su se pokazale i veoma specifične okolnosti u pojedinim zemljama/regijama: primjerice, rat u bivšoj Jugoslaviji i tegobni procesi razdvajanja snažno su utjecali na prvobitnu strukturu prigoda (ratne rente), ali i selekciju poduzetnika (ratni poduzetnici koji će se često naći među vodećim mirnodopskim, kako u službenoj, tako i u ilegalnoj ekonomiji). *Diferenciranost poduzetničkih aktivnosti i orijentacija je izrazita. Poduzeća akumulacije kapitala i rasta su u manjini u odnosu na ona kojima je temeljni cilj ostvarenje neke razine dohotka i životnog stila* (Scase, 2003., 67-68).

Poduzetništvo supstitucije – nezaposlenosti samoza poslenošću, niske plaće višim osobnim dohocima, hijerarhijske autonomijom nije, dakako, samo fenomen tranzicijskih ekonomija, ali ono je u njima bitna značajka konteksta u kojem se "poduzetnička revolucija" doista odvijala. Uz gornje, mnoga su poduzeća uključena u neslužbenu, pa i ilegalnu ekonomiju (Scase, 2003.) – nije lako procijeniti njihov utjecaj na ekonomski rast i društveno blagostanje; "neslužbenost" je, međutim, bitna prepreka rastu poduzeća (Franičević, 1999.).

Što određuje razinu poduzetništva i varijacije te razine (vremenski i komparativno)? Istraživači se usmjeravaju u sve većoj mjeri na izučavanje kompleksnog međuodnosa faktora koji utječu na strukturu prigoda za poduzetništvo (s jedne strane) te faktora koji utječu na "ponudu poduzetništva" (s druge strane) (Verheul i sur., 2001.; Holcombe, 2003.; Grilo, Thurik, 2004.; van Stel, Wennekers i sur., 2004.). Verheul i sur. (2001.) razlikuju stranu "potražnje" za poduzetništvom od strane "ponude" te uvode distinkciju "stvarne" i "ravnotežne" stope poduzetništva u društvu koju ove dvije strane određuju. Na jednoj općenitijoj razini (Holcombe, 2003.), tri su ključna izvora poduzetničkih prigoda: 1. faktori koji tržište dovode u neravnotežu (promjene preferencija, klimatski šokovi, iscrpljivanje prirodnih

izvora, politički šokovi, ratovi); 2. *faktori koji podižu proizvodne sposobnosti/mogućnosti* (tehnološke promjene/promjene u proizvodnoj funkciji, porast *outputa*, širenje tržišta) i 3. možda i najvažnije, *poduzetništvo kao izvor prigoda za poduzetništvo*: reagirajući na prigodu, poduzetnik stvara prirodu drugima.

Pogrešno je stoga količinu poduzetničkih prigoda trebiti tretirati kao fiksnu – što je više poduzetništva, više je i prigoda, a ne obratno (Holcombe, 2003.): “poduzetništvo rađa poduzetništвом... ono je nenamjeravana posljedica poduzetništva” (Minniti, Koppl, 1999., 567). Ali, ako je poduzetništvo “samo-podržavajuće” (izvorom mrežne eksternalije), onda je ono “ovisno i o stazi” (Bygrave, Minniti, 2000., 25 i 33). Dok nema sumnje da su mnogi od gornjih faktora bili prisutni i u Hrvatskoj, nudeći brojne prilike za poduzetništvo (od radikalnih neravnoteža kao posljedica raspada unutrašnjeg tržišta do prilika za ratno poduzetništvo, do snažnih efekata liberalizacije i privatizacije), djeleovali su i negativni efekti radikalne nesigurnosti, sužavanja tržišta, pada *outputa* i BDP-a, do negativnih eksternalija neproduktivnog, ilegalnog pa i kriminalnog poduzetništva.

S druge strane, *ponudom* dominiraju demografske odlike stanovništva (rast, gustoća i urbanizacija, dobna struktura, migracije, participacija žena), ali i ekonomske (dochodak, nezaposlenost, dohodovne nejednakosti) – ključni elementi su resursi i sposobnosti pojedinaca te njihovi stavovi/preferencije. Otuda kulturno i institucionalno okruženje utječe na ponudu (Verheul i sur., 2001., 6–9). Henrikson, primjerice, pokazuje na primjeru Švedske kako uz “široki spektar tipičnih aranžmana države blagostanja” “struktura nagrada negativno utječe na povrat na poduzetničko ponašanje i relativno i apsolutno” (Henrikson, 2003., 26). I postsocijalističkim zemljama, baštinicama socijalističkih država blagostanja, inherentan je teško rješiv konflikt očekivanja visoke razine socijalnih jamstava i paternalizma, s jedne strane, i očekivanja poduzetničkog društva koje nagrađuje spremnost na rizik i autonomnost, s druge strane.

Neke činjenice su, kada je riječ o Hrvatskoj, upozoravajuće. Prvo, na djelu su izrazito nepovoljni demografski trendovi (starenja stanovništva, negativnog prirasta, saldo emigracija/imigracija); značajno se smanjuje udio stanovništva u radnoj dobi: 1991.–2001. za 8,1%; na djelu je “progresivno demografsko starenje”. Uz to, “demografske rezerve” iz poljoprivrede su u značajnoj mjeri iscrpljene. Projekcije budućih trendova (bez migracija) ukazuju na daljnji i značajni pad ukupnog broja stanovnika te na

“značajno sužavanje ponude na tržištu radne snage” (Akrap, 2004., 348–56). U kojoj mjeri će se ovi trendovi odraziti negativno i na ponudu poduzetništva, nije moguće jednoznačno utvrditi, jer na izbor između nezaposlenosti, zaposlenosti za plaću i samozaposlenosti utječe niz činilaca – poput kretanja BDP-a i dohotka; zaposlenosti u ekonomiji i izvan nje; socijalnih garancija, obrazovne strukture nezaposlenih (veći udio slabije kvalificiranih), povrata na obrazovanje zaposlenih (koji u Hrvatskoj raste, vidi Šošić, 2004. – što povećava oportunitetni trošak samozapošljavanja) itd. S druge strane, značajan je ostao neiscrpljeni potencijal ženskog poduzetništva: pokazuje se da je postotak sudjelovanja žena znatno ispod ostalih istraživanih zemalja u GEM projektu. U Hrvatskoj je tri puta više muškaraca poduzetnika nego žena, dok je za svih 37 zemalja taj odnos 1,8:1 (Singer i sur., 2003., 27). To ukazuje na prepreke, ali i na neiskorištene mogućnosti koje mogu dijelom kompenzirati gornje negativne trendove.

Drugo, nepovoljni su i neki trendovi ljudskog kapitala: “hrvatski zaposlenici nisu konkurentni... prosječni zaposlenik je... u četrdesetim godinama, podkvalificiran, nije mobilan i nije dodatno obrazovan”, vidi Pološki-Vokić, Frajlić, 2004., 73) – kao takav vjerojatno i nesklon preuzimanju rizika vlastitog pothvata. Značajni su nedostaci obrazovnog sustava koji ne omogućuje stvaranje sposobnosti primjerenih suvremenoj “ekonomiji znanja” (Lowther, 2004., 23). Porast broja studenata u Hrvatskoj od 35% 1990-ih djeluje ohrabrujuće (iako i s time Hrvatska zaostaje za visokorazvijenima) – ali “s otprilike petinom mladih osoba koje završavaju više i visoko obrazovanje, Hrvatska se nalazi na začelju razvijenih zemalja”, stoga “u doglednoj se budućnosti ne može očekivati postizanje razine ljudskog kapitala kakva postoji u razvijenim zemljama” (Šošić, 2004., 34–35). Uz to, “stopa sudjelovanja u cjeloživotnom učenju veoma je niska, pogotovo u usporedbi sa zemljama EU. To pokazuje da zaposlenici ne mogu pratiti tehnološki napredak ni promjene na radnome mjestu”. (Lowther, 2004., 19–23). Reforme obrazovnog sustava neophodne su na svim razinama – pothvat je to o kojem bi budućnost hrvatske ekonomije mogla ovisiti u daleko većoj mjeri negoli od svih eksplicitnih pro-poduzetničkih politika koje bi Vlada i njezini savjetnici mogli izmisliti.

Golem je i gubitak ljudskog kapitala u desetcima tisuća osoba iz mlađeg dijela radnog kontingenta (do 49 godina) koje su emigrirale na Zapad (procjena je oko 200.000 u razdoblju od 1991. do 2001: Akrap, 2004., 349–350). Može se pretpostaviti da je riječ o onima koji su ne samo prosječno obrazovaniji, već su i riziku skloniji, na što sama činjenica

odlaska u nesigurnost emigracije upućuje. Dok je Hrvatska zemlja veoma visoke stope ekonomski ovisnog stanovništva (na jednog umirovljenika dolazi 2003. godine 1.07 aktivni stanovnik, Tomek-Roksandić i sur., 2004., 363–4), u golemom udjelu nestarosnih umirovljenika krije se i značajan prerano otpisan i obeshrabren ljudski kapital: radnika i ratnika. Ohrabriti mogući poduzetnički potencijal u toj grupaciji osobit je izazov ekonomske i socijalne politike.

Treće, nisu uvijek obrabrujući ni trendovi društvenog kapitala. S jedne strane, istraživanja ukazuju (Štulhofer, 2000.), unatoč masovnom deklarativnom prihvaćanju privatnog vlasništva i tržišta, na jako djelovanje *sociokulturalnog naslijedja*, koje se ogleda u “gospodarskom tradicionalizmu” (izbjegavanje rizika i nesklonost kompeticiji, naglašeno vrednovanje sigurnosti zaposlenja i sklonost državnoj regulaciji i redistribuciji) i “sklonosti državnom paternalizmu” (“kojim se reducira rizik i neizvjesnost delegiranjem odgovornosti na državu i njezine institucije”). S druge strane, za poduzetničku ekonomiju i tržišno orijentiranu transformaciju društva ohrabrujuće bi trebalo biti da su mladi tome znatno manje skloni. Upozoravajuća je, međutim, visoka razina “oportunizma” (poštivanje propisa se svodi na kalkulaciju troškova i koristi) i “nepovjerenja u institucije”, koja je izraženija kod mlađih. (Štulhofer, 2002.).

Podatci dobiveni iz niza istraživanja javnog mnijenja potvrđuju da je Hrvatska zemlja relativno visoke razine korumpiranosti, koja je k tome ustrajna (više u: Bađun, 2005.) te zemlja veoma niske razine povjerenja u institucije sustava (uključivši i one ključne za funkcioniranje ekonomije – sudstva, zaštite vlasničkih prava itd.; više o tome u: Štulhofer, 2000. i 2002.). Raširena percepcija u društvu da mnogi ili čak većina ne respektiraju pravila, varaju državu i sudjeluju u korupciji, “stimulira ne-kooperativno ponašanje” (Štulhofer, 2002.) te povećava sklonost neslužbenim i ilegalnim aktivnostima.

Dok za ponudu poduzetništva ovi nalazi ne moraju biti nužno jako zabrinjavajući, to nije slučaj kada je riječ o njegovoj alokaciji (neproizvodno/ilegalno poduzetništvo i aktivnosti), ali i kvaliteti. Mala i srednja poduzeća su posebno na to osjetljiva: začarani krug nepovjerenja “vodi sužavanju poslovnih kontakata i mogućnosti što, nadalje, dovodi do stagnacije ili propadanja malih i srednjih poduzeća, a to opet, s vremenom, pojačava postojeće nepovjerenje”. (Rus, 2002., 67 i 68). U uvjetima “deficita kooperativnosti” ne mogu se realizirati ni sve mogućnosti umrežavanja i pokretanja složenih poslovnih kombinacija (ako postkontraktualna neizvjesnost raste, mnogi potencijalno blagotvorni projekti neće se ostvariti).

Nalaze li prigode svoje poduzetnike? Ne nužno, problematične mogu biti percepcije, sposobnosti, struktura ponude potencijalnih poduzetnika, ali i preferencije, institucije, kao i relativna vrednovanja različitih izvora nagradivanja. K tome, i stvarni i potencijalni poduzetnici sreću se s preprekama koje su posljedica tržišnih propusta, ali i propusta države. Kada je razina poduzetništva u zemlji ispod potencijalne, nastaje "poduzetnički jaz" (ili "deficit"). Važno je uočiti, međutim, da su ravnotežna dugoročna stopa i promjene njezinog trenda pod utjecajem stadija u ekonomskom razvoju te "razdjelnica" koje ih razdvajaju, dakle pod utjecajem su schumpeterijanske promjene režima (Verheul i sur., 2001., 23), odnosno fundamentalnih promjena *kada se ne mijenjaju samo temeljne tehnološke paradigmе, već i institucionalne strukture akumulacije.*

Ovo je neobično važno razumjeti upravo s obzirom na ključnu činjenicu postsocijalističke transformacije: ona jest "razdjelnica" koju obilježava prijelaz iz jednog (etatskih/samoupravnog) u drugi režim akumulacije kapitala u kojem poduzetništvo dobiva središnju ulogu. Ali, njezino ostvarivanje u dubokoj je vezi s političkim i institucionalnim poduzetništvom, na terenu ispunjenom nasljeđem i kontekstualnim specifičnostima, gdje se u eminentno političkom procesu definira nova institucionalna i regulatorna struktura te uspostavlja njezina vjerodostojnost, ali i redefinira te značajno širi prostor legitimnih tržišnih transakcija.

Upravo ovo upućuje na *moguće propuste države, neuspjeh reformatora te značaj raspoloživog društvenog kapitala.* To potvrđuju i Olsson i Frey – pristupivši "poduzetništvu kao rekombinirajućem rastu", oni ističu ključnu ulogu promjena "tehnoloških paradigm", neizravno prizivajući Marxovu dijalektiku proizvodnih snaga i proizvodnih odnosa. Iscrpe li se, naime, moguće prigode unutar postojećih tehnoloških, ekonomskih, ali i društvenih ograničenja, to onda utječe i na potrebu za promjenom skupa socijalnih institucija unutar kojih se nove prigode na temelju novih tehnoloških mogućnosti mogu jedino realizirati (kao legitimne) (Olsson, Frey, 2002.). Nije teško pokazati da su se institucionalna (formalna i neformalna) ograničenja socijalizma pokazala golemim preprekama iskušavanju novih tehnoloških mogućnosti. Nema, međutim, jamstva da će postsocijalistički institucionalni razvoj biti u tom pogledu optimalan (načelno vidi North, 1990.) niti je unaprijed moguće iz nalaza da institucije jesu važne izvesti odgovarajući skup preporuka za reforme i politike koje će biti efikasne – "rastući su dokazi o tome da poželjni institucionalni aranžmani posjeduju značajnu dozu kon-

tekstualne specifičnosti koja se formira iz različitih povijesnih putanja, geografije, političke ekonomije ili drugih početnih okolnosti” (Rodrik i sur., 2004., 157).

U pristupu Washingtonskog konsenzusa implicitno je bilo očekivanje da će za otklanjanje predtranzicijskog jaza, odnosno popunjavanje “crne rupe” socijalističke industrijske strukture (Vahčić, 1990.) i uspostavu ravnoteže, dostatne biti oslobođene tržišne snage kroz racionalno i samozainteresirano poduzetničko vrednovanje broja i vrsta prigoda (nezaposlenost gura u samozapošljavanje; tržišna konkurenca i rivalitet među poduzećima mogu smanjiti broj poduzeća kada je ovaj iznad optimalnog itd., Verheul i sur., 2001., 24). Upravo na poduzetničkoj inicijativi i aktivnostima bila su građena optimistička očekivanja vezana uz reformski diskurs – poduzetništvo je trebalo biti izvorom ekonomskog dobra (realokacije resursa, ekonomske efikasnosti i porasta materijalnog blagostanja), socijalnog dobra (stvaranja poduzetničkih slojeva i orijentacija, dajući time socijalnu stabilnost tržišnom društvu) te, konačno, političkog dobra (stvarajući čvrsti temelj političke podrške reformama koje su, u načelu, trebale povećati blagostanje sviju).

Jesu li se očekivanja ispunila? Generalno jesu kada je riječ o promjeni političko-ekonomskog sustava; sporni su, međutim, i ekonomski i socijalni rezultati i trendovi (Franičević, 2002.). Ovdje su u središtu pažnje ekonomski rast, ekonomski uspjesi i neuspjesi. *Tako je Hrvatska u mnogo čemu zemlja uspješnih reformi i ekonomskog rasta, ali rasta za koji se s razlogom tvrdi da nije “moderan”*, da je upitne održivosti (temelji se na državnom poticanju agregatne potražnje i osobnoj potrošnji) te da, unatoč značajnoj nominalnoj konvergenciji, ne vodi zadovoljavajućoj razini “realne” konvergencije (Bićanić, 2004.). Dok su problemi i neuspjesi privatizacije te s njom povezane restrukturacije postali “stilizirana činjenica” u objašnjenjima relativnog razvojnog neuspjeha Hrvatske, kakva je u tome uloga onog drugog ključnog kanala poduzetničke transformacije – osnivanja, rasta i učinka novih, pretežno malih poduzeća?

Hrvatska je kroz 1990-e (točnije, od kraja 1980-ih, s reformama posljednje federalne vlade A. Markovića) prošla kroz istinsku “poduzetničku revoluciju”. Ekonomski pejzaž bitno se izmijenio (promjena je i prostorno-vizualno lako vidljiva: usp. tablicu 1. u Prilozima). Privreda je danas dominantno privatna (iznad 60% BDP-a), ukupni broj poduzeća (aktivna trgovачka društva) je dramatično porastao 1990-ih (s 10.851 godine 1990. na 68.084 godine 2003.), pri čemu u ukupnom broju izrazito pretežu: a) mala i srednja poduzeća (98,7% 2003., a samo mala 94,9%), koja su k tome najčešće b) nova poduzeća te c) mikro-poduzeća

(u ukupnom broju poduzeća 85,5% 2002. godine, OECD, 2003.a): time je Hrvatska naizgled postigla strukturu usporedivu onoj EU+ (99,8% udio MSP; 93,1% udio mikro, OECD, 2003.a, 17) Ipak, postoje brojni razlozi za umjerenost kada je riječ o rezultatima. Niska je gustoća poduzetništva, niska je razina poduzetničkih aktivnosti.

Gustoća (broj malih i srednjih poduzeća na 1000 stanovnika) znatno je niža od EU+ zemalja (14,3 prema 52,8 2002. godine) te neznatno iznad prosjeka (13,7) jugoistočno-europskih zemalja u tranziciji (OECD, 2003.a, 17), ali znatno niža od Češke (85,1), Mađarske (85,99), Poljske (87,0) i Slovačke (67,7) (EBRD, 2004., 12). To ukazuje na mogući deficit poduzetništva (što vrijedi i za čitavu regiju tranzicijske jugoistočne Europe, u kojoj prednjači Bugarska s 28,7), osobito ako se u obzir uzme i visoka nezaposlenost te posebice niska i stagnantna razina zaposlenosti u Hrvatskoj. Ali, zapazimo, niska je gustoća svih veličinskih skupina poduzeća: deficit se odnosi na ukupnu nerazvijenost poslovнog sektora ekonomije.

Udio MSP u zaposlenosti poslovнog sektora je niskih 47% za čitavu promatranoj regiji, što je znatno niže od EU+ gdje je on 66% (OECD, 2003.a). Podatci za Hrvatsku čine se (usporedivost podataka je ipak upitna) mnogo povoljnijima (OECD, 2003.b): 63% ako se uključi i obrt, odnosno 64–66% u razdoblju od 2000. do 2003. (vidi i tablicu 2. u *Prilozima*). Ako to i svjedoči o poodmaklom procesu realokacije zaposlenosti u Hrvatskoj, to ne indicira samo po sebi i visoku sposobnost stvaranja nove zaposlenosti u MSP sektorу: ova je i načelno upitna te je mnogo više vezana uz uspjeh vodećih velikih poduzeća nego što se понекad uviđa.

Istraživanja provedena unutar konzorcija Global Entrepreneurship Monitora utoliko su više nego indikativna. Tako GEM Report 2003 pokazuje da je prosječni "indeks ukupne poduzetničke aktivnosti" (TEA) za Hrvatsku bio najniži među promatranih 41 zemlje u razdoblju od 2000. do 2003., te da je u 2003. godini Hrvatska na tridesetom mjestu (Reynolds i sur., 2004., 6–7). U oba slučaja Hrvatska je i na začelju svih obuhvaćenih postsocijalističkih ekonomija (od Slovenije kojoj je najbliža, preko Rusije, Poljske, Mađarske te Kine, od koje je najudaljenija). Budući da se ovim indeksom identificiraju pojedinci koji se nalaze u fazi pokretanja ili upravljanja novim poslom (kao stopa pojedinaca koji se nalaze u tim dvjema fazama u odnosu na čitavu populaciju u dobi 18–64 godine), onda njegova niska razina ukazuje na probleme, kako na strani ponude poduzetništva (od demografskih do sociokulturalnih) tako i na strani potražnje, odnosno prigoda.

GEM 2003 pokazuje da je i "indeks poduzetničke aktivnosti poduzeća" (FEA) za Hrvatsku među najnižima između 40 zemalja (36. mjesto, tek neznatno viši od Rusije, a znatno viši od Poljske koja je na začelju, ali i znatno niži od Mađarske, Kine te osobito Slovenije) (Reynolds i sur., 2004., 9). Indeks pokazuje razinu poduzetničke aktivnosti u uzorku postojećih poduzeća s obzirom na inovativnost i novo zapošljavanje (poduzeća koja uvode ili namjeravaju uvesti neku inovativnu promjenu te zaposliti nove radnike tretiraju se kao "poduzetnička" – indeks mjeri njihov udio u ukupnoj populaciji poduzeća). Niski FEA (1.12 u odnosu na prosjek - 2.00; u odnosu na Sloveniju - 2.70) ukazuje na dominaciju nepoduzetničkih orientacija među malim poduzećima, ali i na postojanje fundamentalnih prepreka poduzetničkom rastu.

Činjenica da se Hrvatska (s niskim i TEA i FEA indeksom), zajedno s Poljskom i Rusijom, nalazi u društvu Tajvana, Francuske, Japana i Nizozemske nije nimalo utješna s obzirom i na strukturno/institucionalno goleme razlike u odnosu na tu grupu, ali i na golemo zaostajanje u razini razvijenosti. Niska razina poduzetništva u ovim zemljama nesumnjivo reflektira veoma različite probleme i uzroke. Hrvatska je, međutim, usporediva i sa Slovenijom i s Mađarskom, a tu je zaostajanje signifikantno te upućuje na nužnost pomnijeg istraživanje svih čimbenika koji negativno utječu na razinu i odlike poduzetništva. I niski TEA indeks i niski FEA indeks upućuje na suboptimalnu razinu poduzetništva, ali i na gubitak potencijalnog dopri-nosa poduzetništva zapošljavanju i rastu. *Dok niski TEA indeks ukazuje na probleme na strani ponude poduzetništva, koji mogu biti usađeni i u dublje socio-kulturne matrice, ali i visoko kontekstualni (računica oportunitetnih troškova samozapošljavanja), dotle niski FEA indeks ukazuje na nisku razinu ali i na nisku kvalitetu poduzetničke aktivnosti unutar postojećih poduzeća, osobito s obzirom na kritične varijable poduzetništva: orijentaciju rastu, inovativnosti i novom zapošljavanju.*

Hrvatska se nalazi na stazi ekonomskog rasta, ali na stazi koju mnogi smatraju nezadovoljavajućom i s obzirom na (stilizirane) mogućnosti, ali i s obzirom na visoka očekivanja ne samo europske integracije nego i europskog blagostanja (realne konvergencije). Koliko je tome pridonijelo poduzetništvo i zabrinjavajući trendovi u njemu? Iako je na ovo pitanje teško dati precizan odgovor bez pomnih istraživanja, neke indikacije ipak postoje. U nastavku će se razmatrati upravo veza između poduzetništva i ekonomskog rasta. Postsocijalistički kontekst će, napose onaj hrvatski, i dalje ostati u središtu pažnje.

PODUZETNIŠTVO I EKONOMSKI RAST: STILIZIRANE ČINJENICE I SUMNJE

Brojni su teorijski *iskazi o pozitivnoj vezi poduzetništva i ekonomskog rasta – empirijski se ta veza, međutim, potvrđuje tek u novije vrijeme*. Audretsch navodi neke rezultate. Tako Thurik (1999.) pokazuje da je u 23 članice OECD-a u razdoblju od 1984. do 1994 porast poduzetništva, mјeren stopama poduzeća u vlasništvu, bio pozitivno vezan s višim stopama rasta zaposlenosti na razini zemlje. Audretsch i Thurik (2002.) pokazuju da zemlje OECD-a koje iskazuju viši porast poduzetništva (u jednom razdoblju) također bilježe više stope rasta i niže razine nezaposlenosti u narednom razdoblju (1974.-1986. vs. 1986.-1998.). *Global Entrepreneurship Monitor 2000 uspostavlja empirijsku vezu razine poduzetničke aktivnosti i ekonomskog rasta, mijenjanog zapošljavanjem na razini zemlje* (Audretsch, 2002.a, 28-29).

Ova se veza pokazuje i u TE. Tako se na primjeru Rusije pokazuje da razlike u regionalnoj poduzetničkoj aktivnosti, koje su veoma značajne, kao što su značajne i razlike u početnim uvjetima pojedinih regija, iskazuju "statistički i kvantitativno značajni odnos između poduzetničke aktivnosti i rasta" koji je uslijedio u pojedinim regijama (također veoma različitog) (Berkowitz and DeJong, 2004.). Ekonomski uspjeh Poljske i Kine, nasuprot neuspjehu Rusije, vezuje se upravo uz "robustan ulaz" (znatno viši u prvim dvjema) i veću dinamičnost novih poduzeća u odnosu na privatizirana (McMillan, Woodruff, 2002., 159, 166 i 167).

I u GEM 2003 pokazuje se da je veza između poduzetničke aktivnosti i rasta koji joj slijedi umjerena, pozitivna i statistički značajna. Pritom je jača veza TEA indeksa nego FEA indeksa (Reynolds i sur., 2004.). Utjecaj TEA indeksa na rast BDP-a, iako je zamjetan, nije, čini se, jednostavan i linearan: TEA ima, tvrdi se, negativni efekt na relativno siromašnije, a pozitivni na relativno bogatije zemlje (van Stel, Carree and Thurik., 2004.). Drugim riječima, uloga poduzetništva mijenja se u različitim stadijima ekonomskog razvoja: prevladava li schumpeterijanski režim "kreativne destrukcije" ili pak režim "kreativne akumulacije" (kada značajnija postaju velika poduzeća i rutinizacija inovacija kroz R&D; vidi Sciascia, De Vita, 2004., 7-9).

Negativna veza, kada i postoji, dakako ne znači da treba obeshrabriti poduzetništvo u manje razvijenim zemljama (iako prekomjerno samozapošljavanje može biti izvorom gubitaka efikasnosti s dvojbenim efektima na blagostanje), već često upućuje na to da "nema dovoljno velikih

poduzeća u tim zemljama koje izvlače koristi od ekonomija obujma i obuhvata". Uz to, "mala i velika poduzeća često su komplementarna jedna drugima" (van Stel, Caree, Thurik, 2004., 13); koristi od te komplementarnosti moguće su samo ako postoje i jedna i druga. Ovo se često previđalo i u Hrvatskoj, gdje su se od sektora MSP tipično gajila prevelika i nerealistična očekivanja uz zanemarivanje uloge velikih (i njihova restrukturiranja) te potencijala međusobna umrežavanja (više u: Franičević, 1995.).

Ako je utjecaj poduzetništva na ekonomski rast pozitivan, o čemu postoji visoki stupanj konsenzusa, postavlja se pitanje koji su to "kanali" kojima se, budući da nije neposredan, utjecaj poduzetništva odražava na ekonomski rast? U modelu Wennekersa i Thurika (1999.) te u njegovoj elaboraciji u Karlsson, Friis i Paulsson (2004.) naglašavaju se tri ključne veze između poduzetništva i ekonomskog rasta. To su: (i.) osnivanje novih poduzeća (*start-ups*), (ii.) inovacije i (iii.) konkurenčija. O svima trima više u nastavku.

Start-ups: osnivanje i ulaz novih poduzeća

Od osnivanja i ulaska novih poduzeća tipična su brojna očekivanja. Kao agenci promjene ona su izvor novih ideja i eksperimentiranja koji bi, izostane li njihov ulaz, ostao netaknut (Audretsch, 2002.b, 27). U kontekstu tranzicijskih ekonomija naglašava se njihov doprinos fleksibilnosti u poslovnom razvoju, reindustrijalizaciji, uvođenju novih proizvoda i procesa (Broadman i sur., 2004., 151) te osobito – realokaciji radne snage i novom zapošljavanju. Problematičnim se, međutim, može pokazati i jedno i drugo.

To pokazuje i primjer Hrvatske. Neto ulaz nakon eksplizivnih ranih 1990-ih doživljava sredinom 1990-ih usporavanje, 1997. broj malih poduzeća dostiže maksimum, slijedi pet godina opadanja broja malih poduzeća, koji se samo manjim dijelom može objasniti porastom broja srednjih, da bi u 2002. i 2003. godini došlo do snažnog porasta malih, ali i srednjih, te osobito velikih poduzeća. Ti se trendovi reflektiraju i na udjelu u zaposlenosti: nakon upornog pada broja zaposlenih u skupini velikih 2001. godine, trend se obrće i počinje snažni oporavak. Koliko je to zasluga malih i srednjih koji su postali veliki ("gazele"), a koliko uspješne restrukturacije u dijelu starih velikih poduzeća – otvoreno je pitanje.

S druge strane, broj zaposlenih u malim i srednjim poduzećima čini se da stagnira i tek se u 2003. godini bježi snažniji rast. Uz to, prosječni broj zaposlenih po malom poduzeću, nakon dosizanja minimuma 1995. raste sve

do 2000. godine, ali potom se opet smanjuje. U kojoj je mjeri to rezultat cikličkih kretanja (na koja su mala poduzeća osobito osjetljiva), a koliko strukturnih odlika novih poduzeća koja ulaze te prepreka njihovom rastu, tek bi trebalo istražiti (vidi tablice 1. i 2. u dodatku). Tablica 2. pokazuje i da udio MSP trgovačkih društava u ukupnoj zaposlenosti trgovačkih društava dosije maksimum u 2000. godini; nakon toga, a zahvaljujući snažnom oporavku velikih, on pada/stagnira. Slično vrijedi ako ukupnom broju zaposlenih pridodamo i one zaposlene u obrtima i zadrušama.

Rast ostaje ograničen na malom broju novih poduzeća (Singer i sur., 2003.). Nije se ispunilo veliko očekivanje: da mala i srednja poduzeća ne samo popune gubitak ranije postojećih radnih mjesta, već da, štoviše, generiraju dinamičan porast ukupne zaposlenosti. Dok Hrvatska bilježi veoma slab porast ukupnog broja zaposlenih, dотле je po stopi zaposlenosti stanovništva radne dobi (izražena kao postotni udio zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu u dobi od 15 do 64 godine) od 53,2%, pri dnu ljestvice u usporedbi s 30 europskih zemalja, među kojima je 25 zemalja Europske unije za koje prosječna stopa zaposlenosti iznosi 63% (nižu od Hrvatske imaju Poljska – 51,2% i Bugarska – 52,5%), a čak 85% na Islandu (DZS, Anketa o radnoj snazi, prema www.bankamagazine.hr, Vijesti dana 12. 1. 2005.).

Poznato je da postoje značajne dileme kada je riječ o doprinosu MSP stvaranju poslova (vidi Biggs, 2002. za skeptičan; ali i Fölster, 2000. te Drnovšek, 2004. za optimističniji pogled). Nažalost, unatoč nesumnjivom značaju MSP za održanje zaposlenosti u Hrvatskoj, pažljive studije o tome još ne postoje. S druge strane, podatci iz tablica 1. i 2. upućuju na opasnosti pristranosti ekonomске politike prema malim poduzećima: a) važnost velikih poduzeća ponovno raste (i realno i financijski) te b) u mjeri u kojoj kretanja među skupinama reflektiraju i kretanje iz skupine u skupinu (na to ukazuje i puki uvid u 500 najvećih!), postavlja se u još zaoštrenijem obliku pitanje troškova i koristi selektivnih politika usmjerenih na potencijalno glamurozna MSP koja su suočena s preprekama rastu. Njihov eventualni neuspjeh u savladavanju tih prepreka društveni je trošak i mogući razlog za intervenciju. Kao što je to i postojanje administrativnih i institucionalnih prepreka ulazu novih poduzeća, koje su u Hrvatskoj još uvijek značajne (više u OECD, 2003.b).

Inovativnost

Jedan je od ključnih doprinosa poduzetništva ekonomskom rastu inovativnost. Inovacije rezultiraju novim proizvodima, novim tehnologijama i procesima, novim organizacijskim kombinacijama; one vode kreativnoj destrukciji i izvorom su ekonomske dinamike, konkurentnosti i rasta, temelj su schumpeterijanskoj "kreativnoj destrukciji". Mnogi pojам poduzetništva rezerviraju upravo za schumpeterijanske poduzetnike-inovatore, dakle za one koji do nose novo, pa makar se i ne radilo o radikalno novom (imitativno/adaptivno inoviranje itekako je važno u TE, više u Franičević, 2003.).

Velika pažnja koja se pridaje osnivanju novih poduzeća (start-ups) opravdana je s obzirom na njihov utjecaj na konkureniju, zapošljavanje i rast. Ipak, posebice su zanimljiva ona nova poduzeća koja implementiraju inovaciju. Nasuprot tradicionalnom pogledu koji je prednost davao inovativnom potencijalu velikih poduzeća i rutinizaciji R&D, od 1970-ih u središte pažnje stavljuju se i mala nova poduzeća, ali i inovativni potencijal njihovih "mreža". Pokazuje se da "relativna inovativna prednost malih i velikih poduzeća značajno varira između grana" te da su "neke grane pogodnije inovacijama malih poduzeća dok druge prednost daju inovativnim aktivnostima velikih..." – drugim riječima, značajne su razlike u "tehnološkim režimima" (Acs, Audretsch, 2001., 6-9; slično i Karlsson i sur., 2004., 14 i 22).

Niz je studija koje dokazuju veliki doprinos malih poduzeća inovacijama i tehnološkoj promjeni koji se samo dijelom može protumačiti pobjoljšanjem u mjerenu inovativnog outputa malih poduzeća (standardni R&D izdaci ga tipično podcjenjuju), već ga vezuju uz duboke promjene društvenog i ekonomskog okruženja (paradigme "nove ekonomije", "nove konkurenциje", "poduzetničkog društva" i sl.) (vidi Audretsch, 2002.a, 18-23). K tome, mala poduzeća rado inoviraju u manje istraženim tehnološkim područjima, što "uključuje veću neizvjesnost, ali i viši potencijal rasta" (Karlsson i sur., 2004., 23).

Dok je empirijska veza između inputa znanja (R&D, ljudski kapital, vješta radna snaga, prisutnost znanstvenika i inženjera) i inovativnog outputa čvrsta na visoko agregiranim razinama (npr. zemalja ili industrijskih grana), na razini poduzeća ta veza se pokazala slabom, i to osobito ako su u uzorku i mala poduzeća. To nije čudno s obzirom da formalizirani R&D teži biti koncentriran u najvećima. S druge strane, niz studija jasno pokazuju da je udio malih poduzeća u inovativnim proizvodima iznadproporcionalan njihovom udjelu u R&D. Ako izvor novog znanja u malim poduzećima nije vlastiti formalizirani R&D, ili je to tek u manjoj mjeri, ot-

kuda onda (mala) inovativna poduzeća s malo ili R&D dobivaju inpute znanja? Odgovor je u nepotpunoj prisvojivosti znanja i preljevanju znanja: iz drugih poduzeća, sveučilišta, istraživačkih laboratorijskih.

Prvo, poduzeća razvijaju sposobnosti adaptiranja novih tehnologija i ideja nastalih u drugim poduzećima, na sveučilištima i drugdje. Drugim riječima, sam proces inoviranja stvara eksternaliju koju i drugi prisvajaju. Drugo, pojedinac (ili tim) koji ne može na najbolji način prisvojiti povrat od novog znanja unutar postojeće organizacije (različita su vrednovanja novog znanja), ovu može napustiti te stvoriti novu. Znanje je, dakle, egzogeno i opredmećeno u radniku, poduzeće je endogeno nastojanju da se prisvoji vrijednost znanja kroz inovativnu aktivnost. Kako znanje postaje sve važnijim faktorom proizvodnje, tako i preljevanja znanja postaju sve važnijim činiocem ekonomskog rasta, a poduzetništvo dobiva novu važnost u toj i takvoj "ekonomiji znanja" jer služi kao ključni mehanizam putem kojeg znanje stvoreno u jednoj organizaciji biva komercijalizirano u novom poduzeću/pothvatu (prema Audretsch, 2002.a, 8-10; 2002.b, 18-21).

Teorija selekcije poduzeća i evolucije grane (Jovanovic, 1982.) pruža dodatni uvid. Poduzeća koja ulaze često ne znaju unaprijed svoje troškove i relativnu efikasnost, poduzetnici su nesigurni u svoju sposobnost upravljanja – otkrivaju ih kroz učenje nakon ulaza. Tržište je u pokretu, poduzeća ulaze i izlaze: ulaze tipično na niskoj razini *outputa*, ispod tzv. "minimalne razine efikasnosti" (MES). Što je ovaj jaz veći, vjerojatnost preživljavanja je manja. Nastupa proces selekcije u kojem samo najuspješniji rastu i do stižu MES, ostali stagniraju i eventualno izlaze. Dok je argument evolucije i selekcije načelan, u kontekstu "nove ekonomije" on samo dobiva na značaju – pokazuje se "polmak inovativne prednosti prema malom poduzeću" (Audretsch, 2002.a, 23). Naime, u uvjetima kada tehnologije i proizvodi sve brže zastarijevaju te je brzina difuzije sve veća, a razdoblja imitacije sve kraća: "očito je da ulazimo u eru mladih poduzeća". Prosječna starost poduzeća se također smanjuje: "Kako je stopa smrtnosti starog kapitala viša, onda to znači da stopa rađanja novog kapitala mora rasti ako ćemo zadržati zalihu kapitala na postojećim razinama. Malo će poduzeće", zaključuje Jovanovic, "tako preuzeti ulogu koja je, po svojoj važnosti, veća nego li je ikada bila u posljednjih sedamdesetak godina" (Jovanovic, 2001., 55).

Zapazimo, međutim, dok se inovativno poduzeće pene po krivulji učenja, dotle se spušta po krivulji troškova, a da bi eventualno doseglo područje maksimalne efikasno-

sti. To zahtijeva vrijeme – vrijeme u kojem je novo poduzeće najranjivije. Upravo to izaziva i značajne dileme za industrijske politike (osobito one inspirirane argumentom “dodatačnih industrija”) te vlade suočava s posebnom odgovornošću: “... od imperativnog je značaja da stvarno obećavajući *start-upovi* djeluju u okruženju u kojem mogu brzo rasti, jer ako su ekonomije obujma značajne onda nova poduzeća moraju rasti hoće li se održati... Ključna je odgovornost vlade da stvori okruženje koje će ohrabriti uspjeh i održivost poduzeća tako da dobre ideje dobiju maksimalnu šansu da se realiziraju kao uspješni komercijalni poduhvati” (Henrekson, 2003., 27). Izazov inovativnosti presudan je i u nastojanju postsocijalističkih ekonomija ka globalnoj konkurentnosti i dostizanju – poduzetnici bi trebali tom izazovu odgovoriti, kako dinamičnim restrukturiranjem od ranije postojećih poduzeća, tako i stvaranjem novih s visokim potencijalom rasta. S pravom se u NVK (2003.) naglašava da je “sposobnost sudjelovanja u svjetskom znanstveno-tehnološkom napretku ključan činitelj rasta produktivnosti rada i konkurentnosti”. Što pokazuju istraživanja u Hrvatskoj?

Već smo vidjeli: GEM 2003. (Reynolds i sur., 2004.) nalazi da je FEA indeks u Hrvatskoj među najnižima u uzorku, znatno ispod prosjeka te osobito ispod razine zemalja s kojima je po mnogo čemu usporediva (Slovenija, Mađarska). Dugogodišnji su trendovi slabljenja industrijskog R&D te tehnološkog kapaciteta poduzeća (Švarc, 2004.) uz dominaciju defenzivnog restrukturiranja (vidi Vehovec, 2003.) nad ofenzivnim. Niski tehnološki kapacitet i niska razina proizvodne i procesne inovativnosti nisu pružile alternativni put ka konkurentnosti hrvatske ekonomije nakon što je ovu izgubila u nizu tradicionalnih sektora (Račić i sur., 2004., 4.). Došlo je, umjesto restrukturiranja, do povlačenja znanosti iz proizvodnih procesa, pa čak i destrukcije domaćih znanstvenih resursa (Švob-Đokić, 2003., 459–60).

Tek je “posljednjih godina primjetno intenziviranje znanstveno-tehnoloških aktivnosti u sektoru poduzeća” (NVK, 2003., 108). U razdoblju od 1997. do 2001. udio bruto domaćih izdataka na istraživanje i razvoj u BDP-u porastao je sa 0,77% u 1997. godini na 1,23% u 2000. te 1,09 u 2001. (1,25% uz procijenjeni udio poduzeća s manje od 100 zaposlenih, ibid., p. 110), dosegavši razinu koja je, iako znatno niža od prosjeka OECD i EU 15 (2,21, odnosno 1,86% BDP u 1999.; vidi Jurlina Alibegović, 2002., 97), iznad većine postsocijalističkih zemalja (kandidatnja, tada, za članstvo u EU, izuzev Slovenije i Češke). Ipak, ostaju brojni razlozi za zabrinutost. Pokazuje se, prvo, da

je znatno brži porast plaća od zaposlenosti u istraživanju i razvoju, a i da brže rastu finansijski pokazatelji od *outputa* (broj objavljenih radova) što upućuje "na znatno sporiji rast realnih istraživačkih aktivnosti" (NVK, 2003., 110). K tome, dok je po broju istraživača (37 na 10.000 osoba u radnoj snazi) Hrvatska usporediva s postsocijalističkim ekonomijama (ali i nekima EU 15 – Italija, Austrija, primjerice); ona je znatno ispod prosjeka EU 15 (52 istraživača).

Još je veće zaostajanje kada je riječ o poslovnom sektoru: ovaj u Hrvatskoj zapošljava 16% ukupnog broja istraživača dok su podaci za EU 15 i OECD: 49%, odnosno 63% (NVK, 2003., 110; vidi i Švarc, 2004.). Udio poslovnog sektora u izdacima za R&D raste (s 32% 1997. na 42% 2001. – podatak za 1997. Jurlina Alibegović, 2002.; za 2001. NVK, 2003., 110), ali on je još uvijek "znatno ispod prosjeka razvijenih zemalja u kojima se oko dvije trećine istraživanja odnose na poslovni sektor" (NVK, 2003.). Karakteristična je (i to u uzorku vodećih poduzeća) niska razina inovativnosti – poduzeća se prvenstveno orijentiraju na postupne inovacije te veći značaj u razvoju proizvoda pridaju marketingu, prodaji i menadžmentu negoli R&D (Radas, 2003.a).

Nedavno istraživanje pokazuje da unatoč visokom postotku poduzeća u uzorku (36,3%) koja poduzimaju R&D, udio R&D u inovacijskim rashodima od svega 11,1% ukazuje da ovaj nije u središtu strategija većine poduzeća – "čini se da poduzeća inoviraju na rubu svojih poslova i ne integriraju inovacije u svoje strateško promišljanje" (Račić i sur., 2004., 8 i 21). K tome, kontinuitet R&D u neinovatorskim poduzećima upućuje i na problem pogrešnog usmjerenja te kvalitete istraživanja (Radas, 2003.a, 3 i 9). Dok se ne pokazuje značajna veza između veličine poduzeća i inovativnosti (što je vjerojatno i posljedica načina formiranja uzorka), dotle se nepostojanje razlike između državnih i privatnih poduzeća (Radas, 2003.a, 9; isto pokazuje i istraživanje Račić i sur., 2004., 18) možda može pripisati i svoje-vrsnom "path dependency" efektu.

Da se "slobodni-tržišni inovacijski stroj" (Baumol, 2002.) u Hrvatskoj jedva pokrenuo pokazuje i izrazito zaostajanje za zemljama EU 15 kada je riječ o patentnim prijavama: "patentna aktivnost u Hrvatskoj šest je puta manja nego u Austriji i čak 15 puta manja od aktivnosti u Njemačkoj" (NVK, 2003., 111; o zaostajanju za zemljama OECD-a uvjerljive podatke daje i Kutlača, 2004.). Niti jedna od 12 promatranih tranzicijskih zemalja (Hrvatska među njima) nije, unatoč očitom oporavku aktivnosti patentiranja, u 2000. dosegla razinu nacionalnog patentiranja iz

1988., što pokazuje ne samo koliko je snažna bila dezintegracija starog R&D sustava, već s kolikim teškoćama nastaje novi (Kutlača, 2004., 10-11). Patenti su, treba upozoriti, iako važan – nesavršen indikator inovativnog *outputa*.

U ekonomijama "dostizanja" njihova nesavršenost je posebice izražena: a) značajne su aktivnosti koje se temelje na imitaciji i učenju, adaptaciji i manjim poboljšanjima koja nisu dostatna za patentiranje ili akteri nisu motivirani da ih patentiraju; b) korištenje podataka o inozemnim (nerezidentnim) patentima u SAD (EU ili Japanu) je relevantno za usporedbe među najnaprednijim zemljama, ali ne i za manje razvijene (visoki troškovi, kompleksnost postupka; više u Kutlača, 2004., 5-7 i Radošević, Kutlača, 1999.); c) patenti su osobito nesavršen indikator inovativne aktivnosti i *outputa* u malim poduzećima (Audretsch, 2002.a, 19).

Za osnivanje i rast inovativnih poduzeća posebno je važna uloga sveučilišta i znanstvenih instituta: dok veze i kanali pretakanja znanja mogu biti raznovrsni, dotle je sve manje dvojbe o njihovu postojanju i važnosti (Karlsson, Johansson, 2004., 15-16). U Hrvatskoj u strukturi R&D rashoda i dalje dominiraju državne i sveučilišne institucije (ove od 1997. do 2000 zadržavaju otprilike stabilnu trećinu) (Jurlina Alibegović, 2002., 99) – ona bi stoga trebala biti i važnim izvorom inovativnog poduzetništva i pretakanja znanja.

U anketi "Globalnog izvješća o konkurentnosti 2002.-2003." (kojim je obuhvaćeno 80 zemalja, vidi: <http://nvk.multilink.hr>) uočava se, međutim, svojevrstan paradoks: iako je kvaliteta znanstveno-istraživačkih institucija ocijenjena relativno povoljno (4.25; rang 37), istodobno poduzetnici suradnju s lokalnim sveučilištima ocjenjuju znatno lošije (2.9; rang 56). To se potvrđuje i na uzorku od 100 vodećih hrvatskih poduzeća – njihova vanjska suradnja prvenstveno se odvija unutar vertikalnog lanca opskrbe (Radas, 2003.a, 9). U drugom radu, na ciljanom uzorku od 190 poduzeća, pokazuje se kako su "najznačajniji prediktori intenziteta suradnje (industrije i znanosti), zadovoljstva tom suradnjom i zadovoljstva njezinim komercijalnim efektima – inovacijski i tehnološki kapacitet poduzeća". Otuda su za jačanje suradnje poduzeća s istraživačima u znanstvenim institutima i sveučilištima bitni poticaji poduzećima za jačanje tog kapaciteta (Radas, 2003.b, 15-16).

S druge strane, udio ugovora s privredom u prihodima hrvatskih sveučilišta i javnih instituta s privredom je nizak, po svemu sudeći i niži nego u predtranzicijskom razdoblju (Švarc, 2004.). *Ovo upućuje i na deficit poduzetništva i poduzetničkog upravljanja i u samoj znanosti, ali i na*

deficite politike. O stvarnim razmjerima poduzetničkih aktivnosti kojima su izvor sveučilišta i instituti (*spin-off*, dopunska aktivnost znanstvenika i sl.) u Hrvatskoj se, nažalost, ne zna dovoljno.

Brojne su, dakle, slabosti jednog od ključnih kanala kojima poduzetništvo utječe na ekonomski rast. To one moguće istinsku transformaciju hrvatske ekonomije u onu "utemeljenu na znanju". Ekonomski rast u Hrvatskoj nije "moderan" (Bićanić, 2004.) te se "ne zasniva na dinamičnim industrijama i uslugama srednje i visoke tehnološke razine" (Račić i sur., 2004., 22). Kao i u većini TE, ni u Hrvatskoj inovacije nisu postale ključna odrednica (inache značajnog) rasta produktivnosti (vidi NVK, 2003.). S razlogom upozorava Radošević: održivost budućeg rasta i dostizanja europske produktivnosti iziskuje "tehnološku akumulaciju", podizanje proizvodne i inovativne sposobnosti te sposobnosti integracije u lanac vrijednosti te umrežavanja. Ishod će ovisiti o interakciji "uskog" (lanac vrijednosti) i "širokog" (gdje su neefikasnosti još izraženije) "nacionalnog sustava inovativnosti", a ova je visoko kontingentna i idiosinkretična te snažno ovisna o institucionalnom kontekstu (Radošević, 2004.). *Nužno je, dakle, pokretanje "strukturnog pomaka prema ekonomiji utemeljenoj na znanju koja podržava inovacije i učenje na razini svake institucije i industrijskog sektora"* (Radošević, 1999., prema Kutlača, 2004., 11). Strateška integracija znanosti i industrije u "inovacijsku politiku" iziskuje, međutim, napuštanje vladajućeg "zastarjelog dualizma znanstvene i industrijske politike" – nešto što se u Hrvatskoj, unatoč izvjesnim pokušajima (HITRA program), nije još dogodilo (Švarc, 2004., 26).

Konkurenčija

Treći kanal kojim poduzetništvo utječe na ekonomski rast je utjecaj na konkurenčiju, odnosno rivalitet između poduzeća i procese selekcije među njima. Već sam razmjer "poduzetničke eksplozije" koja se dogodila u postsocijalističkim zemljama, pa i u Hrvatskoj, upozorava nas na mogući veliki značaj ovog pitanja. Kao što nas na to upozoravaju i teškoće restrukturiranja socijalističkih poduzeća, praćene još uvijek visokom razinom mekih proračunskih ograničenja. Nedavna studija Svjetske banke je eksplicitna: "Razviti i ojačati institucije koje vode živahnoj konkurenčiji među poduzećima bitno je za popravljanje investicijske klime i ubrzanje održivog rasta u jugoistočnoj Europi". Ovo je utoliko važnije što "većina zemalja jugoistočne Europe ima kronično visoku stopu nezaposlenosti, a nisku stopu stvaranja poslova" (Broadman i sur., 2004., 89). Hrvatska, nažalost, dijeli obje navedene karakteristike.

Konkurenčija na tržištima i rivalitet među poduzećima bitni su aspekti, ali i posljedice poduzetničkog djelovanja. Oni vode selekciju među poduzetnicima/pothvatom/poduzećima; oni su izvor snažnih pritisaka na efikasnost i inovativnost; oni potiču raznovrsnost te obogaćuju izbor. Mechanizam "konkurenčke selekcije između poslovnih eksperimenata", upozoravaju Wennekers i Thurik, omogućuje (re)alokaciju ključnog proizvodnog faktora: "kapitala kompetentnosti" opredmećenog u ljudima (koji se akumulira obrazovanjem i učenjem na poslu). Poduzetnici, koristeći mehanizam ulaza/izlaza, u tome imaju bitnu ulogu. Malo poduzeće je takvo sredstvo, ali ne isključivo – i velika poduzeća mogu stvoriti prostor "korporativnom poduzetništvu".

"Na agregatnoj razini (grane, regije, nacionalne ekonomije)", ističu oni, "rezultat pojedinačnih poduzetničkih akcija će biti mozaik novih eksperimenata – raznovrsnost u evolutivnim terminima. Proces konkurenčije između novih ideja i inicijativa neprekidan je te vodi ka selekciji najodrživijih pothvata, poduzeća, industrija. Raznovrsnost, konkurenčija, selekcija, također i imitacija... šire i transformiraju produktivni potencijal regionalne ili nacionalne ekonomije (zamjenom ili nestajanjem zastarjelih poduzeća, višom produktivnošću te ekspanzijom novih niša i industrija). Prepostavljamo da je ishod ovog lanca varijabli koje povezuju individualnu razinu s makrorazinom – ekonomski rast" (Wennekers, Thurik, 1999., 50).

Veza između konkurenčije i ekonomskog rasta je, dakako, neizravna: ostvaruje se preko poduzeća i njihovog učinka. Niz je empirijskih istraživanja koja potvrđuju utjecaj konkurenčije na rast zapošljavanja, produktivnost i efikasnost (Karlsson i sur., 2004., 13-14). Dok je jasan konsenzus (i teorijski i empirijski), upozoravaju Carlin i sur. (2004.), o pozitivnom učinku konkurenčije na alokativnu efikasnost u većini grana te dok postoji priličan (empirijski) konsenzus o pozitivnom utjecaju konkurenčije na proizvodnu efikasnost u industrijama koje koriste istu tehnologiju, dotele je, u svjetlu Schumpeterove hipoteze, veza konkurenčije s inovacijama i rastom "znatno kontroverzna" te ukazuje na mogućnost da "neka razina tržišne moći može biti važna poduzećima kako bi sa zadržanim profitom financirala investicije". S druge strane su oni koji naglašavaju monotoničan odnos: "novi konkurenti su prijetnja privremenim profitima od inovacija te potiču postojića poduzeća na skraćivanje inovacijskog ciklusa" (Carlin i sur., 2004., 6-8).

Istraživanja tranzicijskih ekonomija vezu konkurenčije i inovativnosti potvrđuju, ali i pokazuju da ona nije

jednostavna. U gotovo "laboratorijskim uvjetima", s jedne strane, je "praktički svako poduzeće koje je niklo iz centralno-planske privrede bilo neadaptirano (novom okruženju), i praktički je svako poduzeće trebalo, ako će preživjeti, inovirati, makar i u skromnim razmjerima". S druge strane, tu su nova poduzeća koja reagiraju na nove prigode, što omogućuje i razlikovanje utjecaja konkurenčije na inovativnost obiju skupina (Carlin i sur., 2004., 3). Upravo su nova poduzeća snažan izvor pritiska na konkurentsko discipliniranje državnih i privatiziranih poduzeća: pokazuje se da je njihovo restrukturiranje mnogo izglednije suočavaju li se s konkurenčijom (McMillan, Woodruff, 2002., 167).

Istraživanje na uzorku od oko 3300 poduzeća iz 25 tranzicijskih zemalja pokazuje: (i.) moć konkurenčije u djelovanju na učinak poduzeća, dok (ii.) meka proračunska ograničenja imaju negativan, a (iii.) povoljno poslovno okruženje pozitivan učinak na restrukturiranje i učinak (Carlin i sur., 2001., 24). Pokazuje se da: (i) nova poduzeća "vuku" inovacijski proces u tranzicijskim ekonomijama, pri čemu njihova inovativnost raste ako postoji konkurenčki pritisak; (ii) stara poduzeća će također više inovirati ako su izložena konkurenčkom pritisku, osobito inozemnih konkurenata (Aghion i sur., 2002., 23).

Carlin i suradnici produbljuju nalaze iz gornjih istraživanja, te potvrđuju "moć konkurenčije da utječe na inovacije i rast" te, posebice, nalaze: (i.) da "prisutnost nešto tržišne moći zajedno s konkurenčkim pritiskom inozemnih poduzeća, snažno i robusno poboljšava učinak, ali na način koji se razlikuje... između starih i novih poduzeća"; (ii.) da je prisutnost barem nešto rivaliteta važna ne samo po sebi, već i stoga što osigurava efikasno korištenje resursa poduzeća i kada ono ima neku tržišnu moć; (iii.) kada je riječ o rastu produktivnosti, inovacije su važne, ali postoji i dodatni efekt same konkurenčije koji ukazuje da intenzivni rivalitet podiže rezidualni rast produktivnosti. Ovaj je efekt jači za nova poduzeća, dok kod starih konkurenčki učinak je snažniji kroz inovacije; (iv.) konačno, čini se da je efekt snažniji kod ograničenog rivaliteta (jedan do tri konkurenta) nego kod više od toga... "prisutnost minimalnog broja ozbiljno konkurirajućih poduzeća vodi konkurenčkom ponašanju" (Carlin i sur., 2004., 32-33).

Koje su implikacije gornjih istraživanja za mikroekonomske politike? Prva je i najvažnija: *monopol koji nije izložen izazovima vodi slabljenju učinka, što je, nažalost, bilo uvelike zanemareno u procesu hrvatske privatizacije.* Da bi konkurenčki proces djelovao, nužno je ne samo da su poduzeća izložena konkurenčiji drugih, da su tržišta

“osporiva”, da se uklanjuju meka budžetska ograničenja (konkurenca je komplementarna čvrstim budžetskim ograničenjima) koja odviše ustrajno i neopravdano dugotrajno opстоje u mnogim tranzicijskim ekonomijama, pa i u Hrvatskoj, već je nužno i da su uklonjene prepreke ulasku novih poduzeća te da financijski sustav daje laki pristup vanjskim izvorima financiranja (Carlin i sur., 2001., 25; Aghion i sur., 2002., 24). S druge strane, ako su ovi nalazi “konzistentni s prisutnosti schumpeterijanskog tipa konkurenčijskog procesa” (Carlin i sur., 2004., 33), postavlja se pitanje treba li politikama utjecati na to da dovoljno ne postane previše?

Može li i prekomjerna konkurenca biti problem i iziskuje li intervenciju politike? Čini se da je to i ključna briga iskazana u studiji Svjetske banke o jugoistočnoj Europi kada se upozorava na “potrebu nalaženja ravnoteže, u srednjem roku, između politika koje slabe antikonkurenčiske strukturne uvjete... i onih koje omogućavaju dostatne ekonomije obujma i obuhvata” (Broadman i sur., 2004., 91). Ovo upućuje i na znatno kompleksniji pristup pro-poduzetničkim politikama nego je njihovo svodenje, kao što je to slučaj u Hrvatskoj, na podršku malim i srednjim poduzećima putem programa visoke (političke) vidljivosti, ali nejasne (ekonomskog) djelotvornosti.

Ako razmatranja schumpeterijanske hipoteze (koja skeptički gleda na konkureniju: brza je erozija profita; nemoguće je prisvajanje pune koristi od poduzimanja inicijative i rizika; suboptimalna je veličina poduzeća koja ne mogu razviti i prisvajati ekonomije obujma i obuhvata) pokazuju da će (i.) vjerojatnije nova poduzeća ili poduzeća bez tržišne moći poduzeti najdramatičnije i najrevolucionarnej poduzetničke akcije, (ii.) a već postojeća te ona koja imaju tržišnu moć vjerojatno će biti uspješnija u poduzimanju evolutivnih aktivnosti, onda je važno, kada je riječ o ovoj drugoj skupini, uočiti da će “njihova razina izdataka i poduzetničkih napora biti puno veća ako se nalaze pod pritiskom mogućnosti da ih pridošlice ili poduzeća bez tržišne moći nadvladaju”. *Drugim riječima, i za revolucionarno i za evolutivno poduzetništvo, čak i tada kad je određena tržišna moć blagovorna za intenzitet i brzinu poduzetničkih aktivnosti, ostaje važna uloga za nova poduzeća te za poduzeća bez tržišne moći* (Dutz i sur., 2000., 741-2).

Osobito je u kontekstu tranzicijskih ekonomija gdje, tipično, postoje značajne prepreke osporivosti tržišta (posebice na lokalnim razinama) važan izazov politike da “olakša slobodan ulaz i izlaz te time takva tržišta učini osporivijima i tako osnaži pritisak na postojeća poduzeća na konkurentski učinak” (Broadman i sur., 2004., 91).

Osobito je važno uklanjanje prepreka poduzetništvu na “grass-roots” razini, poput pristupa poslovnoj infrastrukturi koja se u razvijenim zemljama jednostavno podrazumijeva: “... neadekvatnost kako fizičke, tako i institucionalne infrastrukture ključna je odlika tranzicijskih i ekonomija u razvoju..., nedostupnost ili nedostatak konkurenčije u pružanju bitne poslovne infrastrukture vodi višim troškovima ili nemogućnosti pristupa potrebnim *inputima*” (Dutz i sur., 2000., 744).

EBRD/World Bank pregled poslovnog okruženja i učinaka poduzeća koji obuhvaća preko 3000 poduzeća u 20 tranzicijskih ekonomija pokazuje da “antikonkurenčiske prakse vlade ili privatnih poduzeća stvaraju mikroekonomsku prepreku s najsnažnijim i statistički najsignifikantnijim učinkom na širenje i sužavanje poduzeća” (ibid., 744). Ovo ukazuje na važnost politika koje olakšavaju pristup ključnim poslovnim uslugama i drugim potrebnim lokalnim *inputima* (što ne mora značiti i njihovu javnu opskrbu), ali i na moguće negativne implikacije linearnih, visoko centraliziranih, politika u uvjetima kada su razlike među lokalitetima i regijama u opskrbljenošći i “mekim” i “tvrdim” infrastrukturama – velike (Dubini, 1989.), kao što su je to slučaj u Hrvatskoj (više u Bartlett, Franičević, 2001. i Franičević, Bartlett, 2002.).

Brojni su pozitivni efekti porasta konkurenčije u hrvatskoj ekonomiji. Ali brojni su i deficiti konkurenčije (kao što se to može izvesti i iz Broadman i sur., 2004., 89–161). Oni se, između ostalog, odnose na još uvijek relativno visok udio državnog vlasništva: udio privatnog sektora u BDP-u je dominantan (60%, 2002.), čime je ostvaren nužan, ali ne i dovoljan uvjet za djelovanje konkurenčiskih sila. Međutim, porast tog udjela je (i.) usporen nakon 1998.; (ii.) zaostaje za Albanijom (75%), Bugarskom (75%) i Rumunjskom (65%) (Broadman i sur., 2004., 92), a još više za Češkom, Mađarskom, Poljskom i Slovačkom (EBRD, 2004., 11), što ukazuje ne samo na teškoće i skromne dosege privatizacije, već i na već spomenutu nisku razinu, unatoč dominantnom udjelu novoosnovanih poduzeća, poduzetničke aktivnosti u Hrvatskoj. Na temelju uzorka promatranih poduzeća (svjesno naklonjenog malim i srednjim poduzećima) pokazuje se, međutim, i to da je relativni udio novoosnovanih poduzeća, mјeren stopom prihoda od prodaja privatiziranih prema novoosnovanim poduzećima, u Hrvatskoj unutar promatrane regije povoljan – niži je (5.2) od prosjeka jugoistočne Europe (8.0), zaostaje za tri zemlje iz uzorka (Albanija, Rumunjska i Moldavija), tek je nešto niži od Bosne i Hercegovine te Srbije i Crne Gore, ali je znatno niži od Bugarske i Makedonije.

U odnosu na zemlje EU, visoka je razina državnih subvencija, pri čemu dominiraju sektorske subvencije, dok se u horizontalne potpore ulaze relativno malo državnih sredstava (što otežava ulaz, stvara distorzije i narušava tržišno natjecanje, vidi Kesner-Škreb, Mikić, 2003.); ustrajna su meka proračunska ograničenja (što otežava i ulaz i izlaz) te su još uvijek veoma slabo razvijene, a još se slabije provode (iako se zapaža određen noviji napredak) konkurencijske politike s potencijalno negativnim efektom, kako na ulazak, tako i na intenzitet konkurenkcije. Mala i srednja poduzeća su, k tome, iznadproporcionalno pogodjena korupcijom te visokom pravnom neizvjesnošću – čija je razina u Hrvatskoj još uvijek visoka (Bađun, 2005.). Poslovno okruženje, po mnogima jedan od najznačajnijih uvjeta za nesmetan nastanak i rast poduzeća, nesumnjivo je jedan od najznačajnijih problema hrvatskog gospodarstva i poduzetništva.

PRAVILA IGRE, ALOKACIJA PODUZETNIČKOG TALENTA I EKONOMSKI RAST

Poduzetnici su ti koji svojim aktivnostima generiraju ekonomski rast. Hoće li rast na poželjnoj razini uslijediti, pa i kada je potpomognut državom, te se i održati – neizvjesno je. Ova neizvjesnost je u prirodi samog rasta. Ako na nj gledamo kao na proces “samo-otkrivanja” (Hausmann, Rodrik, 2002.), onda uloga poduzetništva dolazi u samo središte pažnje, kao što u središte pažnje dolazi institucionalni okvir koji poduzetnicima pruža infrastrukturu odlučivanja, poticaje i formalna i neformalna ograničenja (vidi North, 1990.).

Poduzetnici su ključni akteri procesa otkrivanja u uvjetima neizvjesnosti kada je riječ o tome čega je neka zemlja dobar proizvođač: “Ni ekonomska teorija ni znanost o menadžmentu nije od velike pomoći poduzetnicima (ili državi) u izboru prikladne investicije unutar čitavog ranga aktivnosti koje nude moderni sektori a kojih može biti na desetke tisuća... (Prisutna je) velika slučajnost u procesu otkrivanja u čemu netko može biti dobar” (Hausmann, Rodrik, 2002., 3 i 25). Otkrivajući i koristeći nastajući skup prigoda, poduzetnici bi trebali biti izvorom promjene i ekonomskog rasta, tim prije uzmemu li u obzir da je i samo poduzetništvo “ovisno o stazi” (Bygrave, Minniti, 2000.). S druge strane, “ograničenja ponude privatnog poduzetništva mogu se možda smatrati najvažnijim faktorom utjecaja na razmjere postsocijalističke depresije” (Chilosi, 2001., 328–330) – ali i sporosti izlaska iz nje te dostizanja i prestizanja predtranzicijske razine (tipično za Hrvatsku, ali i niz drugih zemalja). Pokazuje se, međutim, da

upitna kvaliteta postsocijalističkog poduzetništva nije samo posljedica slabosti ljudskog kapitala, ekonomske i društvene infrastrukture, već i strukture poticaja, pravila igre koja često nagrađuju "neproizvodno, pa i destruktivno poduzetništvo" (Chilosi, 2001., 344).

Izazov je za politiku kako obrabiti poduzetništvo i investicije u nove aktivnosti ex ante, a racionalizirati proizvodnju ex post, dakle gurnuti prema izlazu neproduktivna poduzeća i sektore (Hausmann, Rodrik, 2002., 17). Dok se na razini načela ovo čini jednostavnim, stvarna njegova izvedba razlikovat će se među državama ne samo zbog različite administrativne sposobnosti, različitih režima poticaja ili pak fleksibilnosti fiskalnog te sofistiranosti finansijskog sustava – već uvelike i zbog političke ekonomije koja im je u temelju. (ibid., 17). A ova u TE tipično stvara obilne i prigode i poticaje za neproizvodno poduzetništvo koje donosi koristi poduzetnicima (i s njima povezanim) ali ne nužno i društvu. Dok je većina studija pretpostavljala, implicitno ili eksplisitno, da je poduzetništvo po sebi produktivno (Lu, 1994., 5), pokazalo se da nema jamstva da će institucionalna evolucija doista to i osigurati – "pravila igre" mogu nagrađivati društveno neproduktivne aktivnosti i, kada je to slučaj, potaknuti poduzetnike da se upravo takvima i bave (North, 1990.; Baumol, 1990.). Tranzicijske ekonomije, i hrvatska među njima, pokazale su se za njihov procvat plodnim tlom.

Razlikama u razini ponude poduzetništva ne možemo otuđa objasniti sve razlike u ekonomskom rastu koje se pripisuju poduzetništvu. Naime, pokazuje se da razina ponude jeste važna, ali je važna i alokacija poduzetništva. (Baumol, 1990.) Murphy i sur. (1991.) pokazuju negativne posljedice traganja za rentama na poduzetništvo kroz alokaciju talenta u društvu. Neproizvodno poduzetništvo nije posebnost tranzicijskih ekonomija, ali jesu okolnosti u kojima se ono sustavno reproducira: "... u tranzicijskim se ekonomijama proizvodno poduzetništvo ne može podrazumijevati". Alokacija pojedinaca/poduzetnika pod utjecajem je specifičnih činilaca okruženja (uloga države, formalna vs. neformalna pravila; mikro i makro okruženje), ali i specifičnih kulturnih i individualnih činilaca (vrijednosti i norme, neformalna pravila, ali i osobne karakteristike te stечena umijeća) (Aidis, 2003., 14-15).

Najvažnija implikacija za postsocijalističku državu je – stvoriti okruženje u kojem će biti moguće sačuvati nagrade od produktivnih inovacija i produktivnog poduzetništva: kroz zaštitu vlasničkih prava i ugovora, kroz uklanjanje pravnih i drugih prepreka efikasnim tokovima privatnih resursa u ekonomiju, kroz pružanje efikasnih

mehanizama za razrješavanje sporova (Dutz i sur, 2000., 742-3). Da bi se ohrabriло proizvodno poduzetništvo u TE, nužno je razviti institucije koje potiču akumulaciju kapitala i konkurenцију (Dallago, McIntyre, 2003., 216). Kada, međutim, Baumol upućuje vlade da se posvete alokaciji poduzetništva na koju je, prema njegovu mišljenju, lakše utjecati nego na njegovu ponudu (Baumol, 1990., 893-894), onda treba uočiti i to da je i *samoselekcija poduzetnika u tranzicijskom razdoblju* (visokih neizvjesnosti, ali i neponovljivih prigoda) također pod utjecajem institucionalnog okvira i provedbe - a to također može biti izvorom zabrinutosti, osobito ako mehanizmi konkurenčijske selekcije i izlaza ne funkcioniraju efikasno ili su čak i blokirani (“zarobljavanje države” privatnim interesima, sindrom blokiranih reformi od strane “pobjednika”, vidi Hellman, 1998.).

Na primjer, u Hrvatskoj se 1990-ih razvila specifična institucionalna struktura akumulacije kapitala, formalni institucionalni okvir bio je nepotpun i neefikasan, a neizvjesnost visoka - sve to pridonijelo je nastanku “ortačkog kapitalizma” umjesto djelotvorne poduzetničke ekonomije koja funkcioniра unutar vjerodostojnog pravnog okruženja. To je dovelo do svojevrsne “ovisnosti o stazi” čiji se utjecaji na ekonomski rast i danas osjećaju i s koje se neobično teško premjestiti na stazu bržeg održivog rasta (Franičević, Bičanić, 2005.). Posljedica je i upitna legitimnost samog poduzetništva u Hrvatskoj koju također nije lako konsolidirati u društvu koje brojni građani percipiraju kao nepravedno, a nagrade poduzetnika u njemu kao nezасlužene (Franičević, 2002.).

Uloga države je u ovome, dakako, kritična. Uzevši u obzir tipično nisku institucionalnu vjerodostojnost te slabosti provedbe, možemo li doista pretpostaviti i benevolentnost i sposobnost postsocijalističkih vlada, dakako i hrvatske, pri slijedenju Baumolova preporučena puta (o slabostima javnog upravljanja u Hrvatskoj uvjernjivo i iscrpno svjedoči i Bađun, 2005.)? Možemo li vjerovati u njihovu odlučnost da slijede politike koje promiču visoki ekonomski rast vodimo li računa o tome koliko je doista slab i nedjelotvoran demokratski nadzor nad pohlepolom, ali i klijentelističkom obvezanošću političara i visokih javnih službenika? A ako je, i kada je, tako onda se pokazuje da je problem alokacije poduzetništva jednako politički kao što je i ekonomski. Dugoročni uspjeh hrvatskog tržišnog gospodarstva mogao bi uvelike ovisiti o odgovoru na takva politička pitanja, što je, po prirodi stvari, ispunjeno neizvjesnošću - čak kada bi akteri bili racionalni i kompetentni te, otuda, sposobni izmaknuti immanentnim “pogreškama” politike.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Ovim sam radom nastojao, makar i na preliminaran način, upozoriti na značaj poduzetništva za ekonomski rast u Hrvatskoj te posebice na čimbenike i trendove uslijed kojih je doprinos poduzetništva rastu vjerojatno niži od mogućeg. Premda su pomnija istraživanja svih raspravljenih aspekata zasigurno nužna, snažne su indikacije da je (i.) razina i gustoća poduzetništva u Hrvatskoj niža od moguće; (ii) da su prisutni neki nepovoljni trendovi na strani ponude poduzetništva u Hrvatskoj (demografski, ljudskog i društvenog kapitala), ali i na strani potražnje kojom dominiraju tehnološko zaostajanje i niska vjerodostojnost institucija; (iii) da je doprinos poduzetništva inovativnosti i konkurenčiji još uvijek nedovoljan, a da bi Hrvatska ekonomija pouzdano dohvatila stazu visokog i održivog ekonomskog rasta; (iv) da je doprinos poduzetništva rastu pod utjecajem "pravila igre" koja, povratno, negativno utječe na alokaciju poduzetničkih npora. I deficiti na strani ponude, ali i kvalitete poduzetničkih npora i aktivnosti izvorom su značajnih izazova za politike kojima je cilj ohrabriti poduzetništvo, inovacije i snažnu konkurenčiju, dakle stvoriti okruženje u kojem će doprinos poduzetništva ekonomskom rastu biti još značajniji nego što je to bio u dosadašnjem tijeku tranzicije hrvatske ekonomije.

Je li dovoljno pružiti "stabilno ekonomsko okruženje" i "zaštitu vlasničkih prava" (Holcombe, 2003., 40) ili su neophodne eksplicitne pro-poduzetničke politike? Dok su brojni koji tvrde da postoji veza između rasta i poduzetništva u tranzicijskim ekonomijama, snažne kauzalne veze još nisu uspostavljene (Reynolds i sur., 2004., 15; vidi i Beck i sur., 2003. za problem simultanosti). Pokazuje se da je ta veza statistički signifikantnija kada je riječ o start-upovima nego kada je riječ o poduzetničkom ponašanju postojećih poduzeća. (Reynolds i sur., 2004., 19-22). Kako to interpretirati, osobito u postsocijalističkom kontekstu, gdje dominira poduzetništvo nužde, a FEA razina je tipično niska? Jedna od ključnih implikacija za politiku je protiv selektivnosti politika (usmjerenih isključivo na "šampione"), a za horizontalne politike koje povećavaju ponudu poduzetništva te njegovu razinu: (i) snižavanjem oportunitetnih troškova; (ii) rušenjem prepreka ulazu i osnivanju, te (iii) utjecajem na alokaciju poduzetništva od neproizvodnog ka proizvodnom (ali i od neslužbenog ka službenom).

Ovo je tim prije važno naglasiti ako znamo koliko je značajna uloga poduzetničkih "start-upova" u prevladavanju inherentnog jaza koji postoji između R&D i komerci-

jaliziranog znanja, odnosno između znanja i ekonomskog znanja (Acs i sur., 2005., 22). Budući da je poduzetnički jaz u Hrvatskoj još uvijek izrazit, a razina inovativnosti niska, te uzmem li taj jaz kao mogući indikator potencijalne potražnje za poduzetništвom, onda je očigledno da je pitanje prepreka poduzetništvu te mogućih intervencija pro-poduzetničkim politikama od prvorazredne važnosti (o tipičnim preprekama u nekim zemljama bivše Jugoslavije, nažalost rad ne uključuje i Hrvatsku, vidi Bartlett, 2003.; o percepcijama prepreka i okruženja u Hrvatskoj vidi i OECD, 2003.b te Singer i sur., 2003.).

Treba li politika dati prioritet malim poduzećima, kao što se to često nekritički zagovara? S obzirom na ukupnu nerazvijenost i nisku gustoću poslovnog sektora u Hrvatskoj, ali i u drugim tranzicijskim ekonomijama, može se činiti plauzibilnom tvrdnja da je "strategija razvoja MSP u stvarnosti samo strategija razvoja privatnog sektora" (Hallberg, 2000., 6-8). Postojanje pozitivne veze između poduzetništva i ekonomskog rasta ne implicira davanje apriorne prednosti malim poduzećima: učinak malih poduzeća na neto stvaranje zaposlenja te na ekonomski rast pokazuje se (i teorijski i empirijski) kontroverznim: "sektor malih poduzeća odlikuje visoka stopa bruto stvaranja poslova, ali i visoka volatilnost i destrukcija poduzeća". Otuda "oprezni zaključak je da su i velika i mala poduzeća važna za ekonomski rast" (Karlsson i sur., 2004., 15-17; o spornim "stiliziranim činjenicama" do prinosa MSP vidi i Biggs, 2002.), zaključak koji potvrđuje i hrvatsko iskustvo.

Vidjeli smo da trendovi u hrvatskoj ekonomiji, s obzirom na doprinos malih i velikih poduzeća, ne daju temelja za jednostrano preferiranje malih; čini se važnijim stvoriti okruženje u kojem će nova poduzeća moći postati velikima, a tržišta osporivima te u kojem će se moguće komplementarnosti i sinergije umrežavanja jednih s drugima moći realizirati. I nerazvijenost konkurenčijskih politika, ali i održavanje visoke razine mekih budžetskih ograničenja te subvencija u Hrvatskoj upućuju na moguće pravce djelovanja. Michael Klein, objašnjavajući pristup IFC-a MSP sektoru s razlogom naglašava "ekologiju poduzeća" i njihovu sinergiju: "nagraditi poduzeća zato što su mala nije cilj MSP politika i shema podrške. Stvoriti funkcionirajuću ekologiju poduzeća jest - takvu gdje nova mogu nastati, postojeća rasti, gdje velika i mala mogu ugovarati i raditi jedna s drugima ovisno o zahtjevima pojedinog sektora" (IFC, 2004.); ovom stavu, kojim se primat daje politikama što osnažuju konkurenčiju, a pravilima igre vjerodostojnost, podršku daju i neka empirijska istraživanja.

Tako Beck i suradnici na uzorku 76 zemalja nalaze "snažni pozitivni odnos između relativne veličine MSP sektora i ekonomskog rasta", ali nedovoljan uzme li se u obzir simultanost: "dok su MSP karakteristična za brzo rastuće ekonomije, *cross-country* analiza ne daje podršku stajalištu da MSP imaju uzročni utjecaj na dugoročni rast" (Beck i sur., 2003., 4). S druge strane, "*cross-country* regresije ukazuju na snažnu pozitivnu vezu između ekonomskog rasta i poslovnog okruženja" (ibid., 24), ako ovo mjerimo lakoćom ulaza/izlaza, razumnim vlasničkim pravima i provedbom ugovora. Istraživanje investicijskog ponašanja MSP 1997. godine u pet tranzicijskih zemalja ovo potvrđuje (Johnson i sur., 2002., 1335 i 1354-1355).

Otuda, za razliku od tradicionalnih pristupa politici koji polaze od posebnih koristi MSP (zapošljavanje, inovacije, efikasnost, rast...) stvarno opravdanje može biti postojanje tržišnih i institucionalnih "neuspjeha" koji distribuciju poduzeća po veličini čine pristranom (prema velikima) (Hallberg, 2000., 5 i 8). Umjesto na izravnim i snažno subvencioniranim programima financijskih i nefinancijskih usluga MSP, veći naglasak je na "stvaranju omogućujućeg okruženja za MSP konkurentnost te na razvoju tržišta relevantnih usluga MSP a ne njihovu supstituiranju" (ibid., 8). Dovoljno je, dakle, uočiti, pa i u postsocijalističkom kontekstu, da su mikro, mala i srednja poduzeća "nastajući privatni sektor... te otuda čine temelj rastu na njemu zasnovanom" (Biggs, 2002., 5).

Ipak, prije apriorna zaključka u prilog linearnih omogućujućih politika, a protiv selektivnih, na oprez bi nas moglo uputiti sljedeće: 1. Inovativna, rastu orientirana poduzeća izvorom su značajnih eksternalija (Bygrave, Minitti, 2000.) čije djelovanje može imati dugoročni utjecaj (nastajanje novih tržišta, formiranje aglomeracija i mreža kao izvora specifičnih konkurenčkih prednosti, produbljivanja i diferenciranja proizvodne strukture i potrošačkog izbora, proizvodnosti itd.); 2. U ukupnoj populaciji novih/malih poduzeća manjina su ona koja teže i imaju potencijal rasta (Kirchoff, 1988.). Izazov za politiku je: kako ih ohrabriti te tako dobiti onu vrijednost koja bi inače izostala bez tih politika (drugim riječima – kako izbjegći rasipničko subvencioniranje aktivnosti do kojih bi i bez tih politika došlo). Kada je o Hrvatskoj riječ, nesumnjivo je da je konsolidacijom bankarskog sustava dostupnost zajmova poduzetnicima povećana, a finansijska prepreka značajno umanjena – problematična je, međutim, slaba razvijenost alternativnih oblika financiranja (osobito putem fondova rizičnog kapitala) što se može pokazati ograničavajućim faktorom upravo za onu usku skupinu najinovativnijih te potencijalno i najglamuroznijih novih/malih poduzeća.

Obrabrivanje nastanka alternativnih finansijskih izvora i aranžmana koji omogućuju samo-selekciju inovativnih ali rizičnih projekata moglo bi otuda biti važno područje intervencije države – uključujući i regionalne/lokalne razine – zacijelo daleko važnije od izravnog subvencioniranja “obećavajućih” poduzeća. Osobito u postsocijalističkom kontekstu problematičnima se mogu pokazati sposobnosti vođenja takvih politika, a još više njihova politička ekonomija (više u Franičević, 2003., 90–92). Izazov je i u diferencijaciji politika: pokazuje se da se razlikuju činitelji koji značajno utječu na stvaranje novih poduzeća u TE (primjerice, niska korupcija, zdrava monetarna politika, dostupnost kredita) od onih koji utječu na inovativnost (primjerice, razina BDP i FDI, visoke ekonomske slobode i sigurna vlasnička prava) (Ovaska, Sobel, 2004., 15). Zaostajanje Hrvatske kada je o inovativnosti riječ, osobito je zabrinjavajuće u njezinu traganju za “modernim ekonomskim rastom”. Ne postoje, međutim, jednostavni odgovori na izazove poduzetničke ekonomije znanja pred kojima se Hrvatska našla: ključni su poticaji na stvaranje i akumulaciju novoga znanja, ali, kao što je ranije istaknuto, i okruženje u kojemu će biti moguće sačuvati nagrade od produktivnih inovacija i produktivnog poduzetništva.

Doprinos poduzetništva prevladavanju tranzicijske depresije, a potom oporavku i rastu bio je i jest značajan u mnogim postsocijalističkim zemljama. Ako mnogi u tome još nisu uspjeli, ili su uspjeli, ali ispod očekivanja i stvarnih mogućnosti (Hrvatska je, iako istinski lider “južnog” tranzicijskog pojasa, primjer toga), što je indikator i neuспjeha poduzetništva u tim zemljama (da generira visoku stopu održivog rasta i zaposlenosti), to samo pokazuje da *puka liberalizacija, ako je nužan, nije i dovoljan uvjet uspjehu ovog sektora: ključnim faktorom održivoga rasta pokazuju se odgovarajući “institucionalni aranžmani”* (Kolodko, 1999.), a to je upravo ono područje gdje su i slabosti Hrvatske najizraženije. I danas je Reynolds u pravu, kao što je bio 1996., kada je zaključio kako “posebni programi – što pružaju izravnu pomoć poduzetnicima i novim poduzećima – mogu biti od manjeg značaja u bliskoj budućnosti od poboljšanja ukupnog konteksta za tržišnu ekonomiju – konteksta u kojem će poduzetnici moći biti ključni akteri ‘otkrivanja’ i ubrzanja rasta na stazi ne samo nominalne, već i realne konvergencije”.

Za zemlje poput Hrvatske to je još uvijek nedosegnuti cilj – ni rana modernizacija na kapitalističkoj periferiji ni socijalističko državno poduzetništvo, ali ni rano tranzicijsko poduzetništvo u tome (za sada) nisu uspjeli. Hoće li – nije moguće predvidjeti. Neizvjesnosti, kontin-

Vojmir Franičević
Poduzetništvo i ekonomski rast u hrvatskom postsocijalističkom kontekstu

gentnosti i idiosinkretičnosti inherentne traganju za rastom su jednostavno prevelike, a da bismo ih previdjeli. No jedno je sigurno: mnogi od ovdje raspravljenih nedostataka poduzetništva u Hrvatskoj su savladivi i mogu biti predmetom intervencije ekonomskim politikama. Nema, međutim, jamstva da će ove, ako i uslijede a) nužno biti razumne, b) a ako i hoće – nužno biti uspješne ili neuспјешне. Pasivnost ipak nije rješenje: događanje održivog rasta vlade svojim djelovanjem ne mogu osigurati, ali ga mogu ohrabriti. Iskustva drugih zemalja, i pozitivna i negativna, mogu u tome koristiti – kao izvor učenja, ali ne i gotovih recepata. *Otkrivanje rasta interakcijom poduzetničkog djelovanja i vladinih politika visoko je kontingencki i lokalizirani proces nužno usaden u institucije, neformalne i formalne, te oslonjen na specifični društveni kapital i lokalizirano znanje aktera, uključivši i ono nekodificirano, kojim zemlja raspolaže.*

Za inteligentne reformatore to je jedna od nužnih polazišnih točaka. Naime, poduzetnici od kojih se очekuje taj dragocjeni doprinos ekonomskom rastu, "usađeni" su u složeni ali stvarni socijalni, kulturni, ekonomski i politički kontekst – ovaj ih opskrbljuje modelima interpretacije svijeta, pa i prigoda u njemu koji tu složenost impliciraju i njoj se prilagođavaju na (inherentno nesavršene) načine koji izmiču prepostavljenoj racionalnosti *homo oeconomicusa*. Nesavršenost i neizvjesnost i jesu upravo onaj "prirodni" ambijent poduzetništva – bez kojih njega ne bi ni bilo.

LITERATURA

- Acs, Zoltan J. and Audretsch, David B. (2001.), "The Emergence of the Entrepreneurial Society", Presentation for the Acceptance of the 2001 International Award for Entrepreneurship and Small Business Research, *Swedish Foundation for Small Business Research*, 3 May, Stockholm.
- Acs, Zoltan J.; Audretsch, David B.; Braunerhjelm, Pontus and Carlsson, Bo (2005.), "The Knowledge Filter and Entrepreneurship in Endogenous Growth", *Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy*, No. 0805m, Jena: Max Planck Institute.
- Aghion, Philippe, Carlin, Wendy and Schaffer, Mark (2002.), "Competition, Innovation and Growth in Transition: Exploring the Interactions between Policies", *William Davidson Working paper Number 501*, March.
- Aidis, Ruta (2003.), "Entrepreneurship and Economic Transition", *Tinbergen Institute Discussion Paper*, TI 2003-015/2.
- Akrap, Andelko (2004.), "Demografski okviri ponude radne snage u srednjoročnom razdoblju", u: Veselica, Vladimir i sur. (ur.), *Ekonomski politika Hrvatske u 2005.*, Zbornik radova 12. tradicionalnog savjetovanja Hrvatskog društva ekonomista, Opatija, 10-12. studenog 2004., Zagreb: Inženjerski biro, 345-359.

- Audretsch, David B. (2002.a), *Entrepreneurship - A Survey of the Literature*, Prepared for the European Comission, Enterprise Directorate General, July 2002.
- Audretsch, David B. (2002.b), "The Dynamic Role of Small Firms: Evidence from the U.S.", *Small Business Economics*, 18:13–40.
- Audretsch, D. B. and Thurik, R. (2002.), "Linking Entrepreneurship to Growth", *OECD STI Working Paper*, 2081/2.
- Ayyagari, Meghana; Beck, Thorsten and Demirgür-Kunt (2003.), "Small and Medium Enterprises Across the Globe: A New Database", *World Bank Policy Research Working Paper 3127*, August.
- Bađun, Marijana (2005.), *Kvaliteta javnog upravljanja i ekonomski rast - Hrvatska u kontekstu pridruživanja Europskoj Uniji*, magistarski rad, Zagreb: Ekonomski fakultet.
- Bartlett, W. (2003.), "Barriers to SME Development in Bosnia and Herzegovina, Macedonia and Slovenia: A Comparative Analysis", in: Vojimir Franičević and Hiroshi Kimura (eds.) (2003.), *Globalization, Democratization and Development: European and Japanese Views of Change in South East Europe*, Zagreb: MASMEDIA, in cooperation with WIIW (Vienna).
- Bartlett, W. and Franičević, V. (2001.), "Policy Support for Small Firm Networks in the Economies in Transition - Issues and Dilemmas"), *Enterprise in Transition*, Proceedings of the Fourth International Conference on "Enterprise in Transition", Split - Hvar, May, 24-26, 2001., Faculty of Economics: Split, pp. 423–425 (Book of extended abstract) and pp. 2539-2568 (CD Rom with full papers).
- Baumol, W. J. (1990.), "Entrepreneurship: Productive, Unproductive and Destructive", *Journal of Political Economy*, 98:893–201.
- Baumol (2002.), *Free Market Innovation Machine: Analyzing the Growth Miracle of Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Beck, Thorsten; Demirgür-Kunt, A. and Levine, Ross (2003.), "Small and Medium Enterprises, Growth, and Poverty: Cross-Country Evidence", *World Bank Policy Research Working Paper 3178*, December.
- Berkowitz, Daniel and DeJong, David N. (2004.), "Entrepreneurship and post-socialist growth", draft, May (on <http://www.pitt.edu/čdnberk/OBESFinal.pdf> forthcoming in *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*).
- Bićanić, Ivo (2004.), "Da li je u Hrvatskoj moguć moderni ekonomski rast", u: Kregar, Josip; Puljiz, Vlado i Ravlić, Slaven (ur.), *Hrvatska - kako dalje: zadanosti i mogućnosti*, Zagreb: Pravni fakultet Zagreb i Centar za demokraciju i pravo "Miko Tripalo".
- Bićanić, I. and Franičević, V. (2003.), "Understanding Reform: the Case of Croatia" (preliminary version), GDN-SEE Project: *Global Development Network for Southeast Europe*, The World Bank and the Austrian Government in cooperation with the WIIW (on <http://www.wiiw.ac.at/balkan/2ndphase.html>)
- Biggs, Tyler (2002.), "Is Small Beautiful and Worthy of Subsidy? Literature Review", International Finance Corporation, *mimeo*.
- Broadman, Harry G. at al. (2004.), *Building Market Institutions in South East Europe: Comparative Prospects for Investment and Private Sector Development*, Washington, D.C.: The World Bank.
- Bygrave, William and Minniti, Maria (2000.), "The Social Dynamics of Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(3):25–36.
- Carlin, Wendy; Fries, Steven; Schaffer, Mark and Seabright, Paul (2001.), "Competition and Enterprise Performance in Transition Economies: Evidence from a Cross-country Survey", *CEPR Discussion Papers*, No. 2840.

- Carlin, Wendy; Schaffer, Mark and Seabright, Paul (2004.), "A Minimum of Rivalry: Evidence from Transition Economies on the Importance of Competition for Innovation and Growth", *Contributions to Economic Analysis and Policy*, 3(1): Article 17 (<http://www.be-press.com/bejeap/contributions/vol3/iss1/art17>).
- Casson, Mark (1982.), *The Entrepreneur: An Economic Theory*, Oxford: Martin Robertson.
- Chilosì, Alberto (2001.), "Entrepreneurship and Transition", *MOCT-MOST*, 11:327-357.
- Dallago, Bruno and McIntyre, Robert J. (2003.), "Conclusions: The Role of Public Policy in SME Development", in: McIntyre, Robert J. and Dallago, Bruno (eds.), *Small and Medium Enterprises in Transitional Economies*, pp. 206-240.
- Drnovšek, Mateja (2004.), "Job Creation Process in a Transition Economy", *Small Business Economics*, 23:179-188.
- Dubini, Paola (1989), "The influence of motivations and environment on business start-ups: some hints for public policies", *Journal of Business Venturing*, Vol. 4, No. 1, Jan. 1989.
- Dutz, Mark A.; Ordover, Janusz A. and Willig Robert, D. (2000.), "Entrepreneurship, access policy and economic development: Lessons from industrial organization", *European Economic Review*, 44:739-747.
- EBRD (2004.), *Spotlight on south-eastern Europe: An overview of private sector activity and investment*, London: EBRD.
- Fölster, Stefan (2000.), "Do Entrepreneurs Create Jobs?", *Small Business Economics*, 14:137-148.
- Franičević V. (1990.), "Poduzetništvo kao politički projekt", u: Njavro, Đ. i Franičević, V. (ur.), *Poduzetništvo - teorija, politika, praksa*, Zagreb: Privredni vjesnik, Naše teme, pp. 95-105.
- Franičević, V. (1995.), "Markets, Hierarchies, Networks and Small Firms: Some Policy Considerations", u: Ekonomski fakultet Rijeka, *Zbornik radova*, 13 (sv. 2), Rijeka: Ekonomski fakultet Rijeka, pp. 285-301.
- Franičević, V. (1999.), "Political Economy of the Unofficial Economy: The State and Regulation", in: Feige, E. and Ott, K. (eds.), *Underground Economies in Transition: Unrecorded Activity, Tax Evasion, Corruption and Organized Crime*, Aldershot: Ashgate Publishing, pp. 117-137.
- Franičević, V. (2002.), "Politička i moralna ekonomija hrvatske tranzicije", *Politička misao*, 39(1):3-34, 2002.
- Franičević, Vojmir (2003.), "Some Considerations on Post-socialist Entrepreneurship", in: Nuti, D. M. and Uvalic, M. (eds.), *Post-Communist Transition to a Market Economy - Lessons and Challenges*, Ravenna: Longo Editore, pp. 73-100.
- Franičević, V. and Bartlett, W. (2002.), "Small Business Development Policies in Croatia: Design and Implementation", in: Bartlett, W.; Bateman, M. and Vehovec, M. (eds.), *Small Enterprise Development in South-East Europe: Policies for Sustainable Growth*, Boston, Dodrecht, and London: Kluwer Academic Publishers, pp. 267-293.
- Franičević, Vojmir and Bićanić, Ivo (2005.), The Second Decade of Croatia's Transformation – Path Dependencies and Future Challenges: Growth and Europeization, *Paper Written for A British Academy Project Conference "Croatia towards Europe: Economic and Social Change"*, Bristol, 11th February 2005, *mimeo*.

- Grilo, Isabel and Thurik, Roy (2004.), "Determinants of Entrepreneurship in Europe", *Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy*, No. 3004, Max Planck Institute, Jena.
- Hallberg, Kristin (2000.), "A Market-Oriented Strategy For Small and Medium-Scale Enterprises", International Finance Corporation, *Discussion Paper No. 40*.
- Hausmann, Ricardo and Rodrik, Dani (2002.), "Economic Development as Self-discovery", *mimeo*, revised November (on www.ksg.harvard.edu/rodrik).
- Hebert, R. F. and Link, Albert N. (1988.), *The Entrepreneur: Mainstream Views and Radical Critiques*, 2nd ed., New York: Praeger.
- Hellman, Joel S. (1998.), "Winners Take All: The Politics of Partial Reform in Postcommunist Transitions", *World Politics*, 50(2) January.
- Henrekson, Magnus (2003.), "Entrepreneurship: A Weak Link in the Welfare State", *SEE/EFI Working Paper* No. 518, May.
- Holcombe, Randall G. (1998.), "Entrepreneurship and Economic Growth", *Quarterly Review of Austrian Economics*, 1(2):45–62.
- Holcombe, Randall G. (2003.), "The Origins of Entrepreneurial Opportunities", *The Review of Austrian Economics*, 16(1):25–43.
- IFC (2004.), "2004 Annual Review: Small Business Activities", Washington, D.C.: International Finance Corporation.
- Jurlina Alibegović, Dubravka (project co-ordinator) (2002.), "Outline Status Report On Croatian Industry, Finance, Science and Technology", Zagreb: The Institute of Economics, December, *mimeo*.
- Johnson, Simon; McMillan, John and Woodruff, Christopher (2002.), "Property Rights and Finance", *American Economic Review*, 92(5): 1335–1356.
- Jovanovic, Boyan (1982.), "Selection and Evolution of Industry", *Econometrica*, 50(2):649–70.
- Jovanovic, Boyan (2001.), "New Technology and The Small Firm", *Small Business Economics*, 16:53–55.
- Karlsson, Charlie; Friis, Christian Friis and Paulsson, Thomas (2004.), "Relating Entrepreneurship to Economic Growth", *CESIS Electronic Working Paper Series*, No. 13, September.
- Karlsson, Charlie and Johansson, Börje (2004.), Towards a Dynamic Theory for the Spatial Knowledge Economy, *CESIS Electronic Working Papers Series*, No. 20, October.
- Kesner-Škreb, Marina i Mikić, Mia (2003.), "Državne potpore u Europskoj uniji i Hrvatskoj", u: Ott, Katarina (ur.), *Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji: izazovi ekonomske i pravne prilagodbe*. Zagreb: Institut za javne financije: Zaklada Friedrich Ebert, 2003., 107–132.
- Kirchhoff, Bruce A. (1988.), "A Multi-Sector Approach to Small Business Policy Development", in: Judd, Richard J.; Greenwood, William T. i Becker, Fred W. (eds.), *Small Business in a Regulated Economy: Issues and Policy Implications*, Quorum Books: New York.
- Kolodko, G. W. (1999.), "Transition to a Market and Entrepreneurship. The Systemic Factors and Policy Options", *UNI/WIDER project "Small and Medium Enterprises: How Does Entrepreneurship Develop in Post-socialist States"*, presented at the conference in Helsinki, Finland, 19–19 June 1999 (www.wider.unu.edu).
- Kornai, J. (1980.), *Economics of Shortage*, Amsterdam, New York and Oxford: North-Holland.

- Kornai, J. (1990.), *The Road to a Free Economy. Shifting from a Socialist System: The Example of Hungary*. New York: W. W. Norton and Budapest: HVG Kiado.
- Kovač, Bogomir (1990.), "Političko-ekonomski uloga poduzetništva", u: Njavro, Đ. i Franičević, V. (ur.), *Poduzetništvo - teorija, politika, praksa*, pp. 69-93.
- Kovačević, Zoran (1997.), "The Post-Entry Performance of the New Small Firms in Croatian Economy in the 1990s", in: *Second International Conference on "Enterprise in Transition"*, Proceedings, Faculty of Economics Split, pp. 398-404.
- Kutlača, Đuro (2004.), "Patenting Activity for Innovation Capacity Building Process in Selected Central and Eastern European Countries", *Paper presented at the 65th Anniversary Conference of the Institute of Economics*, Zagreb, November 18-19.
- Lowther, Joseph (2004.), "The Quality of Croatia's Formal Education System", in: Bejaković, Predrag and Lowther, Joseph (eds.), *Croatian Human Resource Competitiveness Study*, Zagreb: Institute of Public Finance, pp. 15-27.
- Lu, D. (1994.), *Entrepreneurship in Suppressed Markets: Private-Sector Experience in China*, New York and London: Garland Publishing, Inc.
- McMillan, John and Woodruff, Christopher (2002.), "The Central Role of Entrepreneurs in Transition Economies", *Journal of Economic Perspectives*, 16(3):153-170.
- McIntyre, Robert J. and Dallago, Bruno (eds.) (2003.), *Small and Medium Enterprises in Transitional Economies*, London: Palgrave.
- Minniti, Maria and Koppl, Roger (1999.), "The Unintended Consequences of Entrepreneurship", *Journal des Economistes et des Etudes Humaines*, 9(4):567-586.
- Murphy, Kevin M.; Shleifer, A. and Wishny, Robert W. (1991.), "The Allocation of Talent: Implications for Growth", *The Quarterly Journal of Economics*, May, 106:503-30.
- North, Douglass C. (1990.), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University Press.
- NVK (2003.), *Godišnje izvješće o konkurentnosti Hrvatske 2002.*, Zagreb: Nacionalno vijeće za konkurentnost.
- Njavro Đuro i Franičević, Vojmir (ur.) (1990.), *Poduzetništvo - teorija, politika, praksa*, Zagreb: Privredni vjesnik, Naše teme.
- OECD (2003.a), "South East Europe Region: Enterprise Policy Performance - A Regional Assessment", Stability Pact, Prepared by OECD and EBRD, October.
- OECD (2003.b), *Croatia - Enterprise Policy Performance Assessment*, Prepared by OECD and EBRD, May.
- Olsson, Ola and Frey, Bruno S. (2002.), "Entrepreneurship as Recombinant Growth", *Small Business Economics*, 19:69-80.
- Ovaska, Tomi and Sobel, Russell S. (2004.), "Entrepreneurship in Post-Socialist Economies", *Working Paper 04-06*, West Virginia University, Department of Economics, October (on: <http://d.repec.org>).
- Pološki Vokić, Nina and Frajlić, Dubravka (2004.), "Croatian Labor Force Competitiveness Indicators: Results of Empirical Research", in: Bejaković, Predrag and Lowther, Joseph (eds.), *Croatian Human Resource Competitiveness Study*, Zagreb: Institute of Public Finance, pp. 61-76.

- Račić, Domagoj; Radas, Sonja and Rajh, Edo (2004.), "Innovation in Croatian Enterprises: Preliminary Findings from Community Innovation Survey", *Paper presented at the 65th Anniversary Conference of the Institute of Economics*, Zagreb, November 18-19.
- Radas, Sonja (2003.a), "Analysis of Empirical Survey of Innovations Development in a Transition Economy: The Case of Croatia", *Proceedings. The European Applied Business Research Conference*, Venice, June 2003.
- Radas, Sonja (2003.b), "Industry-science collaboration in Croatia: Firm's perspective", *Paper presented at the conference "Knowledge-Based Society: A Challenge for New EU and Accession Countries"*, Zagreb: The Ivo Pilar Institute.
- Radošević, Slavo (2004.), "Innovation and sources of growth in countries of CEE", keynote presentation slides presented at the 65th Anniversary Conference of the Institute of Economics, Zagreb, November 18-19.
- Radošević, Slavo and Kutlača, Đuro (1999.), "Technological 'Catching-up' Potential of Central and Eastern Europe: An Analysis Based on US Foreign Patenting Data", *Technology Analysis & Strategic management*, 11(1):95-111.
- Reynolds, P. D. (1996.), "The Role of Entrepreneurship in Economic Systems: Developed Market and Post-socialist Economies", in: Brezinski, H. and Fritsch, M., *The Economic Impact of New Firms in Post-socialist Countries: Bottom-up Transformation in Eastern Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 7-34.
- Reynolds, P. (2002.), "Overview of 2002., Global Entrepreneurship Monitor", on www.gemconsortium.org
- Reynolds, P. D.; Bygrave, W. D. and Autio, E. (2003.), *Global Entrepreneurship Monitor: 2003 Executive Report*, Wessley, MA: Babson College; London: London Business School and Kansas City, MO: Kauffman Foundation.
- Rodrik, Dani; Subramanian, Arvind and Trebbi, Francesco (2004.), "Institutions Rule: The Primacy of Institutions Over Geography and Integration in Economic Development", *Journal of Economic Growth*, 9(2):131-165.
- Rus, Andrej (2002.), "Društveni kapital i razvoj malih i srednjih poduzeća u jugoistočnoj Evropi", u: Čengić, Drago i Vehovec, Maja (ur.), *Poduzetništvo, institucije i sociokulturalni kapital*, Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, pp. 39-72.
- Scase, Richard (2003.), "Entrepreneurship and Proprietorship in Transition: Policy Implications for the SME Sector", in: McIntyre, Robert J. and Dallago, Bruno (eds.), 64-77.
- Sciascia, S. and De Vitta, R. (2004.), "The Development of Entrepreneurship Research", *Liuc Papers* n. 146, Serie Economia aziendale, aprile 2004.
- Singer, Slavica; Pfeifer, Sanja; Borožan, Đula; Šarlija, Nataša i Oberman, Sunčica (2003.), *Što Hrvatsku čini (ne)poduzetničkom zemljom: Rezultati GEM 2002., za Hrvatsku*, GEM Hrvatska 2002., Zagreb: CEPOR (on www.gemconsortium.org).
- Smallbone, David and Welter, Friederike (2001.), "The Distinctiveness of Entrepreneurship in Transition Economies", *Small Business Economics*, 16:249-262.

- Stel, André van; Carree, Martin and Thurik, Roy (2004.), "The effect of entrepreneurship on national economic growth: An analysis using the GEM database", *SCALES Paper N200320*, February.
- Stel, André van; Wennekers, Sander; Thurik, Roy and Reynolds, Paul (2004.), "Explaining variation in nascent entrepreneurship", *SCALES Research Report H200401*, June.
- Šošić, Vedran (2004.), "Does It Pay to Invest in Education in Croatia? Return to Human Capital Investment as a Factor in Human Resources Competitiveness", in: Bejaković, Predrag and Lowther, Joseph (eds.), *Croatian Human Resource Competitiveness Study*, Zagreb: Institute of Public Finance, pp. 29-38.
- Šulhofer, Aleksandar (2000.), *Nevidljiva ruka tranzicije: Ogledi iz ekonomiske sociologije*, Zagreb: Hrvatsko sociološko društvo.
- Šulhofer, Aleksandar (2002.), "Dinamika društvenog kapitala", Workshop on Social Capital in Croatia, Zagreb, March 6-7 (on www.vle.worldbank.org/gdln/Courses/Course47/Introduction2.htm?11000034).
- Švarc, Jadranka (2004.), "Innovation policy in Croatia: the first 10 years", *Paper presented at the 65th Anniversary Conference of the Institute of Economics*, Zagreb, November 18-19.
- Švob-Đokić, Nada (2003.), "The Transitional Changes in the Scientific Systems of Southeast European Countries", in: Franičević, Vojmir and Kimura, Hiroshi (eds.) *Globalization, Democratization and Development: European and Japanese Views of Change in South East Europe*.
- Thurik, Roy (1999.), "Entrepreneurship, Industrial Transformation, and Growth", in: Liebcap, G. D. (ed.), *The Sources of Entrepreneurial Activity*, Stamford: JAI Press, pp. 29-66.
- Tomek-Roksandić, Spomenka i sur. (2004.), "Rastuće europsko staračko pučanstvo - imperativ razvoja hrvatskog gospodarstva u 2005.", u: Veselica, Vladimir i sur. (ur.), *Ekonomска politika Hrvatske u 2005.*, Zbornik radova 12. tradicionalnog savjetovanja Hrvatskog društva ekonomista, Opatija, 10-12. studenog 2004., Zagreb: Inženjerski biro, 360-69.
- Vahčič, Aleš (1990.), "Prestrukturiranje jugoslavenske privrede pomoću poduzetništva", u: Njavro, Đ. i Franičević, V. (ur.), *Poduzetništvo - teorija, politika, praksa*, pp. 175-183.
- Vehovec, Maja (2003.), "Usporedni pregled defenzivnog restrukturiranja tvrtki u Hrvatskoj i Sloveniji", *Financijska teorija i praksa*, 27(4): 609-623.
- Verheul, Ingrid; Wennekers, Sander; Audretsch, David and Thurik, Roy (2001.), "An Eclectic Theory of Entrepreneurship", *Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2001-030/3*.
- Wennekers, Sander and Thurik, Roy (1999.), "Linking Entrepreneurship and Economic Growth", *Small Business Economics*, 13:27-55.
- Statistički izvori: Baza podataka instituta Ivo Pilar, FINA, HGK, te Ministarstva gospodarstva RH.

Gordan
DRUŽIĆ

EKONOMSKA POLITIKA
I RAZVOJNI POTENCIJAL
HRVATSKOGA
PODUZETNIŠTVA

UVODNE NAPOMENE

Ovaj rad počiva na pretpostavci da postoji pozitivna veza između određenog tipa ekonomske politike i razvojnog potencijala hrvatskoga poduzetništva. Ta se pretpostavka na idućim stranicama "dokazuje" temeljem novijih statističkih i ekonomskih podataka, kao i temeljem nekih pret-hodnih autorovih radova. U prva dva dijela ovog rada težište je na analizi rezultata hrvatskoga gospodarstva u razdoblju od 1990. do 2003. i utvrđivanju osnovnih uzroka negativnih tendencija. Posebna pažnja, u trećem dijelu rada, posvećena je ekonomskoj politici kao ključnom faktoru koji je odredio rezultate u hrvatskom gospodarstvu i njezinu utjecaju na sektor poduzeća i to s aspekta: razvoja poduzetništva (četvrti dio) i izmjene strukture hrvatskog gospodarstva (peti dio). U šestom dijelu pokušalo se i odgovoriti na pitanje – tko su hrvatske "gazele", odnosno najuspješnija hrvatska poduzeća. U sedmom dijelu rada naglašava se nužnost zaokreta u ekonomskoj politici iz prorecesijske u razvojnu, ukazuje se na teorijsku neutemeljenost dosadašnje ekonomske politike te daju programska polazišta i ciljevi ekonomske politike. Iza toga slijede osnovni zaključci rada.

OSNOVNI REZULTATI HRVATSKOGA GOSPODARSTVA U RAZDOBLJU OD 1990. DO 2003. GODINE

Pođemo li u naumljenu analizu od statističkih podataka o gospodarskim kretanjima od sloma socijalizma na našim prostorima pa do danas (tablica 1.), *predstavljena kretanja pokazuju da hrvatski bruto društveni proizvod/BDP* nakon naglog pada u 1991. i osobito u 1992. godini (kada je iznosio svega 41 posto onoga iz 1990. godine!), bilježi porast sve do 1998. godine. U 1999., 2000. i 2001. godini ponovno BDP bilježi pad te je bio na razini od 80,2%, 76,6% i 78,6% BDP-a iz 1990. godine. U 2002. godini zbog pada vrijednosti dolara i realnog rasta od 5,2% dolazi na razinu od 90,3%. Kako je tu riječ o BDP-u izra-

Tablica 1.
Gospodarska kretanja u
razdoblju od 1990. do 2003.
godine

ženom u tekućim dolarima, realni je pad (izražen u stalnim cijenama) bio kudikamo veći. U 2003. zbog pada vrijednosti dolara za 18,7% i realnog rasta BDP-a od 4,5% BDP raste na 28,3 milijardi US dolara.

U tom smislu indeks fizičkog obujma pruža znatno realniju sliku. Industrijska proizvodnja, nakon pada u 1995. godini na 56 posto proizvodnje iz 1990., blago se obnavlja, no u 2003. godini dostiže svega 75 posto. Broj zaposlenih u industriji kontinuirano se smanjivao, i u 2003. godini iznosio je svega 40 posto broja zaposlenih u 1990. Prvenstveno zahvaljujući toj tendenciji, nakon 1996. godine bilježimo visoke stope rasta produktivnosti rada u industriji.

	1990.	1991.	1992.	1993.	1994.	1995.	1996.	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.	2003. ¹
BDP, tekuće cijene u mlrd USD	24,8	18,2	10,2	10,9	14,6	18,8	19,8	20,1	21,6	19,9	18,4	19,5	22,4	28,3
Stopa rasta BDP (stalne cijene)	-21,1	-11,7	-8	5,9	6,8	5,9	6,8	2,5	-0,9	2,9	3,8	5,2	4,3	
Prosječno god. tečaj u HRK/USD	0,01	0,02	0,26	3,58	5,99	5,23	5,43	6,16	6,36	7,11	8,27	8,34	7,86	6,39
Indeksi fizičkog obujma indust. proizv.	100	72	61	57	56	56	58	62	64	63	64	68	72	75
Indeksi broja zaposlenih u industriji	100	82	70	66	62	58	54	51	49	46	45	43	41	40
Izvoz u mlrd USD	4	3,3	4,6	3,9	4,3	4,6	4,5	4,2	4,5	4,3	4,4	4,7	4,9	6,2
Uvoz u mlrd USD	5,2	3,8	4,5	4,7	5,2	7,5	7,8	9,1	8,4	7,8	7,9	9,2	10,7	14,2
Saldo vanjskotrgovinske bilance	-1,2	-0,5	0,1	-0,8	-0,9	-2,9	-3,3	-4,9	-3,8	-3,5	-3,5	-4,5	-5,8	-8,0
Pokrivenost uvoza izvozom	77,5	86	103	83,7	81,5	61,7	57,9	45,8	54,2	55,2	55,7	51,8	45,7	43,4
Tekući račun platne bilance	-0,06	0,3	0,6	0,8	-1,5	-1,1	-2,3	-1,6	-1,4	-0,5	-0,7	-1,9	-2	
Inozemna izravna ulaganja u Hrvatsku				120	117,9	120,8	515,9	563,3	940,4	1.467,60	1.088,60	1.561,30	1.124,00	1.713,00
Inozemni dug	2,7	2,6	2,6	3	3,8	5,3	7,5	9,7	10	11	11,3	15,2	23,6	
Ukupan broj zaposlenih u tisućama ²	1.568	1.432	1.281	1.238	1.211	1.196	1.195	1.187	1.272	1.364	1.341	1.348	1.359	1.392
Ukupan broj nezaposlenih u tisućama ³	161	254	267	251	243	240	261	278	288	322	358	380	390	330
Stopa nezaposlenosti	8,9	14	15,7	14,8	14,5	14,5	16,4	17,5	18,6	19,1	21,1	22	22,3	19,2

¹ Privremeni podatci

² Broj zaposlenih od 1991. godine uključuje vlasnike koji samostalno obavljaju obrt i djelatnost slobodnih profesija, a od 1998. godine uključeni su zaposleni u poljoprivredničkoj i obranskoj politici (oko 75.000 osoba) i od 1999. godine aktivni osiguranici individualni poljoprivrednici (100.986).

³ Godišnji prosjeci. U prosincu 2002. nezaposlenih je bilo 366.162, a stopa nezaposlenosti 21,5%. Na smanjenje broja nezaposlenih krajem 2002. utjecale su i poostrene mjeri Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno uvjeta da bi netko bio službeno registriran kao nezaposlen. U prosincu 2003. nezaposlenih je bilo 318 tisuća, a stopa nezaposlenosti iznosila je 19,9%.

Izvor: Državni zavod za statistiku, Statistički ljetopis 2000. i Mjesecno statističko izvješće 12/2000., 8/2001., 8/2002., 3/2003.
Hrvatska narodna banka, Godišnje izvješće 1998., 2000. i 2001., Bilten 81, travanj 2003. i 93, svibanj 2004. godine i www.dzs.hr/statinfo2004.

Izvoz je u cijelom promatranom razdoblju, uz manje oscilacije u 1991. i 1993. godini, stabilan i kreće se na razini od oko 4,5 milijarde US dolara (izuzetak je 2003. zbog pada vrijednosti dolara). **Uvoz**, naprotiv, kontinuirano ubrzano raste od 1991. godine, kada je iznosio 3,5 milijardi US dolara, do 9,1 milijarde dolara u 1997. i 2001. godini,

10,7 milijardi u 2002. godini i svog vrhunca u 2003. godini, kada je dosegao 14,2 milijardi US dolara. Kao rezultat takvih kretanja u vanjskotrgovinskoj razmjeni saldo se nakon 1992., u kojoj je jedino bio pozitivan, naglo pogoršava, a ukupni se deficit za cijelo promatrano razdoblje penje na 43,5 milijarde US dolara. Shodno tome pala je i pokrivenost uvoza izvozom sa 103,1 posto 1993. na 43,4 posto u 2003. godini. Ovaj koeficijent pokrića nije bio nikad niži od 73 posto, sve od 1982. godine (usp. Družić, 2001., 20).

Sama po sebi tendencija povećanja uvoza nije morala biti negativna, jer se povećanjem uvoza sirovina i drugog repromaterijala te investicijske opreme moglo provesti restrukturiranje hrvatskoga gospodarstva prema izvozno orijentiranom i znatnije povećati BDP. Zašto se to nije dogodilo, djelomično možemo vidjeti iz strukture uvoza dane u tablici 2.

	1977.	1987.	1997.	2001.
Ukupno	100	100	100	100
1. proizvodi za reprodukciju	66,9	48,9	48,4	48,9
1.1. sirovine i poluproizvodi	30,4	30,0	19,3	-
1.2. pogonska goriva	24,1	3,5	8,9	-
1.3. gotovi proizvodi za reprodukciju	12,4	15,4	20,2	-
2. proizvodi za investicije	26,4	25,3	22,3	22,0
3. proizvodi za široku potrošnju	6,7	25,8	29,3	29,1

Tablica 2.

Struktura uvoza Hrvatske
 prema ekonomskoj namjeni
 proizvoda

Izvor: Statistički godišnjak SR Hrvatske 1979. i 1989., Statistički ljetopis 1998. i 2002. Državnog zavoda za statistiku RH.

Vidi se da je *velika promjena nastupila u strukturi uvoza već u osamdesetim godinama, a da su devedesete samo nastavak započete tendencije smanjenja uvoza proizvoda za reprodukciju i investicije i enormnog povećanja uvoza proizvoda za široku potrošnju*, čiji udio u ukupnom uvozu raste sa 6,7 posto u 1977. na 25,8 posto u 1987. godini, dok je u 1997. i 2001. dosegnuo gotovo 30 posto. Takvim povećanjem uvoza proizvoda široke potrošnje, koje je potaknuto liberalizacijom i otvaranjem tržišta međunarodnoj konkurenciji, što je jedan od zahtjeva stabilizacijskog programa, zamijenjen je dio domaće proizvodnje, što je vodilo njezinu gašenju i likvidaciji. Nekontrolirani uvoz robe široke potrošnje stvorio je i trajno žarište vanjskotrgovinskog deficitata. Udio uvoza proizvoda za reprodukciju, dakle onih koji su pretpostavka povećanju proizvodnje, smanjio se sa 66,9 posto u 1977. godini na 49 posto u 1987., 1997. i 2001. godini. Između 1987. i 1997.

godine bitno je izmijenjena i struktura uvezenih proizvoda za reprodukciju – naime, udio sirovina i poluproizvoda u ukupnom uvozu pada s 30 posto na 19,3 posto, što samo potvrđuje, kao i pad uvoza nepogonskih goriva, podatke o značajnom padu industrijske proizvodnje (tablica 2). Porast udjela gotovih proizvoda za reprodukciju s 12,4 posto u 1977. godini na 15,4 posto u 1987. i 20,2 posto ukupnog uvoza u 1997. godini, svjedoči o sve većoj orijentaciji na doradu.

Inozemni dug se u razdoblju od 1994. do 2003. godine povećao s 3 na 23,6 milijardi US dolara, da bi u ožujku 2004. dosegao 24,2 milijarde US dolara. Broj se ukupno zaposlenih kontinuirano smanjuje u razdoblju od 1990. do 1997. i pada s 1,57 milijuna u 1990. godini na 1,19 milijuna u 1997., a u 1998. godini, uključenjem zaposlenih u policiji i obrani, porastao je na 1,27 milijuna, dok je u 1999. godini, uključenjem aktivnih osiguranika individualnih poljoprivrednika (100.998 osoba), broj zaposlenih, kako iskazuje službena statistika, porastao na 1,36 milijuna, u 2000. i 2001. pao na 1,34 milijuna, a u 2002. i 2003. na 1,36 i 1,39 milijuna. Ovakva kretanja u broju zaposlenih uvjetovala su porast stope nezaposlenosti, mjerene odnosom broja nezaposlenih i ukupnoga aktivnog stanovništva, s 8,9 posto na veoma visokih 22 posto u 2001. i 22,3 posto u 2002. godini.

U svjetlu uobičajene tvrdnje da je svaki kapital, pa tako i strani, više nego poželjan za svaku zemlju, pogotovo ako se radi o tzv. *greenfield* investicijama, koje donose nova radna mjesta i nove tehnologije, zanimljivo je razmotriti *koliko su izravna inozemna ulaganja pridonijela rastu proizvodnje i zaposlenosti u Hrvatskoj*. Iz tablice 1. vidi-mo da su ukupna inozemna izravna ulaganja u Hrvatsku u razdoblju od 1993. do 2002. godine iznosila 7,6 milijardi US dolara. Do značajnijih inozemnih ulaganja dolazi 1996. godine, pa su ona u razdoblju od 1996. do 2002. godine iznosila ukupno 7,3 milijarde US dolara. Postavlja se pitanje zašto je uz ovako visoka inozemna ulaganja i porast inozemnog duga od 11,4 milijarde dolara, dakle ukupno 18,5 milijardi US dolara u razdoblju od 1996. do 2002. godine, BDP povećan za samo 3,6 milijardi dolara, a stopa nezaposlenosti povećana s 14,5 posto u 1995. godini, na 22,3 posto u 2002. godini, odnosno broj nezaposlenih s 240 na 390 tisuća. Veoma mali dio odgovora za rast BDP-a leži u promjeni tečaja kune prema US dollaru, koji je, kako vidimo iz tablice 1., porastao s 5,23 na 7,86 kuna. Međutim, on nikako ne može objasniti porast nezaposlenosti.

Odgovor, kada se radi o izravnim inozemnim ulaganjima, daje nam njihova struktura. Naime, u razdoblju od

1993. do 2002. godine 5,2 milijarde US dolara, ili gotovo 70 posto čine vlasnička ulaganja, odnosno ulaganja u dionice. Od toga iznosa 26,3 posto uloženo je u telekomunikacije, 3,3 posto u hotele i motele, 21,3 posto u finansijski sektor (u 2002. godini 64 posto ukupnih ulaganja), 14 posto u farmaceutsku industriju, 5 posto u proizvodnju cementa, 3 posto u vađenje nafte i zemnog plina, te 26,8 posto u ostale sektore. Nadalje, od 1,4 milijarde dolara izravnih inozemnih ulaganja u 2001. godini, približno 740 milijuna činila su vlasnička ulaganja iz kojih su isključeni zadržana dobit ulagača i vlastita ulaganja, poput dužničkih izravnih ulaganja (HNB, 2002., 61-62).

Kad bismo zaključivali samo na temelju rezultata u Tablici 1., mogli bismo zaključiti da izravna inozemna ulaganja ne samo da nisu značajna za gospodarski rast ili da je njihov učinak na domaću zaposlenost irelevantan (Graham, Krugman, 1989., 62), već da su izravna strana ulaganja negativno korelirana sa zaposlenošću jer upravo od 1996. godine, kada i započinju značajnija inozemna ulaganja, dolazi do naglog porasta stope nezaposlenosti. Zaključak bi bio još porazniji kad bismo uzeli podatke za razdoblje 1990.-2002. u kojem je uz priljev iz inozemstva od preko 20 milijardi US dolara (porast inozemnog duga i inozemna izravna ulaganja) smanjen BDP za 2,4 milijarde US dolara (gotovo 10 postotni pad), zaposlenost smanjena s 1,6 na 1,3 milijuna, a nezaposlenost povećana sa 161 na 390 tisuća. Ova teza bi se mogla tim prije braniti ako znamo da su se mnoga poduzeća prije privatizacije moralna restrukturirati, odnosno otpustiti višak radnika, te da su u nemalom broju slučaja novi vlasnici otpustili dio radnika uz otpremninu.

Na irelevantan učinak inozemnih izravnih investicija na domaću zaposlenost upućuju brojne analize. Tako se, primjerice, u jednoj analizi (Seyf, 2000.) na osnovu uzorka 401 poduzeća u četiri zemlje EU (Francuska, Njemačka, Španjolska, Velika Britanija) u 1994. godini, zaključuje da se prosječno za svaku milijardu britanskih funta u tim zemljama moglo kreirati 9.171 radno mjesto (najmanje u Francuskoj – 6.344, najviše u Njemačkoj – 27.927). Sličnom analizom hrvatskih poduzeća mogli bismo vjerojatno utvrditi koliko svaka milijarda US dolara inozemnih izravnih investicija pridonosi zatvaranju radnih mjesta. Mencinger (2002.) tvrdi da se empirijski može pokazati da su one tranzicijske zemlje koje su manje prodale svoju imovinu imale veći privredni rast, na temelju čega zaključuje da strane investicije smanjuju rast jer ostvaruju strukturu potrošnje koja teži povećanju uvoza i smanjenju zaposleno-

sti. Pored toga, inozemnim izravnim ulaganjima, koja se često vezuju uz multinacionalne kompanije, prekidaju se lanci koji su postojali u pojedinoj privredi. Ako bismo u Hrvatskoj tražili konkretni primjer za ovu tvrdnju mogli bismo uzeti primjer "Nikole Tesle", koji je smanjio broj zaposlenih s 3.317 u 1994. na 1.153 u 2001. godini.¹ Bez posla nisu ostali samo zaposlenici "Tesle", već i brojni kooperanti.

Nadalje, *upitan je i učinak mnogo hvaljenih greenfield investicija ukoliko one ulaze u djelatnosti koje već postoje u Hrvatskoj.* Naime, kako je hrvatske tržište maleno, dosta se sigurno može pretpostaviti da će strani kapital svojom snagom i konkurentnošću istisnuti domaće poduzeće, a njegovi radnici ostati bez posla. Tako broj novozasposlenih temeljem *greenfield* investicija može biti približan broju onih koji su ostali bez posla zbog nje, a u pravilu je manji zbog nove kombinacije faktora (odnos kapitala i rada). Najjači argument koji se koristi u prilog izravnim inozemnim ulaganjima je prijenos tehnologije, rast proizvodnosti i povećanje međunarodne konkurentnosti domaće privrede. Međutim, postavlja se pitanje kakvu korist od toga ima domaće stanovništvo, ako se rast proizvodnosti i međunarodne konkurentnosti događa uz otprilike istu ukupnu proizvodnju i manji broj zaposlenih. Rezultat može biti samo pad životnog standarda, koji će biti tim veći što se poveća međunarodna konkurenčnost i izvoz, jer će se pri istoj ukupnoj proizvodnji smanjiti dohodak raspoloživ za raspodjelu.

Ako bismo željeli izvući osnovni zaključak na temelju ove kratke analize, onda on svakako ne bi bio da su inozemna ulaganja nepoželjna u Hrvatskoj, ma kako to čudno zvučalo. Naprotiv, samo trebamo biti svjesni da nam strani kapital ne može riješiti razvojne probleme. Njegov je osnovni cilj profit, najčešće u što kraćem roku, s kojim se rast proizvodnje i zaposlenosti ne moraju nužno poklopiti. Veći profit moguće je stranom kapitalu ostvariti i uz nižu proizvodnju ukoliko se zaposlenost (troškovi rada) brže smanjuju (porast produktivnosti), te zamjenom domaćeg reproduktivskog materijala uvoznim (po mogućnosti vlastitim iz matičnog poduzeća), koji je jeftiniji. U crnoj varijanti strani investitor može zaključiti da mu se proizvodnja u Hrvatskoj ne isplati, te da će mu poduzeće u Hrvatskoj služiti samo za plasman roba na hrvatsko tržište ili će ga kao konkurentska zatvoriti.

OSNOVNI UZROCI NEGATIVNIH KRETANJA U HRVATSKOM GOSPODARSTVU

Zašto Hrvatska pored visokog vanjskog i unutarnjeg duga i visokih inozemnih izravnih ulaganja nije ostvarila značajnije stope rasta proizvodnje i zaposlenosti? Opći odgovor na prethodno postavljeno pitanje bio bi zato što su kreditna sredstva otišla u javnu i osobnu potrošnju, a ne u investicije, dakle u razvoj, dok su inozemne izravne investicije otišle u kupnju visokoprofitabilnih hrvatskih poduzeća, a ne u nove investicije. Još jednostavniji odgovor bio bi zato što trošimo više nego što stvaramo, odnosno da je naša potrošnja podešena na oko 25 milijardi US dolara, što je otprilike BDP Hrvatske iz 80-ih godina, a da u proteklih 13 godina, sve do 2002. godine, BDP nije dosegao 20 milijardi US dolara. *Međutim, tu se postavlja pitanje zašto je Hrvatska tek u 2002. godini dosegnula svega oko 90 posto BDP-a iz 1990. godine.* Odgovoriti da je to rezultat naslijeda i procesa tranzicije niti je dovoljno niti nešto posebno objašnjava. Po nama su temeljni uzroci negativnih tendencija u hrvatskom gospodarstvu sljedeći činitelji i procesi.

Prvo, naslijeđe bivšeg sustava. Loša struktura hrvatskog gospodarstva te kombinacija restriktivne monetarne politike, koja se prvenstveno ogledala u rastu kamatnih stopa, i rasta fiskalnog (poreznog) opterećenja poduzeća (zbog kojeg su poduzeća bila prisiljena uzimati kredite), već u 80-im godinama prošlog stoljeća dovodi do pogoršanja ekonomskog položaja privrede. Ovo pogoršanje очitavalo se prije svega u smanjenju sredstava kojima privreda samostalno raspolaže (neto dohodak), te s tim povezano slabljenje njezine akumulativne sposobnosti te povećanje stupnja zaduženosti i kreditne ovisnosti, pa se već tada postavljalo pitanje održavanja tekuće proizvodnje. Gubitci u privredi rasli su iz godine u godinu pa se tako njihov udio u dohotku povećao s 1,8 posto u 1980. godini na 8,1 posto u 1998. godini. *Drugo, smjena menadžera* provedena početkom 90-ih ostavila je do danas nepotpunjenu prazninu (usp. Družić, 2001.). *Treće, rat i ratna razaranja.* U nametnutom ratu za neovisnost Hrvatska je, uz nemjerljiva ljudska stradanja, pretrpjela velike izravne štete izazvane ratom, odnosno okupacijom, kao i troškovima koji su posljedica rata, a koji se ukupno procjenjuju na iznos od 236,4 milijarde kuna, odnosno 65,3 milijarde nekadašnjih njemačkih maraka, odnosno 37,1 milijardu US dolara.

Četvrto, Hrvatska nije imala formirano nacionalno gospodarstvo, a nema ga ni danas. Tzv. reproduksijske cjeline postojale su na razini jugoslavenskog gospodarstva,

što je s jedne strane, početkom ratnih sukoba, dovelo u pitanje poslovanje dijela hrvatskih poduzeća, a s druge strane otežavalo jasno formuliranje ciljeva i interesa. **Peto, proces pretvorbe i privatizacije.** Osnovna teza s kojom se prišlo privatizaciji jest da je privatno vlasništvo efikasnije od državnog, odnosno društvenog, pa će po logici stvari samom privatizacijom biti riješen problem niske efikasnosti hrvatskog gospodarstva. Ovako postavljen proces pretvorbe i privatizacije učinio je ostale ciljeve, kao što su ulaganje u modernizaciju proizvodnje, zadržavanje postojeće zaposlenosti i njezino povećanje, razvojni planovi poduzeća i tome sl., koji su trebali biti najvažniji uvjet kupovine, sekundarnima. Tako je privatizacija postala sama sebi svrhom, a kod kupaca nitko nije provjeravao njihove osobne sposobnosti i finansijske mogućnosti da plate kupovinu legalno stečenim sredstvima, održe i razviju poduzeće. Time je otvoren jedan nakaradni proces koji je doveo do neviđene pljačke na ovim prostorima.

Šesto, za sanaciju banaka stvorena je glavnica javnog duga od 5,5 milijardi US dolara, a njihovom prodajom stranom kapitalu ostvaren je prihod od 3,9 milijardi kuna. Od 46 banaka koje su poslovale u 2002. godini, njih 90,1% prešlo je pod kontrolu stranaca. Ukupni troškovi sanacije bankarskog sustava, kada se pribroje troškovi kamata i stalnog reprogramiranja stvorenog unutarnjeg i vanjskog duga, bit će vjerojatno dvostruko veći. Nije li bilo pametnije sanirati poduzeća, taj osnovni privredni subjekt na kojem počiva sveukupno gospodarstvo, i vratiti mu prekomjerno uzeta sredstva te na taj način i neizravno sanirati banke, nego krenuti obratnom logikom?

Sedmo, makroekonomski politika, posebice njezin "kamen temeljac" tečajna politika, dovela je uslijed dugotrajne primjene apreciranog tečaja kune do nekontroliranog uvoza i uništenja velikog dijela prerađivačke industrije, te do visoke nezaposlenosti. **Osmo, mirovinska reforma** za državu odnosno porezne obveznike predstavlja trošak od oko 8 milijardi eura u idućih 15 godina, s tim da u međuvremenu ne rješava pitanje tekućih isplata mirovinha. Moguće je, zavisno od rezultata poslovanja mirovinskih fondova, da i teret isplata mirovina iz drugog stupa padne na državu (porezne obveznike) s obzirom da je ona jamac. Nije li se mirovinska reforma mogla provesti, uz daleko manje troškove za državu, odnosno porezne obveznike i sadašnje i buduće umirovljenike, kroz postojeću HZMO? Uvjeren sam da je to bilo, i još uvijek jest, moguće da se umjesto prodaje najkvalitetnijih dionica (ranije Večernjeg lista, u 2001. godini dionica Plive), stvorio kvalitetan investicijski fond dodjelom, primjerice, 30 posto dionica HEP-a,

INE, Croatia osiguranja itd., iz čije bi se dobiti onda namirivao dio isplata za mirovinu.

Ako bi među navedenim trebalo izdvojiti glavni uzrok negativnih tendencija u hrvatskom gospodarstvu, onda je to svakako makroekonomска politika koja igra ključnu ulogu u tome hoće li se kapital koristiti produktivno (za povećanje proizvodnje i zaposlenosti) ili za ostale vidove potrošnje. Osnovna zadaća ekonomске politike je da stvori makroekonomsko okruženje u kojem se isplatiti raditi i proizvoditi i u kojem se kapital, kako domaći, tako i strani, koristi za povećanje proizvodnje i zaposlenosti (investicija), a ne za financiranje privatizacije i potrošnje (deficita platne bilance i proračuna). Hrvatska do danas nije obavila uspješno tu zadaću ekonomске politike.

UTJECAJ EKONOMSKE POLITIKE NA SEKTOR PODUZEĆA U RAZDOBLJU OD 1994. DO 2003. GODINE

Središnje pitanje hrvatskog gospodarstva, koje je ekonomski politika potpuno zanemarila u proteklih 10 godina, jest pitanje ekonomskog položaja poduzeća, tog osnovnog privrednog subjekta na kojem počiva ukupno gospodarstvo. O njemu svjedoče raspoloživi rezultati fiskalne i ukupne makroekonomske politike na razini poslovanja poduzetničkog sektora.

Prije prelaska na samu analizu potrebne su dvije napomene. Podatci za 2001. godinu nisu usporedivi zbog ukinuća zaštitne kamate. Zatim, na ukupne rezultate značajno su utjecali i masovni stečajevi i likvidacije. Podatke za 2002. i 2003. godinu dajemo samo kao orientacijske, jer je vidljivo da oni bitno odstupaju od prethodnih godina, pa je njihova vjerodostojnost više nego upitna. To je prije svega rezultat činjenice da podatci za 2002. godinu nisu rezultat obrade završnih računa poduzeća, već obrade statističkih obrazaca, koje su poduzetnici popunjivali prema svom nahođenju i raspoloženju.

Tablica 3.
 Financijski rezultat poslovanja
 poduzeća (u milijunima kuna)

Elementi	1994.	1995.	1996.	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.	2003.
Ukupni prihodi	186.971	205.488	231.920	279.900	267.555	275.301	305.150	343.231	392.243	451.948
Ukupni rashodi	189.042	209.542	235.642	279.050	270.552	279.587	303.027	337.395	378.256	440.959
Dobit prije oporezivanja	5.146	5.279	7.744	10.604	9.248	10.776	14.988	17.374	25.639	23.315
Gubitak prije oporezivanja	7.216	9.333	11.466	9.754	12.245	15.062	12.865	11.538	11.652	12.326
Porez na dobit	1.083	1.081	1.539	2.327	2.443	2.435	2.959	2.603	3.222	3.331
Dobit tekućeg razdoblja	4.072	4.213	6.213	8.290	6.824	8.364	12.046	14.771	22.423	19.994
Gubitak tekućeg razdoblja	7.225	9.348	11.474	9.767	12.264	15.085	12.884	11.552	11.658	12.336
Financijski rezultat (dobit minus gubitak)	-3.153	-5.135	-5.261	-1.477	-5.440	-6.721	-838	3.219	10.765	7.658

Izvor: Zavod za platni promet, Informacije o osnovnim finansijskim rezultatima poduzetnika, Zagreb, lipanj 1995., lipanj 1997., srpanj 1998., lipanj 1999., lipanj 2000., lipanj 2001. i FINA, Zagreb, lipanj 2002., 2003. godine i lipanj 2004.

Podatci u tablici 3. pokazuju da je u razdoblju od 1994. do 2000. godine finansijski rezultat poslovanja negativan, a da u 1997. i 2000. godini dolazi do poboljšanja. Tako su u 1997. godini ukupni prihodi veći od ukupnih rashoda. Podsetimo da su 1996. i 1997. godine smanjivani udjeli poreza u BDP-u, posebno izraženi u 1997. godini, kada prvi put u promatranoj razdoblju dolazi i do smanjenja udjela prihoda opće države u BDP-u. Kada govorimo o ukupnom prihodu u 1997. godini, treba istaknuti da se on obračunava prema fakturiranoj, a ne naplaćenoj realizaciji, te da je strah od PDV-a doveo do ekstremno visokog porasta uvoza u prosincu 1997., a slijedom iste logike i fakturiranja onog što bi u normalnim okolnostima bilo preneseno u 1998. godinu. Stoga ukupni prihod u 1998. godini bilježi pad, a pod utjecajem uvođenja PDV-a i značajnog povećanja udjela poreznih prihoda u BDP-u naglo se povećava negativan finansijski rezultat poslovanja, s -1,48 milijardi kuna u 1997. na -5,8 milijardi kuna u 1998. godini.

Kumulirani negativni finansijski rezultat poslovanja u razdoblju od 1994. do 2000. godine iznosi 28 milijardi kuna. Koliki je utjecaj na rezultate poslovanja u 2001. godini imalo ukinuće zaštitne kamate, možemo ilustrirati podatcima da bi bez nje osnovica poreza na dobit bila 18,8 milijardi kuna u 2000., 15 milijardi u 1999., 12,9 milijardi u 1998. i 13,2 milijarde kuna u 1997. godini (Spajić, 2002., 360). Ovako korigiranom osnovicom poreza na dobit poduzeća bi u 1997. i 2000. godini umjesto gubitaka iskazala pozitivan finansijski rezultat. Izravan utjecaj fiskalne i monetarne politike na poduzetnički sektor, odnosno razmjere odljeva novca iz trgovačkih društava u državni proračun i bankarski sustav prikazan je u tablici 4.

Tablica 4.
 Odabrani pokazatelji iz statističkih izvještaja za sve poduzetnike (u milijardama kuna)

	1994.	1995.	1996.	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.	2003.
1. izdvajanja za proračun	10,3	12,4	14,7	17,4	18,8	18,6	19,4	19,4	22,2	24,7
1.1. porezi i doprinosi na plaće	9,2	11,3	13,2	15,1	16,4	16,2	16,4	16,8	19,0	21,4
1.2. porez na dobit	1,1	1,1	1,5	2,3	2,4	2,4	3,0	2,6	3,2	3,3
2. izdvajanja za kamate	7,7	5,8	6,7	7,5	8,1	12,5	10,8	10,6	7,0	7,2
3. godišnji iznos amortizacije	12,4	12,7	12,0	14,1	15,4	15,9	16,6	22,3	21,0	24,4
4. gubitak	3,2	5,1	5,3	1,5	5,4	6,7	0,8	-	-	-
5. neto akumulacije (3-4)	9,2	7,4	6,7	12,6	10,0	9,2	15,8	22,3	21,0	24,4
6. investicije u osnovna sredstva ¹	20,2	16,4	17,9	35,4	49,3

¹ Obrane za razdoblje 1994.-1998. ne sadrže podatke o investicijama.

Izvor: Iсти као у таблици 3.

U razdoblju od 1994. do 1999. izdvajanja za proračun temeljem poreza i doprinosa na plaće i iz plaća te poreza na dobit porasla su za čak 80,5%, nakon čega do-

lazi do smirivanja u 2000. i 2001. godini. Na iznimno visok porast poreza i doprinosa na plaće i iz plaća utjecao je, osim veoma visokih stopa, veliki porast nominalnih plaća u razdoblju od 1994. do 1998.² U 2002. i 2003. godini ova izdvajanja ponovno značajno rastu, pa je ukupno povećanje za razdoblje 1994.-2003. iznosilo 139,8%. Odljev novca po osnovi kamata iznosio je nevjerojatnih 83,9 milijardi kuna u razdoblju od 1994. do 2003. godine. Iz podataka u tablici 5. vidljivo je da su kamate na depozite poduzeća u Hrvatskoj u lipnju 2004. godine bile dvostruko niže od onih u Europskoj uniji, dok su kamate na kratkoročne i dugoročne kredite bile za više od 50 posto veće.

Vrste kamata	EU	Hrvatska
Na depozite poduzeća po viđenju u eurima	0,67	0,28
Na kratkoročne kredite poduzećima	3,96	6,86 ¹
Na dugoročne kredite poduzećima	4,08	6,19 ¹
Na minuse građana po tekućem računu	9,56	18-24
Na stambene kredite	4,81	6,02

Tablica 5.
 Kamate u EU i Hrvatskoj u lipnju 2004.

¹ S valutnom klauzulom.

Izvor: European Central Bank, <http://www.ecb.int/press>, June 2004. i Hrvatska narodna banka, Zagreb, Bilten br. 96, kolovoz 2004.

Kako su prosječne godišnje kamate hrvatskih banaka u cijelokupnom promatranom razdoblju bile dva do tri puta veće od prosječnih godišnjih kamata u zemljama OECD-a,³ možemo reći da je iz trgovačkih društva izvučeno između 42 i 55 milijardi kuna više od iznosa koji bi na ime kamata naplatile banke u razvijenim zemljama. Ovaj iznos svakako bi trebalo pribrojiti troškovima sanacije banaka, odnosno troškovima tranzicije i izvršene pljačke u procesu pretvorbe i privatizacije. Često opravdanje banaka da su kamate visoke zbog visokog rizika, pored načelnog pitanja jesu li kamate posljedica ili uzrok rizika, otpadaju kada se vidi da su kamate na minuse po tekućim računima građana u Hrvatskoj više nego dvostruko veće od onih u EU, premda je tu rizik naplate malen. Za ilustraciju koliki teret čine kamate kreditno ovisnom sektoru poduzeća, recimo da je u 1999. godini njihov udio u amortizaciji iznosio 78,6 posto, investicijama u osnovna sredstva 61,9 posto, te da je njihov iznos premašio neto akumulaciju (amortizacija – gubitak), za 3,3 milijarde kuna (za 35,5 posto).

Zbog stalno iskazanoga gubitka do 2001. godine, sredstva koja su ostajala poduzećima (neto akumulacija) bila su znatno niža od iznosa amortizacije. Nažalost, ma-

Tablica 6.

Imovina poduzetnika iz privrede u razdoblju od 1996. do 2003. godine (u milijunima kuna)

njak vlastitih sredstava poduzeća nisu mogla namiriti uzimanjem kredita, zbog već spomenute restriktivne monetarne politike, visokih kamatnih stopa i problema u funkcioniranju bankarskoga sustava, pa je iznos investicija u osnovna sredstva u većini godina niži od godišnjeg iznosa amortizacije, odnosno niži od puke reprodukcije. *Posljedica ovoga procesa "jedenja" supstance jest izmjena strukture imovine poduzeća u nekoliko posljednjih godina. Naime, u razdoblju od 1996. do 2003. godine povećava se udio kratkotrajne, a smanjuje udio dugotrajne imovine u ukupnoj imovini.*

Imovina	31.12.96.	31.12.97.	31.12.98.	31.12.99.	31.12.00.	31.12.01.	31.12.02.	31.12.03.	Vrste imovine prema obrascu GFI-POD za 2002. godinu
<i>1. Dugotrajna imovina</i>	223.233	241.488	253.909	257.674	266.120	362.749	383.289	423.134	<i>Dugotrajna imovina</i>
1.1. nematerijalna imovina	3.937	4.347	6.706	7.348	6.024	8.150	8.928	11.466	nematerijalna imovina
1.2. materijalna imovina	185.488	195.447	203.583	207.640	217.501	309.025	26.487	29.399	prirodna bogatstva
1.3. finansijska imovina	30.422	36.616	38.504	37.851	37.780	40.123	278.425	301.441	materijalna imovina
1.4. potraživanja	3.386	5.078	5.116	4.835	4.815	5.451	69.449	80.828	finansijska imovina
<i>2. Kratkotrajna imovina</i>	99.977	125.157	135.391	139.003	145.251	154.261	177.353	205.957	<i>Kratkotrajna imovina</i>
2.1. zalihe	32.318	36.215	38.787	39.712	40.818	42.423	47.631	53.024	zalihe
2.2. potraživanja	50.763	67.207	75.571	76.222	77.151	77.374	113.207	133.703	finansijska imovina
2.3. finansijska imovina	10.541	13.305	13.465	15.112	16.436	21.430	16.514	19.230	novac
2.4. novac na računu i blagajni	6.355	8.430	7.568	7.957	10.846	13.034	3.519	4.734	vremenska razgraničenja
<i>3. Ostalo</i>	5.927	8.847	11.599	16.481	15.665	19.386	17.046	22.032	gubitak iznad visine kapitala
<i>Ukupno (1+2+3)</i>	329.137	375.492	400.899	413.158	427.036	536.396	581.206	655.857	<i>Ukupno</i>

Izvor: Isti kao u tablici 3.

U tablici 6. dano je stanje imovine gospodarskih subjekata u razdoblju od 1996. do 2003. Vidi se da kratkotrajna imovina bilježi intenzivan rast, a posebno se nepovoljnim može ocijeniti porast kratkotrajnih potraživanja, čiji je udio u ukupnoj imovini poduzetnika iznosio 18,4 posto na kraju 1999. godine, odnosno 20,4 posto na kraju 2003., ako je vjerovati ovom podatku. Prosječno vrijeme naplate kratkotrajnih potraživanja, računajući u odnosu prema ukupnom prihodu, povećalo se sa 79 dana u 1996. godini na 88 dana u 1997. godini, na 102 dana u 1998., u 1999. smanjilo se na 96 dana, u 2000. na 91, u 2001. na 83 dana, da bi u 2002. godini ponovno došlo do povećanja na 91 dan.

U strukturi dugotrajne imovine zabrinjava visok udio stalnih i finansijskih ulaganja, kao i visok stupanj otpisanosti postrojenja i opreme. Naime, iz podataka u tablici 7. vidi se neprimjeren odnos između finansijskih ulaganja i investicija u osnovne fondove. Takva kretanja možemo smatrati izravnom posljedicom procesa privatizacije, ali i ukupne makroekonomske politike, koji su doveli do toga

da se sredstva ulažu u dionice i uloge drugih poduzeća, a ne u rekonstrukciju i modernizaciju proizvodnje. Osim što su finansijska ulaganja prevelika u odnosu na uvjete poslovanja poduzetničkog sektora i iznos investicija, ona su, moramo naglasiti, i veoma sumnjiva u pogledu vrijednosti, jer se, najčešće, radi o knjigovodstvenoj, odnosno nominalnoj vrijednosti dionica i uloga u drugim poduzećima, a ne stvarnoj tržišnoj vrijednosti. Kao takva, ona su redovito nepovratna i ne donose nikakvu dobit. Na taj su način izvučena izvan optjecaja veoma velika sredstva poduzeća, a u težim slučajevima učinjeno je i dodatno zaduživanje. Ako se može vjerovati podatcima u 2003. godini, stalna i finansijska ulaganja premašila su za 4 posto nabavnu vrijednost postrojenja i opreme, a za gotovo 3 puta njihovu sadašnju vrijednost! Investicije niže od razine amortizacije dovele su, među ostalim, do 75-postotnog stupnja otpisanosti postrojenja i opreme u 2001. godini, odnosno do veoma niskog stupnja proizvodne sposobnosti hrvatskoga gospodarstva.

Tablica 7. lijepo ilustrira svu nesuvislost podataka za 2002. i 2003. godinu, jer vidimo da stalna i finansijska ulaganja rastu u 2002. za nemogućih 73,1 milijardu kuna u odnosu na 2001. godinu, a u 2003. godini za dalnjih 40,2 milijarde kuna. Slično je i s investicijama koje se udvostručuju. Inače, prvotni podatak koji smo dobili od FINE govorio je da su investicije u 2002. godini iznosile 103,2 milijarde kuna (58,5 posto BDP-a), što je onda na upit o točnosti ispravljeno na još uvijek veoma velikih 35,4 milijarde kuna.

Tablica 7.
 Finansijska ulaganja i vrijednosti
 postrojenja i opreme (u
 milijardama kuna)

	31.12.97.	31.12.98.	31.12.99.	31.12.00.	31.12.01.	31.12.02.	31.12.03.
1. stalna i dugoročna finansijska ulaganja	36,6	38,5	37,9	37,8	40,1	113,2	153,4
2. nabavna vrijednost postrojenja i opreme	112,2	115,9	138,0	148,1	134,3	133,1	147,5
3. ispravak vrijednosti postrojenja i opreme	82,6	82,8	94,6	99,4	101,1	87,5	94,7
4. sadašnja vrijednost postrojenja i opreme	29,6	33,1	43,4	48,7	33,2	45,6	52,8
5. ukupne investicije u osnovna sredstva	20,2	16,4	17,9	35,4	49,3
6. dio investicija u ukupnim finansijskim ulaganjima u %	53,3	43,4	44,6	31,3	32,1

Izvor: Isti kao u tablici 3.

Promjene u veličini i strukturi imovine odrazile su se i na veličinu i strukturu izvora sredstava, pa se tako smanjuju kapital i rezerve, kao najkvalitetniji oblik vlastitih izvora, a ubrzano rastu kratkoročne obveze, koje time značajno povećavaju svoj udio. Već prije narušeni odnosi između kapitala i imovine te potraživanja i obveza, karakteristični su za cijelo promatrano razdoblje (tablica 8.).

Tablica 8.

Kapital i obveze poduzetnika iz privrede u razdoblju od 1996. do 2000. godine (u milijunima kuna)

Kapital i obveze	31.12.96.	31.12.97.	31.12.98.	31.12.99.	31.12.00.	31.12.01.	31.12.02.	31.12.03.	Vrste kapitala i obveza prema obrascu GFI-POD za 2002. godinu
1. kapital i rezerve	197.572	202.759	205.376	200.331	204.058	298.974	296.873	321.698	kapital i rezerve
2. dugoročna rezerviranja za rizike	2.915	3.648	3.430	3.028	4.244	4.075			
3. dugoročne obveze	27.121	41.870	51.031	58.895	64.990	72.656	104.343	130.220	dugoročne obveze
4. kratkoročne obveze	96.609	120.958	134.147	141.226	143.067	148.284	164.313	185.787	kratkoročne obveze
5. ostalo	4.920	6.257	6.915	9.678	10.677	12.407	15.677	18.152	vremenska razgraničenja
<i>Ukupno</i>	329.137	375.492	400.899	413.158	427.036	536.396	581.206	655.857	<i>Ukupno</i>

Izvor: isti kao u tablici 3.

Kapital i rezerve su zajedno s dugoročnim obvezama pokrivali dugotrajnu imovinu, ali nisu dostajali za finansiranje zaliha kao oblika trajnije vezanih obrtnih sredstava, dok novčana sredstva i kratkotrajna potraživanja nisu bila dovoljna za pokriće kratkoročnih obveza. *Možemo stoga zaključiti da na razini privrede ne postoji globalna ravnoteža, odnosno financijska stabilnost koja se odražava na likvidnost i solventnost.*⁴ Ta je tvrdnja još utemeljenija ako analiziramo podatke iz tablice 9.

Tablica 9.

Neki pokazatelji finansijske stabilnosti, zaduženosti i likvidnosti gospodarstva Hrvatske

Pokazatelji	31.12.97.	31.12.98.	31.12.99.	31.12.00.	31.12.01.	31.12.02.	31.12.03.
1. stupanj samofinanciranja (u %) ¹	56,0	52,4	50,1	49,2	57,3	51,1	50,8
2. koeficijent finansijske stabilnosti ²	0,883	0,876	0,882	0,890	0,917	0,931	0,949
3. faktor zaduženosti (broj godina) ³	7,0	8,3	8,3	7,3	6,0	6,2	7,1
4. koeficijent opće likvidnosti ⁴	1,04	1,01	0,99	1,02	1,04	1,08	1,11
5. koeficijent ubrzane likvidnosti ⁵	0,74	0,72	0,70	0,73	0,75	0,79	0,82
6. koeficijent obrtaja ukupnih sredstava	0,745	0,667	0,666	0,715	0,640	0,675	0,689
7. koeficijent obrtaja obrtnih sredstava	2,2	1,98	1,98	2,10	2,22	2,21	2,19
8. dani naplate potraživanja	88	102	96	91	83	91	91

¹ Odnos kapitala s rezervama prema vrijednosti bilance umanjene za gubitak iznad kapitala;² Odnos kapitala i rezervi s dugoročnim obvezama prema stalnoj imovini uvećanoj za zalihe; ³ Ukupne obveze prema dobiti s obračunatom amortizacijom;⁴ Kratkotrajna imovina prema kratkoročnim obvezama;⁵ Kratkotrajna imovina umanjena za zalihe prema kratkoročnim obvezama.

Izvor: Isti kao u tablici 3.

Iz podataka u tablici 9. vidimo da se stupanj samofinanciranja smanjuje i da se povećava kreditna ovisnost poduzeća do 2000. godine, dok u 2001. godini dolazi do poboljšanja, a potom u 2002. i 2003. godini ponovno do pada. Nadalje, i pored određenog poboljšanja koeficijenta finansijske stabilnosti, pokrivenost stalne imovine uvećane za zalihe kapitalom i rezervama bila je u promatranom razdoblju u prosjeku oko 90 posto. O razini zaduženosti hrvatskih poduzeća svjedoči faktor zaduženosti prema kojemu bi poduzećima, na temelju iskazane dobiti (gubitka)

i obračunate amortizacije u 1999. godini, trebalo 8,3 godine da namire svoje dugove, naravno uz uvjet da u međuvremenu ne povećavaju zaduženost. Od 1999. do 2002. godine primjetan je trend smanjivanja faktora zaduženosti i njegovo povećanje u 2003. godini.

Premda je koeficijent opće likvidnosti, koji čini odnos ukupne kratkoročne imovine prema kratkoročnim obvezama, veći od 1,0, ne znači da je likvidnost zadovoljavajuća. Puno realniji pokazatelj o stvarnoj likvidnosti hrvatskoga gospodarstva, s obzirom na brzinu unovčivosti, jest koeficijent ubrzane likvidnosti (kratkoročna imovina umanjena za zalihe prema kratkoročnim obvezama). *Prema podatcima u tablici 9. vidimo da je u 1997. godini 74 posto kratkoročnih obveza bilo pokriveno brže unovčivim obrtnim sredstvima, te da se u 1998. godini ta pokrivenost smanjila na 72 posto, a u 1999. godini na 70 posto, da bi u 2001. godini došla na razinu od 82 posto.* Naravno da ova kontinuirana negativna razlika između raspoloživih i potrebnih obrtnih sredstava dovodi s jedne strane do povećanja stupnja zaduženosti, dok s druge strane uzrokuje preveliki angažman sredstava u obrtnim sredstvima i one moguće investiranje u opremu i postrojenja. *Drugim riječima, osnovna preokupacija hrvatskih poduzeća jest održanje tekuće proizvodnje, a o razvoju i ne stignu razmišljati pritisnuti svakodnevnim problemima.*

Koeficijent obrtaja sredstava svjedoči ne samo o likvidnosti, već i o rentabilnosti poslovanja. Naime, učinkovitost poslovanja opada ako se sve veća sredstva rabe za postizanje istog rezultata poslovanja. Podatci u tablici 9. pokazuju da se koeficijent obrtaja ukupnih sredstava smanjio s 0,75 u 1997. na 0,67 u 1998. i 1999., te na 0,64 u 2001. godini. U 2002. i 2003. godini koeficijent obrtaja penje se na 0,68 i 0,69. To znači da hrvatsko gospodarstvo nije uspjelo niti jedanput, kao uostalom ni u prethodnim godinama, obrnuti ukupna sredstva. U 1998. i 1999. godini hrvatska poduzeća nisu više bila u stanju ni dva puta obrnuti obrtna sredstva.

Dio je odgovornosti za takva kretanja u pogledu likvidnosti i rentabilnosti poslovanja u 1998. godini i na načinu obračuna i naplate poreza na dodanu vrijednost, trošarina i poreza na dobit. U tablici 10. dani su podatci o obvezama poduzetnika za obračunati PDV, trošarine i dobit. Prvi podatak koji upada u oči jest veoma visok porast obveza za isporučenu robu i usluge prelaskom s poreza na promet na PDV u 1998. godini. Možemo kazati da je uvođenjem PDV-a, odnosno načinom njegova obračuna i naplate izvršen dodatni udar na likvidnost i rentabilnost poslovanja poduzeća. Naime, Zakonom o porezu na doda-

Tablica 10.
 Obveze poduzetnika po
 PDV-u, trošarinama i dobiti
 (u milijardama kuna)

nu vrijednost propisano je obračunsko razdoblje (15 dana u 1998. godini, mjesec dana u 1999. godini) i uplata u roku od 10 dana od isteka obračunskog razdoblja. Takav način obračuna i naplate PDV-a imao je posebno negativne učinke početkom 1998. godine, dok još nije funkcioniраo povrat pretporeza, jer je od poduzeća zahtijevao angažiranje velikih finansijskih sredstava. Kako se PDV naplaćuje po fakturiranoj, a ne naplaćenoj realizaciji i kako je rok naplate kratkotrajnih potraživanja u 1998. godini bio 102 dana, poduzeća su beskamatno kreditirala državni proračun gotovo tri mjeseca, dok su istodobno na ta sredstva morala nerijetko plaćati kamatu bankama od 15 i više posto.

	1996.	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.	2003.
1. obveze za obračunati porez na promet (PDV) u obavljenim isporukama dobara i usluga	9,7	11,9	48,2	49,4	51,9	57,9	67,6	80,1
2. obračunati pretporez u primljениh isporukama	-	-	39,3	40,9	43,1	49,8	60,2	72,1
3. obračunate obveze za posebne poreze (trošarine)	-	-	6,5	6,3	7,6	7,3	6,9	7,2
4. potraživanja za posebne poreze – povrat (trošarine)	-	-	0,1	0,01	0,0	0,0	0,0	0,0
5. porez na dobit	1,5	2,3	2,4	2,4	3,0	2,6	3,2	3,3

Izvor: Isti kao u tablici 3.

Slična je situacija i kod posebnih poreza (trošarine), gdje obveza plaćanja nastupa u roku 30 dana od dana isporuke. Iako broj obveznika posebnih poreza nije velik, jer su posebni porezi uvedeni na naftne derivate, duhanske prerađevine, pivo, bezalkoholna pića, alkohol, uvoz automobila, kavu i luksuzne proizvode, iznos tih poreznih obveza, od 6,5 milijardi kuna u 1998. godini i 7,3 milijarde kuna u 1999., sve je prije nego zanemariv. Ti su porezi osim nepovoljnoga finansijskog učinka na proizvođače, zbog razlika između vremena naplate i dospijeća porezne obveze, negativno utjecali i na trgovinu na veliko i malo jer im je u troškove zaliha bio uključen i iznos posebnog poreza.

Način naplate poreza na dobit također negativno utječe na finansijski položaj poduzeća; taj se porez plaća tijekom godine u obliku mjesечnih akontacija u visini dvanaestine porezne obveze u prethodnoj godini. Prva nepovoljnost za poduzeća proizlazi iz već spomenute razlike između fakturirane i naplaćene realizacije, odnosno naplata poreza dospijeva znatno prije od naplate dobiti. Druga nepovoljnost za finansijski položaj poduzeća jest što su morala plaćati mjesecnu akontaciju na osnovi iskazane dobiti u prethodnoj godini bez obzira na to što u tekućoj mogu iskazivati gubitak.

Makroekonomска politika (prvenstveno tečajna, fiskalna i monetarna) utjecala je i na izmjenu strukture

hrvatskoga gospodarstva, u kojoj sve više na značenju gubi industrija, a dobivaju ostale djelatnosti, posebice trgovina. Naime, u situaciji nekonkurentnosti domaće proizvodnje na inozemnom, ali i domaćem tržištu, jedini sektor koji je mogao u početnom razdoblju plaćati kamate, ugraditi troškove poslovanja u cijene na domaćem tržištu i pri tome čak ostvariti profit, bila je trgovina temeljena na uvozu. No kako i trgovina tu robu mora nekome prodati, a kupaca je sve manje i sve nelikvidnijih, dolazi do neusklađenosti robnih i kupovnih fondova te prijenosa nelikvidnosti s ukupnoga gospodarstva na sektor trgovine i potom na bankarski sustav. Stoga ne treba čuditi da je u studenom 2000. na djelatnost trgovine otpadalo 42,8 posto (11,3 milijarde kuna) ukupno nepodmirenih naloga za plaćanje prijavljenih ZAP-u. Uslužni sektor je sljedeći koji je troškove mogao ugraditi u cijenu na domaćem tržištu. Međutim, takva zidanja cijena na domaćem tržištu učinila su upitnim mogućnost pokrića vanjskotrgovinskog deficita prihodom od turizma jer smo strancima postali skupi, pogotovo s obzirom na kvalitetu pruženih usluga. Zaključno, *problem strukturne i financijske neravnoteže dugoročno će opterećivati hrvatsko gospodarstvo. Pri tome mislimo na procese dezindustrijalizacije, dezinvestiranja, akumuliranja gubitaka i povećanja nelikvidnosti, kao i problem zapošljavanja i visoke inozemne zaduženosti.*

RAZVOJ PODUZETNIŠTVA U HRVATSKOJ U RAZDOBLJU OD 1990. DO 2003. GODINE

Prvi problem s kojim se susrećemo u analizi poduzetništva je sama definicija poduzetnika i poduzetništva. Na ovom mjestu ne bih želio podsjećati na sve poznate definicije poduzetništva,⁵ te razmatranja odnosa poduzetništvo – menadžment.⁶ S obzirom da ni teorijska analiza ne omogućava jasnu distinkciju između poduzetnika (poduzetništvo), vlasnika poduzeća i menadžera (menadžmenta), (Kovač, 1989., 2797-2816) u empirijskoj analizi ti problemi postaju još veći.

Analitička osnova, odnosno raspoloživi podatci određuju nam i način i dosege analize. Tako, iako je upitno je li privatno vlasništvo ekonomski infrastruktura poduzetništva,⁷ raspoloživi podatci nam omogućuju upravo analizu razvoja poduzetništva s aspekta promjene vlasničke strukture. Nadalje, iako je teoretski jasno da individualno poduzetništvo u sebi objedinjuje vlasničku, poduzetničku i upravljačku funkciju, a menadžersko poduzetništvo,⁸ poduzetničku i upravljačku funkciju, podatci koje nam daje službena statistika ne omogućuju nam takvo razlikovanje

(F. Bahtijarević-Šiber, 1989., 2855–2872). Poseban je problem kako definirati direktore državnih (javnih) poduzeća, jesu li oni poduzetnici ili samo državni namještenici? Nedvojbeno je da među direktorima javnih poduzeća ima velik broj onih koji svojim inovativnim ponašanjem razvijaju poduzeća i jačaju njihovu konkurentnu sposobnost (slično kao i u bivšem društvenom vlasništvu). Ali još relativno nejasan odnos između menadžera, vlasnika i zaposlenih, te često biranje menadžerske strukture prema političkoj podobnosti stavlja tu kategoriju pod upitnik. (Radošević, 1992., 47)

Ovim smo nabrojali samo neke od problema s kojima se susrećemo pri analizi razvoja poduzetništva samo s aspekta vlasničke strukture. Iz podataka prezentiranih u tablici 11., u kojima je prikazana struktura poduzeća (poduzetnika) prema oblicima vlasništva, vidljivo je da se ona bitno promjenila u razdoblju od 1990. do 1994. godine.

Tablica 11.
Udio broja poduzeća u ukupnom broju u privredi prema oblicima vlasništva (u %)

Godina	Ukupna privreda	Oblici vlasništva			
		državno	privatno	mješovito	zadružno
1990.	100,0	33,5	62,5	1,4	2,6
1991.	100,0	21,8	74,0	2,1	2,1
1992.	100,0	12,9	83,4	2,3	1,4
1993.	100,0	5,2	90,5	3,3	1,0
1994.	100,0	2,1	94,2	3,1	0,6
2003.	100,0	1,2	96,5	1,6	0,7

Izvor: Zavod za platni promet, Zagreb, 1995., FINA, Zagreb, 2004.

Tako je *udio poduzetnika u privatnim poduzećima od 62,5 posto u 1990. godini porastao na dominantnih 94,2 posto u ukupnom broju poduzetnika (broju poduzeća) u 1994. godini i 96,5 posto u 2003. godini. Udio poduzetnika u državnim poduzećima drastično je smanjen s otprilike 1/3 u 1990. godini na svega 2,1 posto u 1994. i 1,2 posto u 2003. godini.* Pad udjela u ukupnom broju bilježe i poduzetnici u zadružnom vlasništvu (s 2,6% u 1990. na 0,6% u 1994. i 0,7% u 2003. godini), dok broj poduzetnika u poduzećima s mješovitim vlasništvom raste s 1,4% u 1990. na 3,1% u 1994., da bi u 2003. pao na 1,6%.

No sam broj poduzetnika, odnosno njihovih poduzeća, ništa nam ne govori o njihovoj ekonomskoj snazi. Dio odgovora daje nam tablica 12., u kojoj su dani podaci o udjelu broja zaposlenih u ukupnoj privredi po oblicima vlasništva za isto, promatrano, razdoblje.

Godina	Ukupna privreda	Oblici vlasništva			
		državno	privatno	mješovito	zadružno
1990.	100,0	97,6	1,7	0,2	0,5
1991.	100,0	94,1	4,4	0,8	0,7
1992.	100,0	83,9	10,6	4,6	0,9
1993.	100,0	44,2	25,0	28,6	2,2
1994.	100,0	27,6	37,3	33,6	1,5
2003.	100,0	18,1	62,8	18,7	0,4

Izvor: Isti kao u tablici 11.

Tablica 12.

Udio broja zaposlenih u ukupnoj privredi prema oblicima vlasništva (u %)

Očito je da nam podatci iz tablice 12. bitno mijenju sliku o snazi privatnog sektora u 1994. godini, koji s udjelom od 94,2 posto u ukupnom broju poduzeća zapošljava "samo" 37,3 posto ukupnog broja zaposlenih u privredi Hrvatske. S druge strane, poduzeća u državnom i mješovitom vlasništvu sa simboličnim udjelom u ukupnom broju poduzeća od 5,2% u 1994. godini zapošljavaju 61,2% od ukupnog broja zaposlenih u privredi Republike Hrvatske. Ti podatci potvrđuju nam samo dobro znanu činjenicu da su u procesu privatizacije do 1994. godine ušla samo mala i srednja poduzeća, dok su veliki sustavi postali ili državna (javna poduzeća) ili mješovita poduzeća.

S druge strane, novoosnovana privatna poduzeća veoma rijetko imaju veći broj zaposlenih. Tako, primjerice, prema podatcima Zavoda za platni promet privatna poduzeća, koja su to od svog osnutka, imaju u prosjeku 3,1 zaposlenog. *U 2003. godini situacija se bitno mijenja. Privredni sektor zapošljava 62,8 posto od ukupnog broja zaposlenih. To je rezultat, kako procesa privatizacije većih poduzeća poslije 1994. godine, tako i procesa stjecanja i likvidacije dijela državnih poduzeća ili njihova restrukturiranja (čitaj smanjenja broja zaposlenih).* Ipak, najveći doprinos rastu broja zaposlenih u privatnom sektoru dalo je povećanje prosječnog broja zaposlenih u privatnim poduzećima koja su to od svog osnutka, s već spomenutih 3,1 u 1994. na 6 u 2003. godini, odnosno na blizu polovine ukupnog broja zaposlenih (vidi tablicu 14).

Međutim, pravu sliku o ekonomskoj snazi pojedinih poduzetnika po oblicima vlasništva dobivamo ako analizamo njihov financijski rezultat poslovanja, koji dajemo u tablici 13. Pored apsolutnih iznosa u tablici 13. dana je i struktura odnosno udio pojedinog oblika vlasništva u ukupnoj privredi.

Prema konsolidiranim konačnom financijskom rezultatu 1994. godine najefikasnije, odnosno jedino pozitivno, poslovali su poduzetnici u privatnim poduzećima s ostva-

Tablica 13.

Financijski rezultati poslovanja privrede u 1994. i 2003. godini prema oblicima vlasništva (u milijunima kuna, u %)

	Ukupna privreda		Udeo pojedinog oblika vlasništva u ukupnoj prirođeni							
			državno		privatno		mješovito		zadružno	
	1994.	2003.	1994.	2003.	1994.	2003.	1994.	2003.	1994.	2003.
1. broj poduzeća	49.732 100,0	68.084 100,0	1.015 2,1	793 1,2	46.852 94,2	65.733 96,5	1.543 3,1	1.113 1,6	322 0,6	445 0,7
2. broj zaposlenih	777.910 100,0	796.896 100,0	214.325 27,6	144.177 18,1	290.128 37,3	500.804 62,8	261.585 33,6	148.776 18,7	11.872 1,5	3.139 0,4
3. ukupan prihod	186.971 100,0	451.948 100,0	47.117 25,2	62.776 13,9	85.356 45,7	317.820 70,3	51.537 27,5	69.650 15,4	2.961 1,6	1.702 0,4
4. ukupni rashodi	189.042 100,0	440.959 100,0	46.959 24,8	61.201 13,9	84.479 44,7	307.591 69,7	54.602 28,9	70.471 16,0	3.002 1,6	1.696 0,4
5. dobit tekuće godine	4.072 100,0	19.994 100,0	1.320 32,4	2.478 12,4	1.823 44,6	14.182 70,9	901 22,1	3.290 16,5	28 0,7	44 0,2
6. gubitak tekuće godine	7.225 100,0	12.336 100,0	1.546 21,3	1.055 8,5	1.502 20,8	6.721 54,5	4.105 56,9	4.516 36,6	72 1,0	44 0,4
7. konsolidirani konačni financijski rezultat (dubit minus gubitak)	-3.153	7.658	-226	1.423	+321	7.461	-3.204	-1.226	-44	0

Izvor: Isti kao u tablici 11.

renim pozitivnim financijskim rezultatom od 321 milijun kuna (tablica 13.). Pomalo iznenađuje da su najneefikasniji bili poduzetnici u poduzećima s mješovitim vlasništvom, kod kojih je koncentrirano preko 92 posto negativnog financijskog rezultata, dok su poduzetnici u poduzećima u državnom vlasništvu ostvarili znatno bolji financijski rezultat (iako još uvijek negativan). Ali tome se ne treba čuditi zna li se da su u postupak pretvorbe ušli neki od najvećih gubitaša hrvatske privrede, kao, primjerice, brodogradilišta, u kojima su uglavnom zaposleni kupovali dionice, dok su s druge strane neka najprofitabilnija monopolna poduzeća, kao, primjerice, HPT ostala u državnom vlasništvu. To je omogućilo da se u državnom sektoru gubitak tekuće godine uglavnom kompenzira ostvarenom dobiti. U cjelini gledajući, poslovanje privrede Hrvatske bilo je loše jer gubitci za 3 milijarde i 153 milijuna kuna nadmašuju dobit u 1994. godini. Svakako da je ovakav obim gubitka bitno narušavao poslovanje cjelokupne privrede i pogoršavao njenu likvidnost te dovodio do lančanog neizmirenja prispjelih obveza.

Ako zanemarimo već spomenutu vjerodostojnost podataka za 2003. godinu i njihovu usporedivost s 1994. godinom, možemo reći da su u 2003. godini, u cjelini, ostvareni znatno bolji rezultati, jer je dobit premašila gubitak za 7,7 milijardi kuna. Najbolji financijski rezultat ostvarila su privatna poduzeća s plusom od 7,5 milijardi kuna, slijede državna poduzeća s plusom od 1,4 milijardi kuna, zadružna su bila na nuli, a u mješovitim je ostvaren nega-

Tablica 14.

Gospodarstvo Hrvatske prema oblicima vlasništva u 2003. godini

Oblik vlasništva	Broj poduzetnika	Broj radnika	Ukupan prihod	Vrijednost imovine	Dobit nakon oporezivanja
			u milijunima kuna		
1. U državnom vlasništvu	793	144.177	62.776	226.520	2.477
1.1. registrirani kao javno, komunalno i slična poduzeća	530	117.436	53.987	212.444	2.221
1.2. proces pretvorbe u tijeku	141	8.802	2.410	3.971	32
1.3. nije započela pretvorba	122	17.939	6.379	10.105	224
2. U privatnom vlasništvu	65.733	500.804	317.820	285.919	14.182
2.1. privatno od osnivanja	64.249	386.230	258.034	213.611	10.645
2.2. privatno nakon pretvorbe	1.484	114.574	59.786	72.308	3.537
3. U mješovitom vlasništvu	1.113	148.776	69.650	118.687	3.290
3.1. s više od 50% privatnog kapitala	696	102.268	51.477	81.057	2.563
3.2. s više od 50% državnog kapitala	417	46.508	18.172	37.630	727
4. U zadružnom vlasništvu	445	3.139	1.702	2.699	44
Ukupno RH	68.084	796.896	451.948	633.825	19.994

Izvor: Isti kao u tablici 11.

tivni finansijski rezultat od 1,2 milijarde kuna. Najveću promjenu ostvario je državni sektor, koji je u razdoblju od 1994. do 2003. godine, uz smanjenje broja zaposlenih za 22,8 posto, povećao dobit za 87,7 posto i smanjio gubitak za 31,8 posto. *Iz detaljnije vlasničke strukture u tablici 14. vidimo da su u 2003. godini dominantna poduzeća koja su privatna od svog osnutka. Ona čine 94,4 posto ukupnog broja poduzeća, zapošljavaju gotovo polovicu ukupnog broja radnika, ostvaruju 57 posto ukupnog prihoda gospodarstva, raspolažući s 33,7 posto imovine, što za rezultat ima činjenicu da njihova dobit nakon oporezivanja čini 53,2 posto ukupnog gospodarstva.*

IZMJENA STRUKTURE HRVATSKOGA GOSPODARSTVA NA PRIMJERU 400 NAJVJEĆIH PODUZEĆA

Pored *promjene u vlasničkoj strukturi* i značaju poduzeća s obzirom na njihovu veličinu, u razdoblju od 1994. do 2003. došlo je i do promjene u njihovoj djelatnosti, odnosno do promjene strukture hrvatskog gospodarstva. Ove promjene analizirat ćemo na primjeru 400 najvećih poduzeća. O reprezentativnosti uzorka 400 najvećih poduzeća govore nam podatci u tablici 15. Prema njima je vidljivo da ovih 400 poduzeća u 2003. godini zapošljava 34 posto radnika, ostvaruju 24,3 posto ukupnog prihoda, raspolažu s 58,2 posto ukupne vrijednosti imovine hrvatskog gospodarstva i ostvaruju 51,5 posto ukupne dobiti

Tablica 15.
Četiri stotine (400) najvećih
prema oblicima vlasništva u
2003. godini

nakon oporezivanja. O stupnju koncentracije hrvatskog gospodarstva govori podatak da 400 najvećih čini samo 0,6 posto ukupnog broja hrvatskih poduzeća.

Oblik vlasništva	Broj poduzetnika	Broj radnika	Ukupan prihod	Vrijednost imovine	Dobit nakon oporezivanja
			u milijunima kuna		
1. U državnom vlasništvu	44	99.912	51.874	200.374	2.028
1.1. registrirani kao javno, komunalno i slična poduzeća	34	86.442	46.336	193.504	1.847
1.2. proces pretvorbe u tijeku	2	2.977	913.856	1.353	0
1.3. nije započela pretvorba	8	10.493	4.624	5.516	181
2. U privatnom vlasništvu	272	87.360	114.318	92.770	5.865
2.1. privatno od osnivanja	192	48.151	78.509	54.809	3.422
2.2. privatno nakon pretvorbe	80	39.209	35.809	37.962	2.442
3. U mješovitom vlasništvu	84	83.558	51.602	75.587	2.414
3.1. s više od 50% privatnog kapitala	55	58.723	39.045	56.154	1.882
3.2. s više od 50% državnog kapitala	29	24.835	12.556	19.433	532
4. Ukupno 400	400	270.830	217.794	368.731	10.306
5. Udio u ukupnom gospodarstvu u %	0,6	34,0	24,3	58,2	51,5

Izvor: FINA, Zagreb i Privredni vjesnik, Zagreb, od 9. lipnja 2004.

Kao što je vidljivo iz podataka u tablici 15., najbrojnija su među 400 najvećih poduzeća upravo privatna poduzeća (68 posto), a među njima privatna poduzeća koja su to od svog osnutka. Značaj privatnih poduzeća koja su to od svog osnivanja još je vidljiviji iz podataka u tablici 16., prema kojima je primjetno da su jedino ona rastuća poduzeća. Naime, privatna poduzeća koja su to od svog osnivanja, povećaju svoj udio, među 400 najvećih, s 2,7 posto u 1994. na čak 48 posto u 2003. godini, u broju zaposlenih radnika s 1,3 posto na 17,8 posto, prema ukupnom prihodu s 1,3 posto na 36,1 posto, vrijednosti bilance s 0,6 na 14,9, a prema dobiti nakon oporezivanja s 0,7 posto u 1994. na 33,2 posto u 2003. godini.

Međutim, *među 400 najvećih, kao uostalom i u cijelokupnom gospodarstvu, nije došlo samo do promjene u vlasničkoj strukturi i sve većem značaju privatnih poduzeća koja su to od svog osnivanja, već je došlo i do izmjenе gospodarske strukture, odnosno, do promjena osnovne djelatnosti hrvatskih poduzeća.*

Iz podataka u tablici 17. vidljivo je *kontinuiran pad broja poduzeća koja se bave prerađivačkom industrijom*. Tako je broj poduzeća koja se bave prerađivačkom industrijom u 2003. godini bio manji za čak 33 posto od broja u 1994. godini. Kako prerađivačka industrija daje oko 95 posto hrvatskog robnog izvoza, ne treba čuditi da on već godinama stagnira na oko 4,5 milijarde US dolara.

Tablica 16.

Promjene u udjelu poduzetnika pojedinih oblika vlasništva među 400 najvećih (u %)

Oblik vlasništva	1994.					2003.				
	Broj poduzećnika	Broj radnika	Ukupni pribod	Vrijednost bilance	Dobit nakon oporezivanja	Broj poduzećnika	Broj radnika	Ukupni pribod	Vrijednost bilance	Dobit nakon oporezivanja
1. U državnom vlasništvu	25,5	41,8	44,2	68,9	55,3	11,0	36,9	23,8	54,3	19,7
1.1. registrirano kao javno, komunalno i slična poduzeća	8,5	31,0	33,9	62,5	48,0	8,5	31,9	21,3	52,4	17,9
1.2. proces pretvorbe u tijeku	13,8	8,0	5,5	4,4	6,3	0,5	1,1	0,4	0,4	-
1.3. nije započela pretvorba	3,2	2,8	4,8	2,0	1,0	2,0	3,9	2,1	1,5	1,8
2. U privatnom vlasništvu	28,2	17,9	18,4	9,0	15,9	68,0	32,3	52,5	25,2	56,9
2.1. privatno od osnivanja	2,7	1,3	1,3	0,6	0,7	48,0	17,8	36,1	14,9	33,2
2.2. privatno nakon pretvorbe	25,5	16,6	17,1	8,4	15,2	20,0	14,5	16,4	10,3	23,7
3. U mješovitim vlasništvu	45,3	39,1	36,3	21,6	28,0	21,0	30,8	23,7	20,5	23,4
3.1. s više od 50% privatnog kapitala	22,8	16,4	17,4	8,0	11,2	13,8	21,7	17,9	15,2	18,2
3.2. s više od 50% državnog kapitala	22,5	22,7	18,9	13,6	16,8	7,2	9,1	5,8	5,3	5,2
4. U zadržnom vlasništvu	1,0	1,2	1,1	0,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Tablica 17.

Gospodarska struktura 400 najvećih prema broju tvrtki iz pojedinih djelatnosti na listi PV-a i FINE

Djelatnost	1994.	2000.	2001.	2002.	2003.
1. poljoprivreda, lov i šumarstvo	37	14	15	13	13
2. ribarstvo	0	0	1	1	2
3. rудarstvo i vađenje	0	4	3	4	5
4. preradivačka industrija	168	149	141	123	112
5. opskrba električnom energijom, plinom i vodom	9	6	8	9	11
6. građevinarstvo	24	24	29	28	32
7. trgovina na veliko i malo	97	145	144	160	159
8. hoteli i restorani	14	11	13	9	11
9. prijevoz, skladištenje i veze	30	25	23	26	27
10. finansijsko posredovanje	0	4	4	7	9
11. poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i poslovne usluge	17	12	13	14	12
12. zdravstvena zaštita i socijalna skrb	1	1	0	0	0
13. ostale društvene, socijalne i osobne uslužne djelatnosti	3	5	6	6	7
Ukupno	400	400	400	400	400

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Ovakva kretanja izravna su posljedica, kao što smo već naglasili, makroekonomске politike, koja je dovela s jedne strane do visokog vanjskotrgovinskog deficitia i deficitia tekućeg računa platne bilance te visoke nezaposlenosti, a s druge strane do izmjene privredne strukture u korist trgovine temeljene na uvozu, koja je u uvjetima apreciranog fiksnog tečaja najisplativija. Tako iz podataka u tablici 17. vidimo da je broj poduzeća u trgovini, među 400 najvećih, u 2003. godini veći za čak 64 posto od

Tablica 18.

Udio poduzetnika iz skupine
400 u njihovoj djelatnosti u
2003. godini

onoga u 1994. godini. O teškom stanju poljoprivrede, nedostatku vizije, ali i teškoćama koje ćemo imati u postupku pridruživanja EU svjedoči i podatak da je od 37 poljoprivrednih poduzeća u 1994. ostalo samo 13 među 400 najvećih u 2003. godini. Upitnom se, prema rezultatima, čini i često naglašavana orientacija na turizam, jer je broj hotela i restorana, među 400 najvećih, smanjen sa 14 njih 1994. na 9 u 2003. godini. Od 2000. godine građevinarstvo se, zahvaljujući velikim infrastrukturnim radovima, oporavlja, pa broj građevinskih poduzeća raste s 24 u 2000. na 32 u 2003. godini.

O relevantnosti podataka za 400 najvećih za ukupno gospodarstvo svjedoče nam podatci u tablici 18. iz kojih je vidljivo da, izuzevši restorane i hotele, ribarstvo i poslovanje nekretninama, 400 najvećih ostvaruje preko 40 posto ukupnog prihoda pojedinih djelatnosti u 2003. godini.

Djelatnost	Poduzetnici iz skupine 400 najvećih			Udio skupine 400 u djelatnosti (u %)	
	broj tvrtki	ukupan prihod (u 000 kn)	broj radnika	u ukupnom prihodu	u broju radnika
1. poljoprivreda, lov i šumarstvo	13	5.498.000	18.278	48,6	57,3
2. ribarstvo	2	319.883	67	32,8	3,7
3. rudarstvo	5	2.876.113	3.874	68,5	61,4
4. prerađivačka industrija	112	67.243.980	90.725	56,7	35,4
5. opskrba električnom energijom, plinom i vodom	11	16.703.823	16.982	85,0	63,9
6. građevinarstvo	32	15.774.978	21.137	41,7	26,0
7. trgovina ukupno	159	69.607.708	44.426	40,3	24,9
8. hoteli i restorani	11	2.591.848	6.874	26,9	19,2
9. promet, skladištenje i veze	27	26.346.371	52.613	70,0	63,5
10. finansijsko posredovanje	9	4.024.900	5.128	73,4	70,8
11. poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i poslovne usluge	12	4.025.928	3.464	16,0	6,1
12. ostale društvene, socijalne i osobne uslužne djelatnosti	7	2.780.572	7.262	41,9	32,0

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Iz podataka u tablici 19. vidljivo je da 112 poduzeća prerađivačke industrije, unutar skupine 400 najvećih ostvaruje 56,7 posto ukupnog prihoda ove djelatnosti u 2003. godini.

Pojedine grane, kao industrije nafte i koksa (3 poduzeća), daju 100 posto ukupnog prihoda ove grane u hrvatskom gospodarstvu. Slijedi duhanska industrija (2 poduzeća) sa 94,8, ostala prometna sredstva sa 79,8, kemijska industrija sa 78,1 posto udjela u ukupnom prihodu grane itd. Najbrojnija poduzeća prerađivačke industrije među 400 najvećih bila su ona u industriji hrane i pića. Njih 36 imalo je 68 posto udjela u ukupnom prihodu grane.

Tablica 19.

Stotinu i dvanaest (112) "preradivača" na listi "400 najvećih" u 2003. godini

Djelatnost	Broj tvrtki	Ukupan prihod (u 000 kuna)	Broj zaposlenih	Udio u ukupnom prihodu grane (u %)
1. industrija hrane i pića	36	17.387.888	25.273	68,0
2. duhanska industrija	2	2.519.815	606	94,8
3. tekstilna industrija	1	156.420	561	8,8
4. industrija odjeće	2	1.468.906	4.000	38,7
5. industrija celuloze i papira	3	1.221.839	3.282	51,3
6. izdavaštvo	8	2.285.220	2.996	37,5
7. industrija nafte i koksa	3	15.273.063	10.964	100,0
8. kemijska industrija	10	7.188.285	9.506	78,1
9. gume i plastične mase	2	529.973	350	16,0
10. nemetalni materijali	7	3.094.575	2.792	40,9
11. proizvodnja metala	4	1.114.705	4.702	54,9
12. industrija metalnih proizvoda	4	708.544	1.596	11,1
13. strojevi i uređaji	3	540.890	748	14,3
14. uredski strojevi i računala	2	929.119	159	36,0
15. električni strojevi i aparati	9	3.165.065	4.740	53,6
16. RTV i komunikacijska oprema	2	1.794.677	1.054	75,6
17. industrija motornih vozila	4	1.106.850	2.542	74,4
18. ostala prometna sredstva	7	5.955.882	12.943	79,8
19. industrija namještaja	2	614.689	1.812	19,8
20. reciklaža	1	187.574	99	20,9
<i>Preradivačka industrija ukupno</i>	112	67.243.980	90.725	56,7

Izvor: Isti kao u tablici 15.

POSTOJE LI HRVATSKE "GAZELE"?

Zanimljivo je razmotriti *koja su hrvatska poduzeća u razdoblju od 1994. do 2003. godine ostvarila najbolje rezultate, odnosno porast po osnovnim ekonomskim kategorijama (ukupni prihod, dobit, izvoz)*. Nažalost, rezultati nisu, kao što ćemo vidjeti, ni približno jednoznačni i veoma su ovisni o odabranom pokazatelju. Prvo treba naglasiti da se *među 400 najvećih u 2003. godini nalaze čak 282 nove tvrtke u odnosu na 1994. godinu, što i nije tako neobičajeno u tržišnim gospodarstvima*. U Hrvatskoj je taj broj realno manji nego što ga iskazuje statistika koja polazi od osnovnih obilježja koje čine matični broj i naziv tvrtke (Privredni vjesnik, 9. lipnja 2004., 9).

Tablica 20.

Najbrži rast po ukupnom prihodu (2003. u odnosu na 1994.)

<i>U apsolutnom iznosu (u 000 kuna)</i>	<i>Po stopi rasta (indeks)</i>
Konzum, Zagreb	5.181.395
INA, Zagreb	3.899.241
HEP, Zagreb	2.250.860
Adris grupa, Rovinj	1.771.060
Uljanik, Pula	1.151.688
Hrvatske željeznice, Zagreb	1.130.533
Medika, Zagreb	967.858
Siemens, Zagreb	929.166
Croatia airlines, Zagreb	919.678
Dalekovod, Zagreb	883.946
Siemens, Zagreb	1.385
Belje, Darda	1.128
Konzum, Zagreb	971
Jamnica, Zagreb	663
Uljanik, Pula	583
Dalekovod, Zagreb	528
Kamen-Ingrad, Velika	494
Ceste Varaždin	474
Adris grupa, Rovinj	465
Holcim Koromačno	442

Izvor: Isti kao u tablici 15.

U rangiranju deset najvećih hrvatskih poduzeća prema ukupnom prihodu, što ih Privredni vjesnik u suradnji s FINA-om (ranije ZAP-om) provodi od 1994. godine, kontinuirano se na prvom mjestu nalazi INA, dok se na drugom i trećem mjestu izmjenjuju HT (nekadašnji HPT) i HEP. Svih deset godina među prvih deset nalaze se, na različitim mjestima, Pliva i Hrvatske željeznice. Ostali su članovi "kluba 10" bili promjenljivi. Ako kao kriterij za odabir hrvatskih "gazela" uzmemos rast po osnovnim ekonomskim kategorijama, onda prema podatcima u tablici 20. možemo konstatirati da su najbrži rast ukupnog prihoda u apsolutnom iznosu u 2003. godini u odnosu na 1994., ostvarili Konzum, INA, HEP i Adris grupa, a po stopi rasta Siemens, Belje, Konzum i Jamnica.

Tablica 21.

Najbrži rast po dobiti nakon oporezivanja (2003. u odnosu na 1994.)

<i>U apsolutnom iznosu (u 000 kuna)</i>	<i>Po stopi rasta (indeks)</i>
Adris Grupa, Rovinj	785.255
INA, Zagreb	747.109
HEP, Zagreb	230.683
Zagrebačka pivovara	199.683
Ericsson Nikola Tesla, Zagreb	101.155
Jadroplov, Split	81.943
Nama u stečaju, Zagreb	81.797
HRT, Zagreb	66.541
Plava laguna, Poreč	63.045
Dalekovod, Zagreb	62.076
Atlantska plovidba, Dubrovnik	21.126
HRT, Zagreb	15.506
Gradnja, Osijek	14.120
Vodovod i kanalizacija, Split	10.786
Konzum, Zagreb	7.393
Siemens, Zagreb	3.347
AD Plastik, Solin	3.297
Cesta Varaždin	3.115
Adris grupa, Rovinj	3.093
Sladorana, Županja	2.768

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Prema rastu dobiti u absolutnom iznosu, u 2003. godini u odnosu na 1994. godinu, najbrži rast ostvarili su Adris Grupa, INA, HEP, Zagrebačka pivovara, a prema stopi rasta Atlantska plovidba, HRT, Gradnja – Osijek, Vodovod i kanalizacija Split (vidi tablicu 21.). Ako bismo kao kriterij uzeli rast izvoza u 2003. u odnosu na 1994. godinu, onda bi u absolutnom iznosu to bili INA, Uljanik, Ericsson Nikola Tesla i Pliva, a po stopi rasta Pliva, Hrvatske šume, INA i Tankerska plovidba (vidi tablicu 22.).

Tablica 22.
 Najbrži rast po izvozu (2003.
 u odnosu na 1994.)

<i>U absolutnom iznosu (u 000 kuna)</i>	<i>Po stopi rasta (indeks)</i>
INA, Zagreb	1.284.954
Uljanik, Pula	944.102
Ericsson Nikola Tesla, Zagreb	855.379
Pliva, Zagreb	697.431
Adris grupa, Rovinj	652.118
Croatia airlines, Zagreb	422.466
Tankerska plovidba, Zadar	354.178
Dioki, Zagreb	336.523
Sladorana, Županja	273.540
Elektro-kontakt, Zagreb	273.180
Pliva, Zagreb	180
Hrvatske šume, Zagreb	174
INA, Zagreb	160
Tankerska plovidba, Zadar	160
Tekstilpromet, Zagreb	159
MIV, Varaždin	159
Večernji list, Zagreb	147
Kraš, Zagreb	145
Karlovačka pivovara, Karlovac	141
Hrvatske željeznice, Zagreb	141

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Ono što je vidljivo iz ovog pregleda je da samo dvije tvrtke (Adris grupa, Rovinj i INA) ulaze u prvi deset prema sve tri kategorije, dok se među prvi deset prema rastu dvije od tri navedene kategorije izdvajaju Konzum, Uljanik, Ericsson Nikola Tesla, Siemens, HEP i Hrvatske željeznice.

Svakako da je za hrvatsko gospodarstvo najvažniji kriterij povećanje izvoza, jer jedino izvoz omogućava stabilno povećanje proizvodnje i zaposlenosti, uravnoteženje vanjskotrgovinske i platne bilance, te smanjenje inozemnog duga. Nažalost, kao što se može vidjeti iz podataka u tablici 23, pet poduzeća koja su ostvarila najbrži rast izvoza u razdoblju od 1994. do 2003. godine pripadaju i među vodećih 35 hrvatskih uvoznika (INA, Uljanik, Ericsson Nikola Tesla, Pliva, Adris Grupa) u 2003. godini.

Tablica 23.
 Vodeći hrvatski uvoznici

	<i>Uvoz 2003. (u 000 kn)</i>	<i>Udjel uvoza u ukupnom prihodu (u %)</i>
1. INA-Industrija nafte, Zagreb	9.666.762	65,9
2. P.Z. Auto, Velika Gorica	1.517.015	77,2
3. Hrvatska elektroprivreda, Zagreb	1.476.667	19,3
4. Renault Nissan Hrvatska, Zagreb	1.051.784	76,5
5. Pliva, Zagreb	1.017.776	36,7
6. HT – Hrvatske telekomunikacije, Zagreb	922.059	12,9
7. Ericsson Nikola Tesla, Zagreb	899.559	57,0
8. Euroline, Zagreb	604.920	77,5
9. Crosco – Naftni servisi, Zagreb	583.527	42,7
10. Peugeot Hrvatska, Buzin	582.828	83,1
11. Orbico, Zagreb	560.854	75,2
12. M San Grupa, Zagreb	560.448	75,8
13. Citroen Hrvatska, Zagreb	545.877	74,4
14. Brodosplit-Brodogradilište, Split	537.837	30,5
15. Autocommerce, Zagreb	496.550	77,2
16. Konzum, Zagreb	489.132	8,5
17. Medifarm-Velebit, Varaždin	485.378	86,7
18. Gorenje Zagreb, Zagreb	444.745	66,4
19. Uljanik Brodogradilište, Pula	435.023	31,3
20. Siemens, Zagreb	416.882	41,6
21. VipNet, Zagreb	415.013	15,6
22. Fliba, Donji Stupnik	402.746	96,0
23. Agrokor-Trgovina, Zagreb	396.148	33,5
24. Petrokemija, Kutina	393.323	27,5
25. Lura, Zagreb	387.537	22,8
26. 3. maj Brodogradilište, Rijeka	380.907	33,8
27. OMV Istrabenz, Zagreb	372.313	23,2
28. Brodomerkur, Split	371.087	21,9
29. Vindija, Varaždin	365.359	17,4
30. Coca-Cola Beverages Hrvatska, Zagreb	351.926	39,8
31. Medical Intertrade, Sveta Nedelja	349.265	40,7
32. Podravka, Koprivnica	347.150	19,2
33. Adris Grupa, Rovinj	341.787	15,1
34. Hrvatske željeznice, Zagreb	332.449	9,9
35. Tifon, Zagreb	290.964	50,1

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Slične podatke možemo, naravno, konstatirati i na razini ukupnog gospodarstva i 400 najvećih. Tako iz podataka u tablici 24. vidimo da je pokrivenost uvoza izvozom u 2003. godini kod svih poduzetnika iznosila 62,5 posto, a kod 400 najvećih 65 posto. Udio izvoza u ukupnom prihodu bio je za 2,1 posto viši kod 400 najvećih, ali isto tako i udio uvoza u ukupnom prihodu (za 24 posto), što svakako svjedoči i o njihovoj većoj uključenosti u međunarodnu razmjenu.

Tablica 24.
 Prihodi od izvoza i plaćanja za uvoz (iznosi u milijunima kuna)

<i>Opis</i>	<i>Izvoz</i> 2003.	<i>Indeks</i> 2002.=100	<i>Uvoz</i> 2003.	<i>Indeks</i> 2002.=100	<i>Udio izvoza u ukupnom prihodu</i>	<i>Udio uvoza u ukupnom prihodu</i>
1. Svi poduzetnici	55.410	109,4	88.528	110,9	12,3%	19,6%
2. 400 najvećih	31.399	107,4	48.006	106,0	14,4%	22,0%
3. Udio 400 najvećih u ukupnom gospodarstvu	56,7%		54,2%			

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Istodobno, pogledamo li podatke za 100 najvećih poduzetnika u tablici 25., vidljivo je da prerađivačka industrija ostvaruje 67 posto izvoza ove skupine i jedina ima gotovo uravnoteženu vanjskotrgovinsku bilancu (pokrivenost uvoza izvozom iznosi 97 posto, a za cijelu skupinu 100 – 72,9 posto).

Tablica 25.
 Izvoz i uvoz 100 najvećih poduzetnika, raspoređen po djelatnostima (iznosi u milijunima kuna)

<i>Djelatnost</i>	<i>Izvoz</i> 2003.	<i>Udio djelatnosti (u %)</i>	<i>Uvoz</i> 2003.	<i>Udio djelatnosti (u %)</i>
1. Prerađivačka industrija	20.027	67,0	20.653	50,3
2. Trgovina na veliko i malo	1.049	3,5	15.714	38,3
3. Hoteli i restorani	998	3,3	-	-
4. Prijevoz, skladištenje i veze	5.179	17,3	1.670	4,1
5. Sve ostale djelatnosti	2.656	8,9	3.002	7,3
Ukupno	29.909	100,0	41.039	100,0

Izvor: Isti kao u tablici 15.

Šira ili dublja analiza uspješnosti poslovanja hrvatskih poduzeća, odnosno potraga za hrvatskim "gazelama", svakako bi pored ukupnog prihoda i dobiti, koji su prije svega odraz veličine poduzeća, trebali uključiti i čitav niz drugih pokazatelja, kao što su proizvodnost, ekonomičnost, rentabilnost poslovanja itd. Pokušaj takve analize dan je u *Poslovnom magazinu* iz Zagreba, na primjeru 500 najvećih hrvatskih tvrtki koji je pripremio V. Brkanić (2004., 33-44.; vidi u posebnoj tablici u prilozima ove knjige).

Brkanićeva analiza temelji se na popisu poduzeća porodanih prema rangu ukupnog prihoda, i kasnije uspoređenih kroz još devet dodatnih analitičkih pokazatelja. Iz nje dolazimo do niza dodatnih, i to veoma zanimljivih podataka. Primjerice, uspoređujemo li poduzeća prema uspješnosti (dubitak/kapital) ili povratu kapitala, najuspješnije poduzeće prema ovom mjerilu je Rezidencija skiper d.o.o. (296. prema ukupnom prihodu), a iza njega slijede Stridon promet (269. prema ukupnom prihodu) i KIM d.d. (223. prema ukupnom prihodu). Gledamo li poduzeća prema rentabilnosti (dubit/aktivna-imovina), prema ovom mjerilu najuspješniji su bili prethodno spomenuti Stridon promet i KIM d.d.

S obzirom na zaduženost poduzeća (ukupne obvezne/ kapital), najzaduženiji su HEP – Prijenos (rang 1), HEP – Proizvodnja i HEP Distribucija, dok su od prvih deset po ukupnom prihodu, najmanje zaduženi HT – Hrvatske telekomunikacije (462) i Pliva (447). Usporedimo li poduzeća prema sukladnosti kratkoročnih izvora financiranja (kratkoročna imovina/kratkoročne obvezne), najpovoljniji odnos ima Raiffeisen Leasing (65. prema kriteriju ukupnog prihoda), dok među najvećima najpovoljniji odnos imaju HT – Hrvatske telekomunikacije (13.). Istodobno, pratimo li poduzeća prema sukladnosti dugoročnih izvora financiranja (dugoročna imovina/dugoročne obvezne i kapital – što je “zlatno” bilančno pravilo, prema kojem dugoročna imovina mora, bez ostatka biti financirana vlastitim i tuđim dugoročnim izvorima financiranja), najpovoljniji odnos imao je Euroleasing Split (prema ukupnom prihodu 384.), a među prvih deset uočavamo i Konzum d.d. (6.).

Jedan od usporedbenih pokazatelja u ovoj je analizi i stupanj pokrića A (vlastiti kapital/dugotrajna imovina). Najbolji rang prema ovome pokazatelju postigao je Ferreiro (na 431. mjestu prema ukupnom prihodu), dok su najbolji rang među prvih deset ostvarile HT – Hrvatske telekomunikacije (107.). S druge strane, tu je rang poduzeća prema pokazatelju stupanj pokrića B (kapital + dugoročne obvezne/dugotrajna imovina). Kad je ovaj pokazatelj ispod 100, to znači da je dugotrajna imovina pokrivena kratkoročnim izvorima sredstava. Prema ovome pokazatelju najbolji rang ima Folijoplast (291. prema ukupnom prihodu), dok se među prvih deset opet izdvajaju HT – Hrvatske telekomunikacije (158.). Uspoređujemo li poduzeća prema proizvodnosti (ukupni prihod/broj zaposlenih), pokazuje se da su najveću proizvodnost prema ovom mjerilu ostvarili: Hrvatska brodogradnja Trogir (90. prema ukupnom prihodu), Flio Osijek (240. prema ukupnom prihodu) i Subterra Zagreb (301. prema ukupnom prihodu). I na kraju

ju, pratimo li isti pokazatelj (proizvodnost), ali ovaj put mjereno odnosom dobitka poslije oporezivanja po zaposlenom, prema ovom mjerilu najbolje rezultate ostvarili su Retag Karlovac (u stečaju), Flio, Osijek i Bina-Istra!

Tablica 26.

Proizvodnost mjerena odnosom ukupnog prihoda i broja zaposlenih u 2003.

<i>Red. br.</i>	<i>Naziv i sjedište društva</i>	<i>Broj radnika</i>	<i>Ukupan prihod po radniku</i>
1.	Hrvatska brodogradnja Trogir d.o.o., Trogir	1	568.180.629
2.	Flio d.o.o., Osijek	1	215.182.181
3.	Subterra Zagreb d.o.o., Zagreb	1	180.318.774
4.	Retag d.o.o. u stečaju, Karlovac	1	169.165.632
5.	Drvenik-Tuna d.o.o., Marina	3	54.194.443
6.	Toyota Croatia d.o.o., Zagreb	7	47.527.000
7.	Bina-Istra d.d., Pula	7	43.680.112
8.	MCR-Mazda d.o.o., Zagreb	9	38.264.159
9.	SHW/RWE Umwelt Aqua Vodogradnja d.o.o., Zagreb	6	35.075.003
10.	Agrokor-Trgovina d.d., Zagreb	34	34.732.177
11.	Petrol Trgovina d.o.o., Zagreb	12	26.871.969
12.	Pacific Fruit Limited d.o.o., Zagreb	7	23.338.933
13.	OMW Istrabenz d.o.o., Zagreb	70	22.944.213
14.	Renault Nissan Hrvatska, Zagreb	66	20.833.248
15.	Gold Buje d.o.o., Buje	11	20.703.691
16.	Hrvatska elektroprivreda d.d., Zagreb	389	19.632.069
17.	Poni Trgovina d.o.o., Koprivnica	15	19.495.295
18.	Peugeot Hrvatska d.o.o., Buzin	36	19.471.303
19.	Citroen Hrvatska d.o.o., Zagreb	43	17.052.450
20.	Debis Leasing Hrvatska d.o.o., Zagreb	21	16.833.964
21.	P.Z. Auto d.o.o., Velika Gorica	117	16.792.189
22.	Euroleasing d.o.o., Split	9	16.371.929
23.	Hypo-Leasing Steiermark d.o.o., Zagreb	15	16.290.646
24.	Grp-Media d.o.o., Zagreb	11	15.465.638
25.	Raiffeisen Leasing d.o.o., Zagreb	53	14.397.118
26.	Erste & Steiermarkische - Leasing d.o.o., Zagreb	33	14.334.665
27.	Porsche Leasing d.o.o., Zagreb	26	12.557.295
28.	Hypo Leasing Kroatiens d.o.o., Zagreb	98	11.439.046
29.	Meggle Adria d.o.o., Matulji	18	11.298.716
30.	Rezidencija Skiper d.o.o., Crveni vrh	17	10.732.315
<i>Prosječno ponderirana vrijednost za 500</i>			<i>793.192</i>

Izvor: N. Osmanagić-Bedenik, 2004., 45-47.

No iako je proizvodnost najvažnije ekonomsko načelo uspješna poslovanja, podatci u tablici 26. upozoravaju nas na njihov relativno malen značaj u utvrđivanju hrvatskih "gazela".

Tablica 27.
 Proizvodnost mjerena
 odnosom dobitka posilje
 oporezivanja po zaposlenom
 u 2003.

<i>Red. br.</i>	<i>Naziv i sjedište društva</i>	<i>Broj radnika</i>	<i>Dobitak posilje oporezivanja po radniku</i>
1.	Retag d.o.o. u stečaju, Karlovac	1	165.165.632
2.	Flio d.o.o., Osijek	1	53.177.194
3.	Bina-Istra d.d., Pula	7	18.292.669
4.	Subterra Zagreb d.o.o., Zagreb	1	4.924.392
5.	Ronhill d.o.o., Burići	62	3.422.098
6.	Adris Grupa d.d., Rovinj	362	2.241.676
7.	SHW/RWE Umwelt Aqua Vodogradnja d.o.o., Zagreb	6	2.008.838
8.	Jadroplov d.d., Split	56	1.646.097
9.	Rezidencija Skiper d.o.o., Crveni vrh	17	1.451.315
10.	Stridon Promet, Dugo Selo	147	1.206.973
11.	Plinacro d.o.o., Zagreb	196	1.097.954
12.	MCR-Mazda d.o.o., Zagreb	9	1.019.524
13.	Hrvatska Elektroprivreda d.d., Zagreb	389	949.117
14.	P.Z. Auto d.o.o., Velika Gorica	117	719.140
15.	Hoteli Mlini d.d., Mlini	160	701.916
16.	HT Mobilne Komunikacije d.o.o., Zagreb	980	701.386
17.	Peugeot Hrvatska d.o.o., Buzin	36	698.017
18.	Renault Nissan Hrvatska, Zagreb	66	659.000
19.	Benetton Croatia d.o.o., Osijek	184	613.456
20.	Citroen Hrvatska d.o.o., Zagreb	43	548.446
21.	Operativna Kompanija d.o.o., Zagreb	38	543.821
22.	Grp-Media d.o.o., Zagreb	11	525.099
23.	Beiersdorf d.o.o., Zagreb	42	471.899
24.	Kim d.d., Karlovac	200	424.431
25.	Euroleasing d.o.o., Split	9	422.863
26.	Hrvatske ceste d.o.o., Zagreb	320	397.413
27.	Zagrebačka pivovara d.d., Zagreb	619	367.112
28.	VipNet d.o.o., Zagreb	1.009	359.632
29.	Agrokor - Trgovina d.d., Zagreb	170	356.151
30.	PBZ American Express, Zagreb	239	351.269
<i>Prosječno ponderirana vrijednost za 500</i>			<i>36.710</i>

Izvor: Isti kao u tablici 26.

Naime, iz podataka je vidljivo da se radi uglavnom o malim poduzećima, prva četiri na rang listi imaju samo jednog zaposlenog, pa prema tome i o njihovu relativno malom značaju za hrvatsko gospodarstvo s aspekta razvoja i zaposlenosti. Na rang listi se nalazi svega jedno veliko poduzeće – Hrvatska elektroprivreda i P.Z. Auto, Velika Gorica.

<i>Red. br.</i>	<i>Naziv i sjedište društva</i>	<i>Koeficijent obrtanja</i>
1.	INA industrija nafte, Zagreb	38
2.	Hrvatska elektroprivreda d.d., Zagreb	17
3.	HT d.d., Zagreb	12
4.	Konzum d.d., Zagreb	11
5.	Hrvatske željeznice, Zagreb	10
6.	HT Mobilne komunikacije d.o.o., Zagreb	10
7.	HEP – Proizvodnja d.o.o., Zagreb	9
8.	HEP – Distribucija d.o.o., Zagreb	8
9.	Pliva d.d., Zagreb	8
10.	VipNet d.d., Zagreb	7
11.	Adris Grupa d.d., Rovinj	7
12.	Vindija d.d., Varaždin	7
13.	Getro d.d., Sesvete	7
14.	Bechtel International Inc., Otok Oštarijski	7
15.	P.Z. Auto d.o.o., Velika Gorica	6
16.	Hrvatske šume d.o.o., Zagreb	6
17.	Podravka d.d., Koprivnica	6
18.	Brodosplit – Brodogradilište d.o.o., Split	6
19.	Medika d.d., Zagreb	6
20.	Lura d.d., Zagreb	6
21.	Brodomerkur d.d., Split	6
22.	OMV Istrabenz d.o.o., Zagreb	6
23.	Ericsson Nikola Tesla d.d., Zagreb	6
24.	HP d.d., Zagreb	5
25.	Petrokemija d.d., Kutina	5
26.	Croatia Airlines d.d., Zagreb	5
27.	Hrvatska radiotelevizija, Zagreb	5
28.	Uljanik Brodogradilište d.d., Pula	5
29.	Renault Nissan Hrvatska, Zagreb	5
30.	Crosco Naftni servisi d.o.o., Zagreb	5
<i>Prosječno ponderirana vrijednost za 500</i>		<i>0,6</i>

Izvor: Isti kao u tablici 26.

Proizvodnost mjerena odnosom dobitka poslije oporezivanja po zaposlenom svakako je točnija mjera uspješnosti. Prema podatcima u tablici 27., i ovdje se među prva četiri nalaze tri poduzeća s po jednim zaposlenim (Retag, Flio, Subterra), od kojih je Retag u stečaju. Ipak, vidljivo je da ovdje već nalazimo veći broj velikih poduzeća poput Adris grupe, Hrvatske elektroprivrede i HT-mobilne komunikacije, Hrvatskih cesta, Vipneta itd.

Nakon svega, od svih mjerila uspješnosti, a iz nekoliko tablica vidjeli smo koliko je ponekad "od šume teško vidjeti drveće", najprihvatljivijom nam se čini ekonomičnost poslovanja mjerena, u nedostatku podataka, koeficijentom obrtanja (ukupan prihod/aktiva), za koju podatke dajemo u tablici 28. Prihvatljivost ovog mjerila za utvrđivanje hrvatskih "gazela" prvenstveno proizlazi iz činjenice da se među prvih 30 prema koeficijentu obrtanja nalaze, čak istim redoslijedom, poduzeća koja su i prema ukupnom prihodu među prvih 30.

Naime, svakako da za razvoj hrvatskog gospodarstva i zaposlenosti nije isto radi li se o uspješnom poduzeću koje je 300. ili 400. po ukupnom prihodu i zapošljava 1-2 radnika, ili se radi o 50-ak najvećih po ukupnom prihodu, od kojih neki zapošljavaju 500 i više radnika.

Ono što nas može zabrinuti, a što je normalno s obzirom na već spomenute nepovoljne uvjete makroekonomskog okruženja, jest podatak da su najuspješnija hrvatska poduzeća u velikom broju ona koja na hrvatskom tržištu imaju više ili manje izražen monopolni položaj (INA, HEP, HT, HŽ, Adris Grupa, Hrvatske šume itd.). Stoga se Hrvatskoj kao imperativ nameće potreba stvaranja takvog makroekonomskog okruženja u kojem će se u Hrvatskoj isplatiti raditi i proizvoditi i gdje će broj uspješnih biti daleko veći, a oni svoju uspješnost neće, pored sposobnosti menadžmenta, dugovati monopolnom položaju, političkim vezama ili orijentacijom na trgovinu temeljenu na uvozu, već izvoznom proizvodnom orijentacijom bez koje je nemoguće riješiti problem vanjskotrgovinskog platnog deficit-a, duga, te dugoročnog rasta proizvodnje i zaposlenosti. Ključnu ulogu u tome ima makroekonomska politika.

NUŽNOST ZAOKRETA EKONOMSKE POLITIKE IZ PRORECESIJSKE U RAZVOJNU

Teorijska neutemeljenost dosadašnje ekonomске politike

Ekonomska politika devedesetih uspjela je fiksiranjem deviznog tečaja (koji je od 1994. godine do danas doživio

male promjene) oboriti inflaciju i stabilizirati cijene. Međutim, kako je ovu, sada već veoma oštru, restriktivnu monetarnu politiku pratilo enormno povećanje javne potrošnje (poreznog opterećenja) i sve više aprecirani tečaj kune, stvoreno je takvo makroekonomsko okruženje u kojemu se u Hrvatskoj ništa ne isplati proizvoditi, a postojeća poduzeća otjerana su u visoku kreditnu zaduženost, nelikvidnost, gubitke, stečajeve i likvidaciju.

Ono što treba posebno naglasiti je da ovakva *ekonom-ska politika, koja je za osnovni cilj postavila stabilnost cijena i tečaja i u kojoj je razvoj sekundarni cilj, nema nikakvo ozbiljno teorijsko uporište*. Tako Milton Friedman, otac suvremenog monetarizma, piše: "Sprječavanje inflacije ostaje i dalje cilj, ali nesumnjivo, sekundarni" (Friedman, 1969., 95-110). Harvardski profesor Martin L. Weitzman je, sada već davne 1984. godine, ustvrdio da je pouzdani recept protiv inflacije nekakva kombinacija restriktivne monetarne politike, visoke kamatne stope, niskih državnih izdataka i visokih poreza, "sve sračunato tako da izazove kruto sažimanje koje će disciplinirati one koji zahtijevaju povećanje nadnica te ukinuti kalkuliranje prema očekivanoj inflaciji. To je to "politički generirana recesija" i dobra je vijest da to funkcionira. Loša je vijest da takva ljekarija stvara nezaposlenost, negativnu stopu rasta i stečajeve u poslovnom svijetu. Masovna otpuštanja, zatvaranja tvornica i bankroti prelamaju se neproporcionalno teško na grupama (i regijama) regrutiranim da budu borci protiv inflacije, a u korist iste prirode. Neproporcionalni udarac što ga trpe neki sektor privrede – napose pak građevinarstvo, proizvodnja trajne robe široke potrošnje i kapitalnih dobara – opći je problem gotovo svake široke makroekonomskog politike". Sažeto rečeno lijek se pokazuje gorim od bolesti (Weitzman, 1993., 81-87).

Čak i nama dobro znani harvardski guru Jeffrey Sachs 1996. godine ne preporuča primjenu fiksнog tečaju duže od jedne do dvije godine zbog porasta aprecijacije domaće valute (Sachs, I., Tornell, A., Velasco, A., 1996.). Stiglitz 2002. godine piše: "U oblikovanju makroekonomskog politike moramo biti usmjereni krajnjim ciljevima, a ne posrednim varijablama, tj. na zaposlenosti, rastu i životnom standardu, a ne kamatnim stopama, stopama inflacije ili tečaju valute. Takve su varijable važne samo u onoj mjeri u kojoj utječu na varijable od temeljnog značaja". Na kraju još jedan citat iz Stiglitzovog rada, koji je više nego primjenjiv na našu stvarnost: "Iz toga slijedi da makroekonom-ska politika nije isključivo tehnička stvar, te se stoga ne bi smjela dodjeljivati tehnokratima. Još jasnije, da je, u najmanju ruku, problematično odrediti da o njoj odlučuje ne-

zavisna središnja banka koja ne predstavlja različite grupe na koje utječe makropolitika, kojom dominiraju financijski interesi i koja poklanja malo, a možda i nimalo pažnje nezaposlenosti” (Stiglitz, 2002., 225).

Čak su se i ministri financija i guverneri središnjih banaka zemalja G7 (Francuska, Italija, Japan, Kanada, Njemačka, SAD i Velika Britanija), ne ulazeći na ovom mjestu u njihove motive, na sastanku u Dubaju 20. rujna 2003. godine oštro suprotstavili prečvrstom vezanju tečajeva valuta zemalja u razvoju za dolar ili euro. Valutni tečajevi moraju biti odraz temeljnih pokazatelja.⁹ Apsurdna je tvrdnja, koju povremeno možemo čuti od dužnosnika HNB-a, da se tečaj formira slobodno na tržištu, kada devizne rezervne HNB-a, koje su se u kolovozu 2003. popele na 6,6 milijardi US dolara, omogućuju praktično banci da tečaj formira na razini koju želi. To što ona nije posljednjih mjeseci intervenirala na tržištu, ništa ne znači, jer je dovoljna svijest svih sudionika u formiranju tečaja da ona to može i da je nerijetko to i činila kada je našla za shodno.

Programska polazišta i ciljevi ekonomске politike

Hrvatska ekonomski politika ne samo da nema ozbiljnije teorijsko uporište, već je svojim rezultatima i u suprotnosti prema ciljevima koji su dani Ustavom RH, gdje se u njegovim izvorišnim osnovama Hrvatska definira kao “suverena i demokratska država u kojoj se jamče i osiguravaju ravnopravnost, slobode i prava čovjeka i državljanina, te promiče njihov gospodarski i kulturni napredak i socijalno blagostanje”, a u člancima 48. do 57. utvrđuju se gospodarska i socijalna prava kao što su: poduzetnička i tržišna sloboda; gospodarsko i socijalno blagostanje svih krajeva; porezni sustav koji se temelji na načelu jednakosti i pravednosti; svatko ima pravo na slobodu i rad; svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i svojoj obitelji slobodu i dostojan život, slabima, nemoćima i nezaposlenima osigurava se pravo na pomoć za podmirenje osnovnih životnih potreba.¹⁰

Kakvi su rezultati ekonomski politike na socijalnom području? Prvo su zakinuti umirovljenici, potom slijedi pljačka u privatizaciji koja je raslojila hrvatsko društvo na nekolicinu enormno bogatih i na mnogobrojne osiromasene i obespravljene građane, što je za posljedicu imalo, osim razaranja obitelji poradi teške materijalne situacije, masovan odlazak mladih školovanih ljudi u inozemstvo i prirodnu depopulaciju stanovništva, osobito izraženu krajem devedesetih godina prošlog stoljeća.

Hrvatski građani ne samo da ništa nisu dobili pretvorom i privatizacijom društvenog vlasništva hrvatske privre-

de, već su putem poreza platili sve njezine troškove i neuspjehe (sanacija banaka i pojedinih poduzeća), uključujući i provedenu pljačku i neznanje novih vlasnika, a kako stoje stvari, nastavit će ih i dalje plaćati. Nadalje, preko 70 posto poreznih prihoda države čine porezi na potrošnju, pa se nikako ne može govoriti o pravednoj raspodjeli poreznog tereta. Situacija je još gora kada znamo da se porez na dohodak, koji daje manje od 10 posto poreznih prihoda, naplaćuje po svega dvije stope s veoma nisko određenom poreznom osnovicom, a da se ne oporezuju prihodi od kamata i dividendi.¹¹ Pojedina istraživanja (Sever, I.; Drezgić, S., 2003.) odnosa razdiobe dohotka i imovine pokazuju visok stupanj asimetrije među temeljnim društveno-socijalnim skupinama hrvatskog društva. Tu su zatim restrikcije socijalnih prava, počevši od zdravstvene zaštite, preko prijedloga novog Zakona o radu, pa do realizacije prava na rad.

Na temelju ovakvih rezultata gotovo bi sve dosadašnje hrvatske vlade mogle odgovarati za protuustavno djelovanje ili, u najmanju ruku, za neodgovorno i nesavjesno poslovanje. *Hrvatska se ne jednom našla pred izborom boće li zadržati postojeću ekonomsku politiku, čiji su prioritetni ciljevi stabilnost tečaja i cijena, a strukturne promjene svode se na ubrzanu privatizaciju preostale imovine i postupno smanjenje fiskalnog opterećenja ili će joj prioritetni ciljevi postati rast proizvodnje, zaposlenosti i socijalna sigurnost građana.* Recimo da se ovi ciljevi međusobno nužno ne isključuju, ali je veoma važno što je prioritetni, a što sekundarni ili izvedeni cilj. Naime, moguće je i uz današnji prioritetni cilj – stabilan tečaj i cijene, ostvariti stope rasta BDP-a od 5 i više posto. Te smo stope, čiji se rast temeljio na rastu unutarnje potrošnje (obnova i porast zaduženosti), već imali u drugoj polovici 90-ih, pa je tako primjerice u 1997. godini BDP porastao za 6,8%, ali to nije riješilo problem nezaposlenosti. Naprotiv, ona se kontinuirano povećava, što znači da nije bitna samo stopa rasta, već i njegova struktura, na koju postojeći model ekonomskе politike ne može utjecati, barem ne u željenom pravcu.

S druge strane, moguće je poduzeti koordinirane promjene u tečajnoj, fiskalnoj i monetarnoj politici koje će za osnovni cilj imati porast proizvodnje i zaposlenosti uz zadržavanje stabilnosti cijena i ukupnog gospodarstva. *Porasta zaposlenosti neće biti bez promjene u strukturi rasta BDP-a, u kojem primarnu ulogu treba dobiti tzv. realni sektor (industrija, energetika, građevinarstvo), a osnovni uvjet za njegov dugoročni rast je izvoz koji je opet, među ostalim, uvjetovan tečajem domaće valute. Sve protivnike rasta realnog sektora treba podsjetiti da se bude tercijarnog sektora u razvijenim zemljama odvijao para-*

lelno s rastom tzv. realnog sektora (a ne njegovim apsolutnim padom, kao u slučaju Hrvatske), te na prošlogodišnju izjavu njemačkog kancelara Gerharda Schrödera "Financial Timesu" da ne treba upasti u zamku razmišljanja o proturječju između "stare" i "nove" ekonomije, jer industrijski rast donosi nova radna mjesta u uslužnom sektoru. Racionalnu ekonomsku politiku, prema riječima kancelara Schrödera, treba usmjeriti prema stvaranju klime za jačanje konkurentnosti i poticanje uspjeha.¹²

Osnovni problem koji hrvatska ekonomika mora riješiti je problem nezaposlenosti, koji ima svoju ekonomsku i socijalnu dimenziju. Ekonomski je da privreda ne proizvodi koliko bi mogla jer se ne koriste potencijalni proizvodni radnici, a socijalna je da velika nezaposlenost uzrokuje trajno siromaštvo stanovništva. Pored toga, "dostupnost radnih mjesta igra ključnu ulogu u načinu na koje se naše društvo drži na okupu" (Krugman, 2002., 41). Nedostupnost radnih mjesta možemo smatrati glavnim krivcem masovnog odlaska mladih ljudi u inozemstvo tijekom 90-ih godina¹³ i prirodne depopulacije stanovništva, koja se događa od 1998. godine. Ovakvi trendovi čine upitnim i svrhovitost ulaganja u obrazovanje, za koje je inače dokazana pozitivna korelacija s gospodarskim rastom. Kao niti bilo što drugo, tako se, izgleda, ni ulaganje u obrazovanje u Hrvatskoj ne isplati s aspekta države, ako nakon toga mladi obrazovani ljudi odlaze u inozemstvo.

Vlada RH koja je došla na vlast 2000. godine pravilno je uočila problem nezaposlenosti kao krucijalan. Tako se u Programu Vlade za razdoblje 2000.-2004. godine konstatira da se Hrvatska ne nalazi samo u recesiji, već i u strukturnoj krizi, te da "u njezinom pravnom i gospodarskom sustavu postoje ugrađene koncepcione greške" (Vlada RH, 8. veljače 2000.), a u "Razvojnim prioritetima RH 2002.-2004" nagašava se da "apsolutni prioritet ekonomске politike je povećanje zaposlenosti" (Vlada RH, 9. studenog 2001., 1-10).

Nažalost, ovako postavljeni ciljevi bili su u suprotnosti sa "Strategijom Hrvatske za 21. stoljeće" od 3. srpnja 2001. i parcijalnom studijom "Makroekonomija" od listopada 2001., u okviru iste strategije, koje je dao Ured za strategiju razvitka Republike Hrvatske, koje su izrađene po kriterijima neoliberalne tržišne ekonomije, kao kvalitetan zaokret iz državnog intervencionizma. Nasuprot stajalištu autora studije "Makroekonomija", smatramo da država mora preuzeti svoj dio odgovornosti za gospodarski razvoj. Jer premda je razvoj pod dominacijom države doživio neuspjeh, isto tako je završio razvoj bez države. "Povijest je ponovo pokazala da dobra vlada nije luksuz, nego vitalna potreba. Bez uspješne države održivi je rast, bilo ekonomski, bilo socijalni, nemoguć" (World Bank, 1997., II).

Da se tu ne radi o pukom sukobu između neoliberalaca i neokeynesijanaca upozorava nas činjenica da je “već sama nacija promjena u strategiji ekonomskog razvoja Hrvatske, orientacijom na bržu stopu rasta i rast zaposlenosti kao ‘apsolutni prioritet’, naišla na snažan otpor. Razloge treba tražiti u činjenici što takav zaokret iz prorecesijske u razvojnu politiku zahtijeva bitne promjene u cjelokupnom gospodarskom sustavu, osobito u monetarno-kreditnoj sferi i odnosima s inozemstvom, što ugrožava interes onih grupacija, kojima postojeće stanje odgovara. Radi se prije svega o krupnom finansijskom kapitalu i mogućnostima njegovog oplođivanja. Naime, postojeća prorecesijska politika, održavanje ekonomske ravnoteže na niskoj razini korištenja faktora proizvodnje i rasta, zasnovana je na takvom funkcioniranju gospodarskog sustava koji omogućuje neprekidno jačanje pozicije postojeće vlasničke strukture u stjecanju bogatstva i nastavak takve socijalne diferencijacije, koja pretežni dio stanovništva održava na razini siromaštva, a pretežni dio privrede, osobito realnog sektora, u neprekidnom pogoršanju apsolutne zaduženosti i stanju spašavanja gole egzistencije” (Sirotković, 2002., 405–406).

Promjene ekonomske politike

Radikalna promjena ekonomske politike neće “preko noći” riješiti nagomilane probleme hrvatskog gospodarstva, ali će stvoriti pretpostavke za njihovo postupno rješavanje. Granice nastavka postojeće ekonomske politike danas su više nego ocigledne i ogledaju su prvenstveno u pogoršanju nekih pokazatelja u 2003. godini, kao što su vanjskotrgovinski deficit koji iznosi 8 milijardi US dolara, manjak tekućeg računa platne bilance od 2 milijarde US dolara, te inozemnog duga koji je tijekom godine porastao za 8,4 milijarde US dolara i dosegao 23,6 milijardi US dolara (83,3% BDP-a), čime je Hrvatska znatno premašila graničnu vrijednost od 60 posto udjela duga u BDP-u koja dijeli visoko i nisko zadužene zemlje. Održanje postojeće ekonomske politike moguće je kratkoročno provesti dalnjim zaduživanjem, tako je u samo prvih pet mjeseci 2004. godine dug porastao za 1,8 milijardi US dolara i dosegao u lipnju 25,4 milijarde US dolara, dok je dugoročno održiva samo svođenjem potrošnje u realne okvire, što znači stabilizaciju na znatno nižoj razini gospodarske aktivnosti, daljnje redukcije socijalnih prava, povećanje broja nezaposlenih itd. U tom pravcu vode i najnovije mjere HNB-a,¹⁴ koje mogu utjecati samo na smanjenje potrošnje i time neizravno uvoze, te na taj način smanjiti vanjsko-

trgovinski i platni deficit, a ne povećanjem izvoza. Druga posljedica može biti smanjenje konkurentne sposobnosti hrvatskog gospodarstva, jer je se može očekivati da će banke odgovoriti povećanjem aktivnih kamatnih stopa, premda u ostvarenoj dobiti u 2002. i 2003. godini imaju dovoljno manevarskog prostora da to ne učine.

S druge strane moguće je poduzeti koordinirane promjene u tečajnoj, fiskalnoj i monetarnoj politici koje će za osnovni cilj imati porast proizvodnje i zaposlenosti uz zadržavanje stabilnosti cijena i ukupnog gospodarstva. Porasta zaposlenosti neće biti bez promjene u strukturi rasta BDP-a, u kojem primarnu ulogu treba dobiti tzv. realni sektor (industrija, energetika, građevinarstvo), a osnovni uvjet za njegov dugoročni rast je izvoz koji je opet, među ostalim, uvjetovan tečajem domaće valute. Treba naglasiti da je u ekonomskoj teoriji i praksi dvojben utjecaj stabilnosti cijena na gospodarski rast. Prema standardnim procjenama za Ameriku koje iznosi Krugman, a koja naravno nije usporediva s Hrvatskom, ali je primjer ilustrativan, smanjenje inflacije je veoma skupo jer da bi se smanjila inflacija za jedan postotni bod godišnje, privreda mora poslovati četiri postotna boda ispod svog kapaciteta (smanjiti *output*). S druge strane, stopa inflacije od 10 posto donosi veoma male troškove. Zbog loših povijesnih iskustava razumljiv je strah od inflacije u Hrvatskoj, međutim, trebamo biti svjesni da njezino održavanje na niskoj razini ima svoju cijenu u visokoj nezaposlenosti. Isto tako treba naglasiti da je moguće izvršiti značajne promjene tečaja bez većeg pritisaka na cijene, na što upućuju primjeri Brazila, Koreje, Tajlanda itd.

Pored tečajnih korekcija potrebno je i izvršiti fiskalno rasterećenje gospodarstva. Kod toga je važno postaviti pitanje nije li bolje javni dug koristiti za smanjenje poreznog opterećenja poduzeća, koje će poduzećima omogućiti profitabilnije poslovanje i veću konkurenost, a ukupni porezni prihodi rast će porastom BDP-a, nego ga koristiti jučer za sanaciju banaka, danas za reforme mirovinskog, a sutra zdravstvenog osiguranja?

ZAKLJUČNE NAPOMENE

Osnovni grijesi makroekonomske politike u proteklim deset godina, zapravo gotovo četvrt stoljeća (1980.–2004.), jesu potpuno nerazumijevanje ili neosjetljivost za ekonomski položaj poduzeća, tog osnovnog privrednog subjekta na kojem počiva ukupno gospodarstvo i odsutnost bilo kakve strategije razvoja. Naime, u proteklim godinama stalno su se povećavali razmjeri izvlačenja novca iz po-

dužeća u državni i finansijski sektor. Rezultat koji danas imamo je devastirano gospodarstvo koje nije sposobno održati ni postojeću nisku tehnološku razinu.

Model u kojem se iz stabilnog tečaja izvodila stabilitet cijena i stabilitet gospodarstva, umjesto da obrnuto stabilne cijene i tečaj budu rezultat stabilnog gospodarstva, nanio je Hrvatskoj, uslijed dugotrajne primjene, nesagledive štete. Smatramo da je Hrvatska došla do točke kada se više ne postavlja toliko pitanje opredijeljenosti za ovaj ili onaj ekonomski model, koliko pitanje zdravog razuma.

Osnovni problem koji hrvatska ekonomска politika mora riješiti je problem nezaposlenosti i brzeg ekonomskog razvoja, odnosno, jednostavno rečeno, stvaranja takvog makroekonomskog okruženja u kojem će se u Hrvatskoj isplatiti proizvoditi i raditi. Malo ohrabrenje pruža činjenica da su se i u dosadašnjem makroekonomskom okruženju neka poduzeća snašla i polučila dobre rezultate. To se u prvom redu odnosi na privatna poduzeća koja su to od svog osnutka, a koja su povećala prosječan broj zaposlenih s 3,1 u 1994. na 6 u 2003. godini, te su u 2003. godini činila 94,4 posto ukupnog broja poduzeća, zapošljavala gotovo polovicu ukupnog broja radnika, ostvarivala 57 posto ukupnog prihoda raspolažući s 33,7 posto imovine, što je za rezultat imalo činjenicu da je njihova dobit nakon oporezivanja bila 53,2 posto od ukupnog gospodarstva.

Tražeći hrvatske "gazele", dakle brzo rastuća poduzeća koja nose novu zaposlenost u razvijenim društvinama, među 400 najvećih hrvatskih poduzeća, prema povećanju ukupnog priboda, dobitka, izvoza i ekonomičnosti poslovanja, izdvojili smo 30 hrvatskih poduzeća. Ono što analiza nije mogla razlučiti je pitanje jesu li ti uspjesi rezultat sposobnosti menadžmenta, više ili manje izraženog monopolističkog položaja na hrvatskom tržištu, političkih veza, ili se pak radi o kombinaciji navedenih faktora. Gledajući samo navedene pokazatelje, ova poduzeća bi zaslужila epitet hrvatskih "gazela". Međutim, kada smo u analizu uveli pokazatelje poput proizvodnosti, rentabilnosti itd., ova poduzeća više i nisu bila tako uspješna, pa stoga trebamo biti oprezni u zaključcima.

Ono što je sasvim sigurno je činjenica da je u razdoblju od 1994. do 2003. godine proces tranzicije sasvim izmijenio vlasničku strukturu hrvatskih poduzeća, u kojoj su dominantna postala privatna poduzeća, a ekonomска politika njihovu djelatnost. Pod utjecajem ekonomskih politike, posebice tečajne, otvoren je proces dezindustrijalizacije i bujanja trgovine i usluga, odnosno došlo je do prebacivanja glavnine gospodarskih tokova iz realne (materi-

jalne) u finansijsku sferu. Ovaj proces rezultirao je padom industrijske proizvodnje (u 2003. iznosila je svega 75% one iz 1990. godine), broja zaposlenih u industriji (svega 40% 2003./1990.), sa stagnacijom BDP-a i izvoza i enormnog povećanja uvoza, što je za posljedicu imalo visoki vanjskotrgovinski i platni deficit, te više nego zabrinjavajući, kako po dinamici, tako i po visini (83,3% BDP-a 2003.), vanjski i unutarnji dug. *Stoga se nameće potreba zaokreta ekonomске politike iz dosadašnje prorecesijske u razvojnu, u čijem središtu će biti poduzeće i to prvenstveno izvozno, jer bez rasta izvoza nije zamisliv dugoročno održiv rast proizvodnje i zaposlenosti, a niti stabilnost hrvatskog gospodarstva.*

BILJEŠKE

¹ Podatci za 1994. godinu ZAP., za 2001. FINA.

² Prema podatcima DZS nominalne su plaće u razdoblju od 1994. do 1998. na razini ukupnoga gospodarstva porasle za 115%. Izvor: DZS, Statistički ljetopis 1999., str. 135.

³ Tako su, primjerice, u 1995. prosječne aktivne kamatne stope banaka u Njemačkoj iznosile 7,88%, u Irskoj 6,88%, u Japanu 3,90%, u Švicarskoj 5,59%, u Velikoj Britaniji 6,75%, a u Hrvatskoj 16,69%. Izvor: IMF - International Financial Statistics.

⁴ Ovakve zaključke možemo naći u gotovo svim materijalima Zavoda za platni promet u razdoblju od 1997. do 2000. godine.

⁵ Vidi radeve autora kao što su: R. Cantillon (1982.), J. S. Mill (1948.), J. Schumpeter (1934.), N. Kirtzner (1982.), G. Gilder (1986.), G. Bannock (1986.), J. W. Carland (1984.), J. K. Galbraith (1978.), B. C. Vaught-F. Hoy (1988.), P. Scherschel (1985.), D. L. Secton (1986.) i drugi autori.

⁶ Vidi radeve u: A. Francis (1986.), Mescon-Albert-Mehouri (1985.), Mintzberg, Nystrom (1988.), P. Drucker (1985.) i dr.

⁷ F. Bahtijarević-Šiber (1989., 2854-2872) mišljenja je, primjerice, da privatno vlasništvo nije niti neophodan niti dostatan uvjet za razvoj poduzetništva.

⁸ Koncept spajanja poduzetništva i menadžmenta kreirao je među prvima P. Drucker u poznatom radu iz 1985. godine.

⁹ Vjesnik, 21. rujna 2003.

¹⁰ *Ustav Republike Hrvatske*, Narodne novine br. 56. od 11. prosinca 1990.

¹¹ Izmjenama Zakona o operezivanju (koji je u primjeni od 2003. godine) dodaje se jedan razred, čime se povećava progresija, te se uvodi porez na dividendu, ali ne i kamatu, što ima znatne implikacije na sklonost ka investiranju.

¹² Prema "Privrednom vjesniku" od 6. svibnja 2002., str. 12.

¹³ Procjenjuje se da je između 1991. i 1998. godine između 130 i 150 tisuća pretežno mlađih osoba iselilo iz Hrvatske (Wertheimer-Baletić, 2000., 16).

¹⁴ Odluka Savjeta HNB-a od 27. kolovoza 2003. kojom se povećava obvezna pričuva na deviznu pasivu banaka u kunama s 25 na 35 posto.

LITERATURA

- Bahtijarević-Šiber F. (1989.), Poduzetništvo i rukovođenje, u: *Naše teme*, Zagreb, br. 11/1989. str. 2854-2872.
- Bannock G. (1986.), The Economic Role of the Small Firms in Contemporary Industrial Society, u: J. Curran, J. Stanworth, D. Watkins (eds.), *The Survival of the Small Firm*, Gower, Aldershot.
- Bedenik-Osmanagić, N. (2004.), Uspješnost najvećih u hrvatskome gospodarstvu, *Poslovni magazin*, broj 7 i 8, RRIF, Zagreb, str. 45-47.
- Brkanić, V. (2004.), Petstot najvećih hrvatskih tvrtki, *Poslovni magazin*, broj 7 i 8, RRIF, Zagreb, str. 33-44.
- Cantillon, R. (1982.), *Opća rasprava o prirodi trgovine*, CEKADE, Zagreb.
- Carland, J. W. i dr. (1984.), Differentiating Entrepreneurs From Small Business Owners: A Conceptualization, *Academy of Management Review*, br. 9, str. 354-359.
- Dragičević, A. (2003.), Znanost, obrazovanje i znanje u postmodernom razvoju Hrvatske, u Zborniku radova *Pristup strategiji ekonomskog razvoja Hrvatske*, HAZU, RIFIN, Ekonomija/Economics, br. 1., str. 249-273.
- Dragičević, A., Dragičević, D., (2003.), *Doba kibernetizma - Visoke tehnologije i društvene promjene*, Golden marketing, str. 542.
- Drucker, P. (1985.), *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*, Harper & Row, New York.
- Družić, G. (1995.), Razvoj poduzetništva u Hrvatskoj, u: *Restrukturiranje gospodarstva u Hrvatskoj*, knjiga 3, Ekonomski fakultet Zagreb, str. 51-59.
- Družić, G. (2001.), *Kriza hrvatskog gospodarstva i ekonomska politika*, Golden marketing, Zagreb.
- Družić, G. (2004.), *Hrvatska obratnica - Stanje i perspektive hrvatskog gospodarstva*, Golden marketing, Zagreb;
- Družić, I. (2003.), Proizvodni kapital kao pretpostavka i ograničenje gospodarskog rasta, u Zborniku radova *Pristup strategiji ekonomskog razvoja Hrvatske*, HAZU, RIFIN, Ekonomija/Economics, br. 1., str. 115-140.
- Easterly, W., Rebelo S. (1993.), Fiscal Policy and Economic Growth - An Empirical Investigation, *Journal of Monetary Economics*, 32, str. 417-458.
- Fisher, S. (1993.), The Role of Macroeconomic Factors in Growth, *Journal of Monetary Economics*, 32(3), str. 285-512.
- Francis, A. (1986.), *New Technology at Work*, Clarendon Press, Oxford.
- Franičević, V. (1994.), Mala poduzeća između mitova i stvarnosti: Posljedice za politiku razvoja, *Ekonomска misao i praksa*, No. 2, Dubrovnik.
- Friedman, M. (1969.), The Role of Monetary Policy in The Optimum Quantity of Money and Other Essays, Aldine Publishing Co, Chicago, p.p. 95-100.
- Friedman, M. (1973.), *Teorija novca i monetarna politika*, Rad, Beograd.
- Friedman, M. (1976.), Inflation and Unemployment (The 1976 Alfred Nobel Memorial Lecture), *Occasional Paper 51*, London, IAE.
- Galbraith, J. K. (1978.), *Nova industrijska država*, Stvarnost, Zagreb.
- Gilder, G. (1986.), *The Spirit of Enterprise*, Penguin Books, Harmondsworth.
- Graham, E. M., Krugman, R. (1999.), *Foreign Direct Investment in the USA*, Washington, DC: Institut for International Economics.

- Gray, J. (2002.), *Lažna zora - iluzije globalnog kapitalizma*, Masmedia, Zagreb.
- Grgić, M. (2002.), Autonomna monetarna politika i transmisijski mehanizam, HAZU, RIFIN, *Ekonomija/Economics*, 3/2002., str. 597-617.
- Jelčić, Božidar, (2000.), Poduzeća u poreznom sustavu u: *Zbornik radova "Uvjeti i izgledi ekonomskog razvoja Hrvatske početkom 21. stoljeća"*, HAZU, str. 293-306.
- Kaldor, N. (1982.), *The Source of Monetarism*, Oxford University Press.
- Keynes, J. M. (1936.), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Macmillon, London (prevedeno u: *Opća teorija zaposlenosti, kamate i novca*, Kultura, Beograd, 1965.).
- Kirtzner, I. N. (1973.), *Competition and Entrepreneurship*, Chicago University Press, Chicago.
- Kirtzner, I. N. (1982.), The Theory of Entrepreneurship in Economic Growth, *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Kovač, J. (1989.), Uloga poduzetništva u prestrukturiranju i razvoju suvremene privrede, *Naše teme*, Zagreb, br. 11, str. 2797-2817.
- Krugman, P. (2002.), *Doba smanjenih očekivanja*, Masmedia, Zagreb.
- Leibfritz, W., Thornton, J., Bibbee A. (1997.), Taxation and Economic Performance, OECD, Economic Department, *Working Paper*, br. 176.
- Mencinger, I. (2002.), *The Benefits of Ignoring IMF*, EIPP and University of Ljubljana.
- Mescon, M. H., Albert, M., Khedouri, F. (1985.), *Management*, Harper & Row, New York (2. izdanje).
- Mill, J. S. (1948.), *Principles of Political Economy With Some Applications to Social Philosophy*, J. W. Pasker, London.
- Mintzberg, H. (1988.), Managerial Work: From Observation, u: P. B. Dubosse (ur.), *Readings in Management*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. Y., str. 1-15.
- Nikić, G. (2003.), Gospodarski razvitak Hrvatske i konkurentnost na svjetskom tržištu u Zborniku radova: *Tečajna politika i gospodarski razvoj*, RIFIN, *Ekonomija/Economics*, br. 2, str. 299-318.
- Nystrom, H. (1988.), Company Creativity and Innovation, u: P. Colemont, P. Groholt, T. Richards, H. Smeekes, (ur.) *Creativity and Innovation: Towards A European Network*, Kluwer, Dordrecht, str. 25-29.
- Perišin, I., Šokman, A., Lovrinović, I. (2001.), *Monetarna politika*, Pula, str. 320.
- Perišin, I. (2003.), Diskretna struktura finansijskih fenomena, u Zborniku radova: *Tečajna politika i gospodarski razvoj*, RIFIN, *Ekonomija/Economics*, br. 2, str. 319-335.
- Radošević, S. (1982.), Poduzetništvo u Hrvatskoj i uloga tehnološke politike, u: D. Čengić (ur.), *Kako do uspješnog poduzeća*, Croman, Zagreb str. 47-59.
- Radošević, D. (1998.), Kratkoročne i dugoročne dileme tečajne politike, *Privredna kretanja i ekonomска politika*, br. 67, Ministarstvo finančija i Ekonomski institut Zagreb, str. 35-95.
- Sachs, J., Tornell, A., Velasco, A. (1996.), Financial Crisis in Emerging Markets - The Lessons from 1995, *NBER Working Papers*, No. 5576, National Bureau of Economic Research, Cambridge.

- Santini, G. (2002.), Međuovisnost sistema i politike, *Ekonomija/Economics* br. 3, HAZU, RIFIN, str. 465-473.
- Santini, G. (2003.), Odnos kamatne i neto profitne stope, u Zborniku radova *Pristup strategiji ekonomskog razvoja Hrvatske*, HAZU, RIFIN, *Ekonomija/Economics*, br. 1., str. 201-215.
- Scherschel P. (1985.), The Comeback of Risk Takers, *Economic Impact*, br. 50, str. 27-32.
- Schumpeter, J. (1934.), *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, Harvard.
- Secton, D. L. (1986.), Role of Entrepreneurship in Economic Development, u: R. D. Hisrich (ur.), *Entrepreneurship, Intrapreneurship and Venture Capital*, Lexington Books, Lexington, Mass., str. 27-40.
- Sirotković, J. (1996.), *Hrvatsko gospodarstvo*, Golden Marketing i HAZU.
- Sirotković, J., Družić, G. (1999.), *Utjecaj ekonomске politike na hrvatsko gospodarstvo*, HAZU, HITA-CONSULTING, Zagreb.
- Sirotković, J., Družić, G. (2001.), Hrvatska gospodarska kriza i pravci zaokreta iz recesije u ekonomski razvoj, HAZU, RIFIN, *Ekonomija/Economics*, br. 1, svibanj 2001., str. 15-41.
- Sirotković, J. (2002.), *Polazišta za strategiju ekonomskog razvoja Hrvatske početkom 21. stoljeća - Teze za raspravu*, Radovi Odsjeka za ekonomski istraživanja HAZU, sv. 35, HAZU, RIFIN, Zagreb.
- Spajić, F. (2002.), Ekonomski i finansijski učinci promjena u sustavu oporezivanja dobiti od 1. siječnja 2001. godine, u Zborniku radova *Ekonomski politika u 2003.*, Inženjerski biro, Opatija-Zagreb, str. 353-375.
- Stiglitz, J., Hoff, K. (1999.), *Modern Economic Theory and Development*, The World Bank and Princeton University.
- Stiglitz, J. E. (2002.), Employment, social justice and societal well-being, *International Labour Review*, vol. 141. no. 1-2 (prevedeno u Reviji za socijalnu politiku, br. 2, travanj-lipanj 2003., str. 237-233).
- Stipetić, V. (2003.), Hrvatsko gospodarstvo u 20. stoljeću, globalizacija i pogled u budućnost, u: *Zbornik radova "Ekonomski politika Hrvatske u 2004. godini"*, Inženjerski biro, Opatija, 2003.
- Vaught, B. C., Hoy, F. (1988.), Have You Got What it Takes to Run Your Own Business?, u: P. B. Dubosse (ur.), *Readings in Management*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.Y..., str. 297-307.
- Veselica, V. (2000.), Razumijevanje poduzeća i njegovo financiranje, u: *Zbornik radova "Uvjeti i izgledi ekonomskog razvoja Hrvatske početkom 21. stoljeća"*, HAZU, str. 293-306.
- Wertheimer-Baletić, A. (2000.), Predvidive promjene u dobnoj strukturi stanovništva Hrvatske u: *Zbornik radova "Tržišna demokracija u Hrvatskoj - stanje i perspektive"*, HAZU, CROMAR, Zagreb - Varaždin, str. 13-21.
- Vojnić, D. (2003.), Ekonomija i politika tranzicije u teoriji i praksi - Gdje je Hrvatska?, u Zborniku radova *Pristup strategiji ekonomskog razvoja Hrvatske*, HAZU, RIFIN, *Ekonomija/Economics*, br. 1., str. 61-95.
- Zdunić, S. (1997.), Osnovna pitanja politike restrukturiranja i razvoja hrvatskog gospodarstva, *Gospodarska politika Hrvatske - što i kako dalje u 1998.*, Opatijsko savjetovanje Hrvatskog društva ekonomista, Inženjerski biro, str. 53-77.
- Zdunić, S. (2002.), Kritična mjesta strukturne i stabilizacijske politike, HAZU, RIFIN, *Ekonomija/Economics*, 3/2002., str. 415-428.

Gordan Družić
**Ekonomska politika i razvojni
potencijal hrvatskoga
poduzetništva**

- Zdunić, S. (2003.), Putevi hrvatske makroekonomske politike, u Zborniku radova: *Tečajna politika i gospodarski razvoj*, RIFIN, Ekonomija/Economics, br. 2, str. 423-475.
- Zdunić, S., Grgić, M. (1996.), Elementi za politiku oporavka Hrvatskog gospodarstva, *Ekonomija/Economics*, RIFIN, str. 219-247.

OSTALI IZVORI

- FINA (2002.), *Informacije o osnovnim finansijskim rezultatima poduzetnika u 2001.*, lipanj 2002. godine.
- FINA (2003.), *Informacije o osnovnim finansijskim rezultatima poduzetnika u 2002.*, lipanj 2003. godine.
- FINA (2004.), *Informacije o osnovnim finansijskim rezultatima poduzetnika u 2003.*, lipanj 2004. godine.
- Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti, Znanstveno vijeće za ekonomski istraživanja i hrvatsko gospodarstvo, (2001.): *Krizno stanje hrvatskog gospodarstva i pravci zaokreta ekonomske politike iz prorecessijske u razvojnu*, Zagreb, 11. travnja 2001.
- Hrvatska narodna banka, (2003.), *Bilten*, broj 96, kolovoz 2004.
- Memorandum Vlade Republike Hrvatske o gospodarskoj politici, (1994.), *Privredna kretanja i ekonomska politika*, br. 32, lipanj-srpanj 1994.
- Memorandum Vlade Republike Hrvatske o gospodarskoj politici, (1997.), *Privredna kretanja i ekonomska politika*, br. 56, travanj 1997.
- Ministarstvo finančnoga (2000.), Državni proračun RH 2001–2003., *Fiskalne projekcije*, Zagreb, kolovoz 2002.
- Ministarstvo finančnoga (1996.–2004.), *Mjesečni statistički prikazi Ministarstva finančnoga*, tiskani u razdoblju 1996–4/2004.
- OECD (2003.), *OECD Economic Outlook*, No. 73, June, Paris.
- Privredni vjesnik (2004.), *400 najvećih 2003.*, broj 3355 od 9. lipnja.
- RRIF (2004.), *Poslovni magazin*, broj 7 i 8, srpanj/kolovoz.
- Ured za strategiju razvijitka RH (2001.), *Strategija Hrvatske za 21. stoljeće - Načela razvitka Republike Hrvatske*, Zagreb, 3. 7. 2001.
- Ured za strategiju razvijitka RH (2001.), *Hrvatska u 21. stoljeću - Makroekonomija*, Zagreb, listopad.
- Ustav Republike Hrvatske*, Narodne novine, br. 56, 22. 12. 1990.
- Vlada Republike Hrvatske (1993.), *Provjeda stabilizacijskog programa*, Zagreb.
- Vlada Republike Hrvatske (2000.), *Memorandum of Economic And Financial Policies*, December 2000.
- Vlada Republike Hrvatske (2000.), *Program rada Vlade Republike Hrvatske za razdoblje 2000.-2004. godine*, Zagreb, 8. veljače 2000.
- Vlada Republike Hrvatske (2001.), *Letter of Development Policy*, 5. 6. 2001.
- Vlada Republike Hrvatske (2001.), *Razvojni prioriteti Republike Hrvatske 2002.-2004. Rast zapošljavanja i standarda, otvorenost, konkurentnost, stabilnost*, Zagreb, 9. studenog 2001.
- WB (1997.), *World Development Report*, Washington D.C.: World Bank.
- ZAP (1999.), *Informacija o osnovnim finansijskim rezultatima poduzetnika Republike Hrvatske u 1998. godini*, lipanj, Zagreb.
- ZAP (2000.), *Informacija o osnovnim finansijskim rezultatima poduzetnika Republike Hrvatske u 1999. godini*, lipanj, Zagreb.
- Zavod za platni promet (1995–2001.), *Informacije o osnovnim finansijskim rezultatima poduzetnika*, lipanj 1995., lipanj 1997., srpanj 1998., lipanj 1999., lipanj 2000. i lipanj 2001.

Prilozi

Prilog I. Uz tekst Saše Poljanec-Borić

Tablica 1.

Raspodjela ispitanika prema spolu (%)

1. muškarci:	81,5
2. žene:	18,5

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 2.

Raspodjela ispitanika prema dobi (%)

1. do 45 godina	48,0
2. 46 godina i više	52,0

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 3.

Raspodjela ispitanika prema obrazovanju (%)

1. srednja škola (različiti smjerovi)	27,5
2. viša škola (tehnički i drugi smjerovi)	16,9
3. fakultet i viši oblici obrazovanja	55,7

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 4.

Raspodjela ispitanika prema profesionalnom (međunarodnom, domaćem) iskustvu %

1. od 1 do 3 godine	4,4
2. od 4 do 10 godina	3,0
3. 11 i više godina	1,6
4. nije radio/radila u inozemstvu	91,0

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 5.

Raspodjela ispitanika prema broju automobila u kućanstvu (%)

1. jedan automobil	32,8
2. dva automobila	49,7
3. tri i više automobila	13,2
4. bez odgovora	4,4

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 6.

Raspodjela ispitanika prema vlasništvu vikendice/apartmana za odmor i/ili dodatnog stana/kuće (%)

1. imam vikendicu/apartman za odmor	30,3
2. imam dodatni stan/kuću	16,2
3. da, imam i jedno i drugo	8,8
4. nemam ništa od toga	43,2

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 7.

Raspodjela ispitanika prema percepciji vlastitog političkog svjetonazora između klasičnih političkih polova "ljevice" i "desnice" (%)

Ljevo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Desno
	2,5	1,8	4,6	12,9	29,6	14,8	9,5	8,8	1,6	3,2	
bez odgovora: 10,6											

Napomena: Procjena vlastite političke orijentacije između ljevice i desnice utvrđena je uz pomoć ljestvice od 1 do 10, pri čemu 1 označava lijevu političku orijentaciju, a 10 desnu političku orijentaciju.

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 8.

Članstvo u različitim udrugama i organizacijama civilnoga društva (%)

	Da	Ne
1. član neke međunarodne poduzetničke/menadžerske udruge	3,5	95,8
2. član Hrvatske udruge menadžera CROMA	9,0	90,8
3. član Hrvatske udruge poslodavaca HUP	18,9	80,1
4. član neke parlamentarne političke stranke	9,0	90,1
5. član upravnog odbora lokalnog/regionalnog športskog kluba	10,2	89,6
6. član upravnog odbora nekoga od športskih klubova u prvoj ligi	4,4	95,2
7. član upravnog odbora neke građanske udruge/(NGO)	5,3	94,2
8. osnivač neke građanske udruge (NGO)	4,6	94,0

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 9.

Raspodjela ispitanika prema su/vlasničkom udjelu u dionicama sadašnjeg poduzeća (%)

1. nema dionica – ovdje radi samo kao menadžer	35,8
2. ima do 25% dionica ovoga poduzeća	13,9
3. ima od 26 do 50% dionica ovoga poduzeća	6,5
4. ima u su/vlasništvu 51% i više dionica ovoga poduzeća	7,4
5. jedini je su/vlasnik ovoga poduzeća/ poduzeće nije dioničko društvo	32,8
6. nešto drugo	3,7

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Tablica 10.

Tipologija poduzeća ispitanika prema većinskom vlasniku poduzeća (%)

1. poduzeće gdje su većinski vlasnici zaposleni radnici (bez menadžera)	13,2
2. poduzeće gdje su većinski vlasnici državni fondovi/država	9,7
3. poduzeće gdje su većinski vlasnici pojedinačni vlasnik/vlasnici iz Hrvatske	22,4
4. poduzeće gdje su većinski vlasnici inozemni građani ili inozemna poduzeća/banke	9,0
5. poduzeće gdje su većinski vlasnici osobno ispitanici kao vlasnici/ većinski dioničari	40,0
6. nešto drugo	5,8

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.**Tablica 11.**

Udio stranog kapitala u vlasništvu poduzeća ispitanika (%)

1. do 50%	5,3
2. preko 50%	9,5
3. bez udjela stranog kapitala	85,2

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.**Tablica 12.**

Raspodjela poduzeća prema ukupnom prihodu (u kunama) 2003. godine (%)

1. do 1 milijun kuna	12,9
2. od 1 do 20 milijuna kuna	15,9
3. od 21 do 50 milijuna kuna	13,6
4. od 51 do 80 milijuna kuna	18,2
5. više od 80 milijuna kuna	20,1
6. bez odgovora	19,2

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.**Tablica 13.**

Tipovi glavnih konkurenata prema vlasničkoj strukturi (%)

1. uglavnom domaća poduzeća	64,9
2. uglavnom inozemna poduzeća/podružnice inozemnih kompanija u Hrvatskoj	29,3
3. netko drugi	3,0

Izvor: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2004.

Prilog 2. Uz tekst Vojmira Franičevića

Tablica 1.

Aktivna trgovačka društva u Hrvatskoj, broj i zaposlenost

Godina	Ukupno		Broj		Srednja poduzeća		Velika poduzeća		
	Broj	Zaposleni (000)	Broj	Zaposleni (000) r(E/N)	Broj	Zaposleni	Broj	Zaposleni	
1990.	10.851	1.132,8	8.815	103,8	11,8	1.444	342,6	600	686,4
1991.	16.504	887,5	14.641	123,6	8,44	1.383	237,4	480	526,5
1992.	27.137	808,6	24.843	158,9	6,40	1.852	219,5	442	430,1
1993.	35.590	797,4	33.973	155,5	4,58	1.119	207,6	498	434,3
1994.	49.727	807,8	48.016	190,1	3,96	1.194	193,7	517	423,9
1995.	59.922	769,9	58.072	205,4	3,54	1.335	177,1	515	387,3
1996.	61.959	765,1	59.935	217,6	3,63	1.497	177,7	526	369,7
1997.	64.491	772,1	62.217	230,2	3,70	1.717	180,5	557	361,4
1998.	61.583	762,3	59.285	239,4	4,04	1.754	178,9	544	344,0
1999.	59.972	716,2	57.323	241,0	4,20	2.075	158,7	574	316,4
2000.	58.773	741,9	56.173	271,2	4,83	2.044	158,1	556	312,5
2001.	56.987	727,2	54.213	247,3	4,56	2.203	161,4	571	318,5
2002.	63.561	754,2	60.562	246,9	4,07	2.279	156,7	720	350,6
2003.	68.084	796,9	64.598	262,8	4,07	2.597	159,0	889	375,1

Bilješka: Samo aktivna trgovačka društva registrirana prema Zakonu o trgovackim društvima. Obrti, zadruge i druge pravne osobe nisu obuhvaćene.

Izvori: Kovačević (1997.) za 1990.-1995.; HGK baza podataka za 1995.-2003. Svi se podatci temelje na podacima FINE. Ipak, stanovite diskrepancije su moguće.

Tablica 2.

Struktura zaposlenosti u poslovnom sektoru prema veličini poduzeća %

	Ukupno	Mala	Srednja	Velika	M+S (+obrt i zadruge)
1990.	100	9,2	30,2	60,6	39,4
1991.	100	13,9	26,7	59,3	40,7
1992.	100	19,7	27,1	53,2	46,8
1993.	100	19,5	26,0	54,5	45,5
1994.	100	23,5	24,0	52,5	47,5
1995.	100	26,7	23,0	50,3	49,7
1996.	100	28,4	23,2	48,3	51,7
1997.	100	29,8	23,4	46,8	53,2
1998.	100	31,4	23,5	45,1	54,9
1999.	100	33,6	22,2	44,2	55,8 (65,5)
2000.	100	36,6	21,3	42,1	57,9 (67,3)
2001.	100	34,0	22,2	43,8	56,2 (66,3)
2002.	100	32,7	20,8	46,5	53,5 (64,6)
2003.	100	33,0	20,0	47,1	53,0

Izvori: Podaci za aktivna trgovačka društva (kao i u Tablici 1.); podaci o zadrugama i obrtima (Ministarstvo za obrt, mala i srednja poduzeća (2003.).

Bilješka: Postotak u zgradama zadnjeg stupca odnosi se na ukupnu zaposlenost iz Tablice 1. uvećanu za zaposlenost u obrtu i zadrugama (1999.-2002., 201,3; 212,9; 218,2; 236,4 tisuća prema podacima MOMSP, 2003.)

Prilog 3. Uz tekst Gordana Družića

U tablici koja slijedi poduzeća su prikazana sukladno ranguima prema 10 različitim pokazateljima. Za početak, poduzeća su poredana prema rangu ukupnog prihoda (kolona 3). U koloni 4 poduzeća su rangirana prema uspješnosti (dubitak/kapital) ili povratu kapitala. U koloni 5 poduzeća su rangirana prema rentabilnosti (dubit/aktiva-imovina). U koloni 6 ove tablice poduzeća su rangirana prema zaduženosti (ukupne obvezе/kapital). U koloni 7 poduzeća su rangirana prema sukladnosti kratkoročnih izvora financiranja (kratkoročna imovina/kratkoročne obvezе). U koloni 8 poduzeća su rangirana prema sukladnosti dugoročnih izvora financiranja (dugoročna imovina/dugoročne obvezе i kapital) što je "zlatno" bilančno pravilo, prema kojem dugoročna imovina mora bez ostatka biti financirana vlastitim i tudim dugoročnim izvorima financiranja.

U koloni 9 poduzeća su rangirana prema stupnju pokrića A (vlastiti kapital/dugotrajna imovina). U koloni 10 poduzeća su rangirana prema stupnju pokrića B (kapital+dugoročne obvezе/dugotrajna imovina). Ukoliko je ovaj pokazatelj ispod 100, znači da je dugotrajna imovina pokrivena kratkoročnim izvorima sredstava. U koloni 11 poduzeća su rangirana prema proizvodnosti (ukupni prihod/broj zaposlenih). I na kraju, u koloni 12 poduzeća su rangirana prema proizvodnosti mjerenoj odnosom dobitka poslike oporezivanja po zaposlenom.

Tablica 1.
Rang lista hrvatskih poduzeća po višestrukim pokazateljima ne/uspješnostи

Naziv	Mjesto	Rang UP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ.	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang dobiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
INA - Industrija naftе d.d.	Zagreb	1	215	135	356	247	186	239	308	198	111
Hrvatska elektroprivredа d.d.	Zagreb	2	340	277	414	125	175	238	319	17	15
HT - Hrvatske telekomunikacije d.d.	Zagreb	3	273	152	462	13	336	107	158	276	95
Konzum d.d.	Zagreb	4	208	313	71	478	6	434	488	266	324
Hrvatske željeznice	Zagreb	5	-	-	263	414	91	365	403	474	-
HT Mobilne komunikacije d.o.o.	Zagreb	6	91	23	435	108	226	149	268	120	20
HEP-Proizvodnja d.o.o.	Zagreb	7	15	412	2	416	127	468	367	228	390
HEP-Distribucija d.o.o.	Zagreb	8	13	411	3	439	53	467	441	451	397
Pliva d.d.	Zagreb	9	360	302	447	471	124	224	370	271	175
Vipnet d.o.o.	Zagreb	10	87	51	268	119	206	328	288	131	36
Adris grupa d.d.	Rovinj	11	107	29	416	216	201	161	293	50	6
Vindija d.d.	Varaždin	12	205	202	191	411	86	344	408	133	146

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zadužnosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang robiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Getro d.d.	Sesvete	13	322	346	116	477	33	402	461	192	348
Bechtel International, Inc.	Otok Oštarijski	14	121	123	175	459	45	303	449	227	167
P.Z. Auto d.o.o.	Velika Gorica	15	49	30	217	169	476	13	18	22	18
Hrvatske šume društvo d.o.o.	Zagreb	16	-	-	375	272	188	205	306	482	-
Podravka - Prehrambena industrija d.d.	Koprivnica	17	-	-	367	241	198	221	296	398	-
Brodosplit - Brodogradilište d.o.o.	Split	18	-	-	16	448	59	460	435	403	-
Medika d.d.	Zagreb	19	-	-	151	303	320	122	174	91	-
Lura d.d.	Zagreb	20	-	-	272	279	171	313	323	272	-
Bodomerkur d.d.	Split	21	294	286	186	266	295	195	199	152	263
OMW Istrabenz d.o.o.	Zagreb	22	-	-	134	347	144	386	350	14	-
Ericsson Nikola Tesla d.d.	Zagreb	23	170	55	448	25	429	57	65	185	57
HP d.d.	Zagreb	24	394	378	427	91	239	155	255	490	399
Petrokemija d.d.	Kutina	25	-	-	346	423	108	289	386	366	-
Croatia Airlines d.d.	Zagreb	26	347	345	206	341	126	387	368	195	250
Hrvatska radiotelevizija	Zagreb	27	171	108	280	150	294	246	200	411	231
Ulijanik Brodogradilište d.d.	Pula	28	404	405	275	385	373	119	121	313	403
Renault Nissan Hrvatska	Zagreb	29	18	35	109	256	465	24	29	15	22
Crosco, Naftni servisi d.o.o.	Zagreb	30	291	270	220	320	167	343	327	330	262
Tisak trgovачko d.d.	Zagreb	31	-	-	40	146	263	448	231	365	-
Konstruktor-inženjering d.d.	Split	32	99	247	50	435	22	420	472	371	330
Hrvatske ceste d.o.o.	Zagreb	33	403	387	471	359	140	190	354	98	33
Agrokor-Trgovina d.d.	Zagreb	34	52	309	20	228	492	7	2	11	64
3. maj brodogradilište d.d.	Rijeka	35	-	415	-	462	453	-	41	377	410
Financijska agencija	Zagreb	36	252	128	450	22	317	124	177	473	217
Viadukt d.d.	Zagreb	37	295	295	167	381	107	340	387	335	336
Hypo Leasing Kroatien d.o.o.	Zagreb	38	119	394	11	12	219	463	275	30	154
Metro Cash & Carry d.o.o.	Zagreb	39	-	-	407	100	251	138	243	206	-
Dalekovod d.d.	Zagreb	40	128	73	311	106	338	171	156	333	178
Tankerska plovidba d.d.	Zadar	41	399	395	251	49	253	354	241	89	301
Dalmacija cement - RMC Group d.d.	Kaštel Sućurac	42	179	54	466	23	293	118	201	214	45
Koka d.d. Varaždin	Varaždin	43	236	182	289	237	274	158	220	332	232
Benetton Croatia d.o.o.	Osijek	44	36	16	243	274	309	111	185	60	25
Siemens d.d.	Zagreb	45	86	77	182	211	434	53	60	246	144
*		46									
Billia d.o.o.	Zagreb	47	400	391	304	342	156	187	338	208	395
KTC d.o.o.	Križevci	48	248	254	174	326	183	332	311	190	283
Pevec d.o.o.	Bjelovar	49	214	331	53	452	13	431	481	220	337
Mercator-H d.o.o.	Velika Gorica	50	-	-	283	472	75	341	419	283	-
Dioki d.d.	Zagreb	51	-	-	445	177	190	178	304	168	-
Oktal Pharma d.o.o.	Zagreb	52	50	226	37	333	311	359	183	70	115
Farmacija d.d.	Zagreb	53	381	389	112	318	337	105	157	105	349
Coca-Cola Beverages Hrvatska d.d.	Zagreb	54	154	45	454	64	260	134	234	244	80

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang dobiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Zagrebačka pivovara d.d.	Zagreb	55	46	12	357	214	284	123	210	202	35
Medical Intertrade d.o.o.	Sveta Nedelja	56									
Žito d.o.o.	Osijek	57	194	201	189	269	281	231	213	153	173
Strabag d.o.o.	Zagreb	58	-	-	-	436	2	-	492	144	-
ZET d.o.o.	Zagreb	59	390	402	227	250	9	432	485	483	408
AWT International d.o.o.	Zagreb	60	93	125	124	267	423	59	71	130	149
Tehnika d.d.	Zagreb	61	289	242	316	115	361	108	133	346	282
Euroline d.o.o.	Zagreb	62	78	74	178	179	386	130	108	79	6
Euro Petrol d.o.o.	Rijeka	63	160	292	57	431	50	436	444	93	261
Kraš, prehrambena industrija d.d.	Zagreb	64	301	212	385	157	224	184	270	397	237
Raiffeisen Leasing d.o.o.	Zagreb	65	264	403	15	1	306	461	188	26	198
Gradска plinara Zagreb d.o.o.	Zagreb	66	228	233	302	305	12	385	482	205	148
Orbico d.o.o.	Zagreb	67	-	-	65	273	446	84	48	83	-
M SAN grupa d.o.o.	Zagreb	68	144	58	370	60	443	44	51	48	44
Kerum d.o.o.	Split	69	140	250	77	438	58	428	436	258	290
Citroen Hrvatska	Zagreb	70	31	40	132	221	445	38	49	20	27
Belišće d.d.	Belišće	71	397	392	240	133	213	357	281	402	386
Peugeot Hrvatska d.o.o.	Buzin	72	34	27	160	242	447	37	47	19	21
Zvijezda d.d.	Zagreb	73	319	239	392	148	265	144	229	248	208
Industrogadnja d.d.	Zagreb	74	308	267	318	187	117	293	377	234	196
Jadrolinija	Rijeka	75	321	238	402	293	151	241	343	434	300
Gorenje Zagreb d.o.o.	Zagreb	76	341	368	99	226	365	298	129	73	280
Atlantic Trade d.o.o.	Zagreb	77	88	132	98	336	217	245	277	182	186
Jamnica d.d.	Zagreb	78	142	66	347	229	212	212	282	302	118
Ledo d.d.	Zagreb	79	226	164	308	111	356	153	138	254	174
Elektropromet d.d.	Zagreb	80	384	382	230	302	228	181	266	183	362
Autocommerce d.o.o.	Zagreb	81	143	200	108	376	114	362	380	64	98
Hrvatske autoceste d.o.o.	Zagreb	82	-	-	413	474	125	271	369	396	-
Plodine d.o.o.	Rijeka	83	61	284	28	487	17	458	477	194	276
Belupo lijekovi i kozmetika d.d.	Koprivnica	84	103	75	229	173	303	269	191	300	97
STSI - Integrirani tehnič. servisi d.o.o.	Zagreb	85	344	335	233	210	291	244	203	381	346
Tvornica lakih metala d.d.	Šibenik	86	-	-	166	407	113	388	381	416	-
Tekstilpromet d.d.	Zagreb	87	359	341	282	249	264	159	230	225	315
HEP-Prijenos d.o.o.	Zagreb	88	12	413	1	492	80	469	414	372	393
Tifon d.o.o.	Zagreb	89	48	253	30	158	235	449	259	74	161
Hrvatska brodogradnja d.o.o.	Trogir	90	-	-	17	488	25	445	469	1	-
Končar-KET d.d.	Zagreb	91	64	215	45	308	428	55	66	117	190
Hidroelektra Niskogradnja d.d.	Zagreb	92	361	379	149	382	157	342	337	420	388
Elektromaterijal d.d. za trgovinu i usluge	Rijeka	93	309	333	115	364	106	267	388	203	321
Alastor d.o.o.	Osijek	94	292	232	298	473	64	325	430	235	224
TE Plomin d.o.o.	Plomin	95									
Medifarm-Velebit d.d.	Varaždin	96	272	329	87	307	414	69	80	76	216

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang dobiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Kamen-Ingrad d.d.	Velika	139	135	183	131	420	89	394	405	358	221
Vodoopskrba i odvodnja d.o.o.	Zagreb	140	409	416	438	410	29	345	465	447	402
Saponia – Kemijska, prehrambena i farmaceutska industrija d.d.	Osijek	141	326	259	376	71	355	126	139	400	294
PBZ American Express	Zagreb	142	57	85	117	218	364	177	130	179	38
Plava laguna d.d.	Poreč	143	284	173	443	375	134	210	360	428	137
Recro d.d.	Zagreb	144	72	80	157	185	449	49	45	80	63
Brodokomerc Nova d.o.o.	Rijeka	145	206	320	62	371	131	194	363	362	389
Ronhill d.o.o.	Burići	146	26	13	231	164	467	21	27	55	5
Tomić & Co. d.o.o.	Zagreb	147	47	20	284	135	456	31	38	82	51
Hrvatska lutrija d.o.o.	Zagreb	148	92	44	293	166	358	116	136	424	172
Debis Leasing Hrvatska d.o.o.	Zagreb	149	281	384	35	494	38	457	456	21	100
Viktor Lenac d.d.	Rijeka	150	-	-	-	493	56	-	438	425	-
Hrvat. kontrola zrač. plovidbe d.o.o.	Velika Gorica	151									
Krka Farma d.o.o.	Zagreb	152	398	407	107	380	65	286	429	90	367
Aluflexpack d.o.o.	Murvica	153	-	-	68	192	233	435	261	255	-
Gramat d.d.	Zagreb	154	280	263	216	311	176	230	318	193	204
MCR-Mazda d.o.o.	Zagreb	155	11	28	126	268	442	40	52	9	13
Končar Energet. transformat d.o.o.	Zagreb	156	139	70	345	62	426	74	68	241	109
Toyota Croatia d.o.o.	Zagreb	157	40	104	72	348	221	150	273	7	42
Riviera holding d.d.	Poreč	158	299	191	451	490	104	226	390	448	165
Tvin d.d.	Virovitica	159	329	243	426	44	388	81	106	460	322
Jadranski naftovod d.d.	Zagreb	160	364	316	436	58	182	220	312	260	112
Stanić d.o.o.	Samobor	161	106	87	202	186	366	172	128	175	142
Porsche Leasing d.o.o.	Zagreb	162	-	-	12	17	174	462	320	28	-
Biljemerant d.o.o.	Osijek	163	296	317	143	457	35	378	459	391	360
Zagorje-Tehnobeton d.d.	Varaždin	164	246	227	242	200	360	125	134	410	305
Petrol trgovina d.o.o.	Zagreb	165	375	349	358	90	321	176	173	12	76
Badel 1862 d.d.	Zagreb	166	371	351	324	203	222	225	272	337	311
Diners Club Adriatic d.d.	Zagreb	167	185	223	133	196	451	50	43	156	70
Jadranka d.d.	Mali Lošinj	168	327	258	386	458	121	285	373	388	229
Zagrebačke ceste d.o.o.	Zagreb	169	256	229	250	92	399	152	95	379	293
MAN Importer Hrvatska d.o.o.	Zagreb	170	227	217	194	310	261	132	233	52	140
Aica Zagreb d.o.o.	Zagreb	171	84	68	196	128	387	201	107	171	99
Iredal d.o.o.	Split	172	313	404	18	369	44	427	450	42	376
Chromos agro d.d.	Zagreb	173	233	130	380	101	393	71	101	157	81
Osijek-Koteks d.d.	Osijek	174	198	221	161	391	100	368	394	327	245
Mediator d.o.o.	Komolac	175	334	388	49	445	47	440	447	286	391
Lantea d.d.	Zagreb	176	356	336	274	332	179	182	315	389	365
INA-CRO Petrol d.d.	Zagreb	177	98	89	172	343	166	265	328	92	131
BINA-Istra d.d.	Pula	178	110	141	146	16	315	395	179	8	3
Duhan d.d.	Zagreb	179	401	409	150	297	230	320	264	351	411

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ.	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang robiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Danica Mesna industrija d.o.o.	Koprivnica	180	216	205	199	184	271	329	223	395	254
Brodotrogir d.d.	Trogir	181	-	-	-	485	142	-	352	476	-
Gradska ljekarna Zagreb	Zagreb	182	146	37	458	7	481	9	13	251	110
Čistoća d.o.o.	Zagreb	183	408	406	434	66	335	102	159	480	412
Slobodna Dalmacija - Trgovina d.o.o.	Split	184	234	137	374	113	400	68	94	367	327
Termocommerce d.o.o.	Zagreb	185	127	115	211	163	405	90	89	163	145
PIK Vrbovec - Mesna industrija	Vrbovec	186	-	-	-	469	314	-	180	468	-
Poni trgovina, d.o.o.	Koprivnica	187	-	293	-	394	471	-	23	18	91
PAN - Papirna industrija d.o.o.	D. Andrijevići	188	352	330	279	460	60	318	434	417	341
Autocesta Rijeka - Zagreb d.d.	Zagreb	189	-	-	290	55	97	370	397	331	-
Samoborka d.d.	Samobor	190	202	186	226	123	290	323	204	270	184
P.P.C. Buzet d.o.o.	Juričići	191	362	375	158	440	76	380	418	354	371
Jadroplov d.d.	Split	192	55	52	159	495	81	416	413	65	8
Finvest Corp d.d.	Čabar	193	385	365	359	286	150	280	344	357	339
Istraturist Umag d.d.	Umag	194	241	126	408	482	116	277	378	412	129
GP Krk d.d.	Krk	195	300	298	173	324	178	358	316	344	334
Radin-Grafička d.o.o.	Zagreb	196	145	179	144	246	436	54	58	78	83
Lavčević d.d.	Split	197	355	328	335	176	277	165	217	35	85
Vjesnik d.d.	Zagreb	198	-	-	329	224	195	291	299	408	-
Šport tip d.o.o.	Zagreb	199	-	-	406	36	431	56	63	253	-
Hyundai Auto Zagreb d.o.o.	Zagreb	200	268	246	224	70	424	136	70	45	138
Europa-Mil d.o.o.	Zagreb	201	218	204	207	339	162	306	332	124	207
Kutjevački podrum d.d.	Kutjevo	202	-	-	198	264	249	276	245	373	-
Distripress d.o.o.	Zagreb	203	74	33	285	251	216	237	278	178	104
Tvornica duhana Zagreb d.d.	Zagreb	204	239	100	460	4	452	33	42	245	46
INAGIP d.o.o.	Zagreb	205									
Puris d.d.	Pazin	206	-	-	419	75	329	112	165	375	-
Sonik d.o.o.	Zadar	207	201	272	92	239	406	206	88	209	323
Trgohit d.o.o.	Čakovec	208	172	248	89	412	73	409	421	341	332
Fero-Term d.o.o.	Zagreb	209	244	203	258	193	375	95	119	158	201
Digitel d.o.o.	Zagreb	210	82	120	102	277	441	41	53	102	89
HVB Leasing Croatia d.o.o.	Zagreb	211	-	-	-	77	155	-	339	37	-
Autokuća Baotić d.o.o.	Zagreb	212	120	172	120	254	376	170	118	136	252
Čazmatrans - Privezoz d.o.o.	Čazma	213	181	374	24	437	57	454	437	485	407
HYPO Leasing Steiermark d.o.o.	Zagreb	214	-	-	-	3	237	-	257	24	-
Perutnina Ptuj - Pipo	Čakovec	215	393	386	259	346	154	305	340	387	392
Jolly JBS d.o.o.	Drniš	216	161	340	33	466	34	452	460	249	338
Henkel Croatia d.o.o.	Zagreb	217	113	65	277	183	412	65	82	106	116
Lošinjska plovidba - Brodarstvo d.d.	Mali Lošinj	218	-	-	32	499	16	456	478	134	-
Orvas plus d.o.o.	Zagreb	219	115	97	209	140	473	23	21	149	152
Agroprerada d.d.	Ivanjic-Grad	220	312	312	190	304	262	154	232	219	278
Končar D&ST d.d.	Zagreb	222	167	142	228	156	372	140	122	274	195

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang dobiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
KIM d.d.	Karlovac	223	3	2	185	417	49	307	445	231	31
HEP Plin d.o.o.	Osijek	224	-	-	-	330	23	-	471	161	-
GIP Pionir d.o.o.	Zagreb	225	174	245	135	132	204	272	290	146	209
Gold Buje d.o.o.	Buje	226	304	398	22	377	11	392	483	16	396
Gavranović, d.o.o.	Zagreb	227	70	56	192	270	347	100	147	188	159
Beiersdorf d.o.o.	Zagreb	228	54	17	348	96	474	16	20	62	30
Instalotehna d.d.	Zagreb	229	232	268	119	395	52	326	442	135	212
Gradnja d.o.o.	Osijek	230	282	255	237	145	339	233	155	385	314
PBZ-Leasing d.o.o.	Zagreb	231	85	208	66	33	255	444	239	86	56
Auto 2000 d.o.o.	Zagreb	232	-	-	5	253	248	465	246	137	-
Odašiljači i veze d.o.o.	Zagreb	233	217	144	334	209	184	311	310	356	169
INGRA d.d.	Zagreb	234	253	235	221	236	259	261	235	166	166
DIK d.o.o.	Žrnovnica	235	27	122	46	404	26	412	468	34	119
Zračna luka Zagreb d.o.o.	Velika Gorica	236	346	264	469	48	191	175	303	453	228
Carlsberg Croatia d.o.o.	Koprivnica	237	-	-	294	468	48	296	446	311	-
Mobis Electronic d.o.o.	Zagreb	238									
Konikom d.o.o.	Osijek	239	109	236	64	392	41	383	453	181	213
Flio d.o.o.	Osijek	240	8	9	253	28	479	25	15	3	2
Žitnjak d.d.	Zagreb	241	-	-	319	354	146	188	348	394	-
Boso d.o.o. za promet robe, usluga i posredništvo	Vinkovci	242	152	136	204	280	234	228	260	325	279
Unilever Croatia d.o.o.	Zagreb	243	-	-	176	243	417	62	77	107	-
Pet Plus Leasing d.o.o.	Buzin	244	213	220	170	102	208	393	286	-	-
Liburnia Riviera Hoteli d.d.	Opatija	245	333	244	437	81	185	213	309	463	205
Veterina d.o.o.	Kalinovica	246	338	271	415	32	416	67	78	342	272
Grada d.d.	Vranjic	247	157	159	188	262	354	127	140	167	191
SHW/RWE Umwelt Aqua Vodogr. d.o.o.	Zagreb	248	9	218	27	323	480	11	14	10	7
Duhan d.d.	Rijeka	249	343	287	394	85	390	73	104	310	374
Ve-mil d.o.o.	Zagreb	250	148	162	163	260	326	207	168	115	199
Lesnina d.o.o.	Zagreb	251									
Trgocentar d.d.	Virovitica	252	353	343	238	454	62	335	432	383	368
Zepter International d.o.o.	Zagreb	253	80	224	54	433	10	413	484	165	151
Jedinstvo d.d.	Mihaljevik	254	131	63	355	67	437	52	57	317	150
DIL Europa - Nekretnine d.o.o.	Zagreb	255	-	-	-	500	-	-	-	-	-
Mlinar d.d.	Križevci	256	382	373	261	361	137	331	357	458	378
Electrolux d.o.o.	Zagreb	257	290	301	156	222	483	8	11	63	197
Meggle Adria d.o.o.	Matulji	258	178	127	260	137	486	2	8	32	65
Bilokalnik-IPA d.o.o.	Koprivnica	259	324	266	354	188	241	191	253	441	308
Montmontaža d.d.	Zagreb	260	323	275	306	287	194	252	300	155	163
Kamgrad d.o.o.	Zagreb	261	195	281	83	418	71	417	423	256	285
Euro-Alfa d.o.o.	Zagreb	262	303	305	162	258	322	209	172	113	223
Bijelić Co d.o.o.	Osijek	263	66	25	291	79	381	146	113	84	62

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang robiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mesna industrija Vajda d.d.	Čakovec	264	320	241	403	52	430	58	64	359	310
Ecos trgovina d.o.o.	Zagreb	265	71	207	59	154	389	400	105	142	179
E Plus d.o.o.	Donji Stupnik	266	96	193	82	301	348	264	146	44	54
Rox d.o.o.	Zagreb	267	288	323	106	363	130	369	364	150	287
Petrokrov d.o.o.	Zagreb	268	125	158	148	232	374	183	120	114	135
Stridon Promet	Dugo Selo	269	2	1	67	306	304	366	190	211	11
Wienerberger Ilovac d.d.	Karlovac	270	136	64	350	389	118	242	376	268	86
Trgonom d.o.o.	Novi Marof	271	114	304	38	400	27	425	467	340	369
Elektromagic d.o.o.	Split	272	168	90	327	170	312	147	182	67	92
Centar za vozila Hrvatske d.d.	Zagreb	273	59	48	187	486	40	390	454	418	157
Mechel Željezara	Sisak	274	-	-	372	316	152	255	342	493	-
Đuro Đaković Specijalna vozila d.d.	Slav. Brod	275	278	322	118	172	276	355	218	413	326
Plana promet d.o.o.	Zagreb	276									
Zagrebačke pekarne Klara d.d.	Zagreb	277	-	-	421	109	231	166	263	472	-
Termoplolin d.d.	Varaždin	278	166	94	389	144	77	254	417	177	96
Jambo d.o.o.	Metković	279	-	-	-	455	21	-	473	348	-
Megatrend d.o.o.	Zagreb	280	137	81	287	129	464	26	30	94	106
Merkur International d.o.o.	Sesvete	281	-	-	177	281	205	330	289	201	-
Đakovština d.d.	Đakovo	282	354	327	286	340	158	299	336	427	295
Exportdrvo d.d.	Zagreb	283	377	357	303	215	246	197	248	290	309
Alstom Hrvatska d.o.o.	Karlovac	284	-	149	-	27	460	-	34	432	258
Strojopromet - Zagreb d.o.o.	Šenkovec	285	76	283	51	114	14	376	480	164	271
Vodovod i kanalizacija d.o.o.	Split	286	283	285	341	259	15	405	479	392	114
PIK Vinkovci d.d.	Vinkovci	287	307	234	363	124	333	139	161	405	273
Eurocable Group d.o.o.	Zagreb	288	95	278	39	331	189	442	305	176	226
Velekem	Zagreb	289	325	326	171	405	68	322	426	229	319
Volex d.o.o.	Zagreb	290	75	102	123	178	455	45	39	347	220
Folijaplast d.o.o.	Murvica	291	-	3	-	322	493	-	1	-	-
Bakmaz d.o.o.	Zadar	292	271	310	110	419	82	398	412	173	302
Lura Rijeka d.d.	Rijeka	293	-	-	305	450	93	317	401	491	-
Trgometal d.o.o.	Zagreb	294	366	338	336	168	363	89	131	200	303
Kolinska d.o.o.	Zagreb	295	-	-	101	373	88	232	406	122	-
Rezidencija Skiper d.o.o.	Crveni Vrh	296	1	50	7	34	319	464	175	33	9
Tempo d.d.	Zagreb	297	-	-	-	461	-	-	-	478	-
UGO oprema i građenje d.o.o.	Zagreb	298	245	347	55	425	85	439	409	141	240
Istravinoexport d.d.	Rijeka	299	270	256	210	142	310	315	184	334	260
Lek Zagreb d.o.o.	Zagreb	300	-	-	138	278	421	60	73	127	-
Subterra Zagreb d.o.o.	Zagreb	301	20	110	48	321	484	4	10	4	4
Autotrans d.d.	Rijeka	302	317	262	344	453	111	319	383	439	328
Trgocentar d.d.	Čakovec	303	-	-	214	476	28	347	466	368	-
Lura-keksi d.o.o.	Osijek	305	-	-	320	257	170	273	324	467	-
Slobodna Dalmacija d.d.	Split	306	-	-	247	345	148	336	346	455	-

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zadužnosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang dobiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bouygues TP podružnica u RH	Zagreb	307	-	-	-	300	-	-	-	174	-
Bolus d.o.o.	Zagreb	308	30	5	420	47	438	46	56	261	94
Trgostil d.d.	Donja Stubica	309	380	360	299	388	112	208	382	378	382
Jadranska pivovara - Split d.d.	Vranjic	310	386	371	307	80	268	292	226	318	343
HG Spot d.o.o.	Zagreb	311	186	225	128	231	279	364	215	121	210
Bauhaus-Zagreb K.D.	Zagreb	312									
Duro Đaković Montaža d.d.	Slav. Brod	313	302	261	264	244	209	282	285	461	325
		314									
Messer Croatia Plin d.o.o.		315									
GRA-PO	Donji Stupnik	316	68	95	113	103	404	327	90	43	41
Auto kuća Ložić d.o.o.	Široko Polje	317	374	383	140	182	408	167	86	129	373
Magma d.o.o.	Varaždin	318	83	197	73	379	74	375	420	139	251
Herbos d.d. Sisak	Sisak	319	389	385	215	155	331	262	163	376	375
Cedevita d.o.o.	Zagreb	320	175	109	281	54	394	151	100	353	177
Europatrade d.o.o.	Sesvete	321	247	195	292	174	368	93	126	53	101
A.B. Petrol Promet d.o.o.	Sop	322	56	216	42	406	8	403	486	72	200
Vupik d.d.	Vukovar	323	-	-	404	372	138	240	356	481	-
Veterinaria d.o.o.	Zagreb	324	-	-	-	481	313	-	181	222	-
IGM-Tounj d.d.	Ogulin	325	133	171	145	386	103	372	391	386	253
Arenaturist d.d.	Pula	326	410	417	382	159	147	309	347	449	409
PPK Karlovačka mesna ind. d.d.	Karlovac	327	335	290	322	191	269	189	225	320	312
ZM-Inženjering d.o.o.	Zagreb	328	53	167	63	357	30	350	464	39	82
Jadran d.d.	Crikvenica	329	407	410	254	497	55	373	439	430	398
Generalturist d.o.o.	Zagreb	330	357	337	300	217	227	214	267	299	361
Gavrilović trgovina d.o.o.	Petrinja	331	4	315	8	319	450	443	44	329	384
Neckermann d.o.o.	Varaždin	332	24	184	36	456	5	437	489	223	257
Atlas, d.d.	Dubrovnik	333	-	-	252	141	196	363	298	421	-
Maziva-Zagreb d.o.o.	Zagreb	334	-	-	442	63	307	113	187	361	-
GRP-Media d.o.o.	Zagreb	335	42	92	84	383	223	377	271	25	29
Tondach Hrvatska d.d.	Bedekovčina	336	243	140	391	207	193	219	301	298	141
Auto kuća - Šarkelj d.o.o.	Velika Gorica	337	158	105	262	325	163	258	331	104	120
Zovko-Zagreb d.o.o.	Sesvete	338	351	367	125	430	99	406	395	186	359
Hoteli Mlini d.d.	Mlini	339	22	6	383	470	119	295	375	247	19
Bavaria pivo d.o.o.	Zagreb	340	81	157	88	390	92	404	402	116	139
TLM-TVP d.o.o.	Šibenik	341	-	-	395	387	123	198	371	470	-
Agit d.o.o.	Zagreb	342	279	325	94	317	325	173	169	265	364
Končar - Sklopna postrojenja d.d.	Sesvete	343	255	219	270	197	369	88	125	287	267
Robić d.o.o.	Velika Gorica	344	77	161	85	401	96	419	398	54	58
McCann-Erickson d.o.o.	Zagreb	345	267	291	139	245	469	20	25	103	274
Inem-Electronic d.o.o.	Zagreb	346									
Pacific Fruit Limited d.o.o.	Zagreb	347	379	363	276	122	485	3	9	13	286
Istracommerce	Pazin	348	238	213	218	465	54	360	440	285	275

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sulk. kratkoroč. izvora financ.	Rang sulk. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang robiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vodovod-Osijek d.o.o.	Osijek	349	402	396	439	78	39	321	455	475	380
Operativna kompanija d.o.o.	Zagreb	350	23	31	130	368	90	353	404	87	28
Drvenik-Tuna, d.o.o.	Marina	351	-	-	-	489	-	-	-	6	-
AKD d.o.o.	Zagreb	352	249	119	453	24	384	80	110	328	126
MIV d.d.	Varaždin	353	258	194	352	230	254	145	240	477	304
Bjelovarska industrija mesa d.o.o.	Bjelovar	354	-	-	-	484	-	-	-	312	-
Čakovečki mlinovi d.d.	Čakovec	355	192	69	464	15	392	72	102	319	107
INA-Osijek Petrol d.d.	Osijek	356	210	134	342	234	257	133	237	213	227
Lonia d.d.	Kutina	357	275	252	225	238	288	227	206	295	289
Strahinjčica trgovina i usluge d.d.	Krapina	358	196	198	197	463	94	382	400	108	123
Kutjevo d.d.	Kutjevo	359	-	-	241	444	67	348	427	431	-
Kali tuna d.o.o.	Kali	360	105	82	205	296	286	120	208	138	59
Brodospas d.d.	Split	361	368	318	446	51	302	121	192	264	234
Prevent Zlatar d.o.o.	Zlatar	362	-	376	-	428	72	-	422	450	385
Elektrometal d.d.	Bjelovar	363	328	307	257	299	244	148	250	384	345
Agrocroatia d.o.o.	Zagreb	364	108	289	41	199	377	429	117	160	241
Automehanika d.d.	Zagreb	365	391	372	364	271	187	218	307	196	350
Labud d.o.o.	Zagreb	366	395	370	444	26	440	42	54	324	370
Radin-Repro i roto d.o.o.	Zagreb	367	240	257	154	121	341	361	153	240	218
Etradex d.o.o.	Sv. Katarina	368	211	151	295	136	432	51	62	128	214
Valalta d.o.o.	Rovinj	369	235	146	368	38	300	211	194	355	171
Senso d.o.o.	Zagreb	370	100	78	212	87	488	5	6	68	72
Adria P.A. d.o.o.	Rijeka	371	287	353	75	248	285	410	209	109	356
		372									
Remont i održavanje pruga d.o.o.	Zagreb	373	159	148	203	289	318	109	176	469	316
Prehrambeno industr. kombinat d.d.	Rijeka	374	363	314	440	99	258	135	236	437	340
Sljeme d.d.	Sesvete	375	-	--	288	475	69	337	425	406	-
Madig d.o.o.	Ogulin	376	237	319	79	360	135	411	359	350	352
Školska knjiga d.d.	Zagreb	377	242	133	405	72	391	78	103	289	103
Autocentar Roca d.o.o.	Zagreb	378	116	84	236	149	385	128	109	100	193
Jadran Trgovina d.o.o.	Rovinj	379	349	280	428	314	153	185	341	305	353
Anita d.d.	Vrsar	380	231	83	470	14	210	156	284	404	74
Tankerkomerc d.d.	Zadar	381	316	288	248	167	282	275	212	306	247
Peko-Dal d.o.o.	Split	382	149	76	337	59	459	35	35	323	211
Team d.d.	Čakovec	383	331	355	104	451	32	389	462	338	372
Euroleasing d.o.o.	Split	384	38	279	19	498	1	459	493	23	32
Robot Commerce, d.o.o.	Split	385	111	139	141	195	353	316	141	242	183
Hermes Plus d.o.o.	Buzin	386	126	91	245	138	478	14	16	148	93
Trgovina Krk d.d.	Malinska	387	339	276	417	117	301	114	193	259	317
Magros d.o.o.	Opatija	388	134	176	153	190	357	256	137	140	187
TP Varaždin d.o.o.	Varaždin	389	314	366	74	315	202	399	292	339	383
Javna ustanova Nacionalni park Plitvička jezera	Plitvička jezera	390	392	361	441	358	143	235	351	487	291

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zaduženosti ³	Rang sulk. kratkoroč. izvora financ.	Rang sulk. dugoroč. izvora financ.	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang dobiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Limex d.o.o.	D. Miholjac	391	310	352	91	240	252	401	242	433	366
Merkur, d.o.o.	Split	392	376	377	193	367	129	312	365	238	379
Vrutak d.o.o.	Zagreb	393	365	393	70	378	43	308	451	169	404
Alpine Bau Zagreb d.o.o.	Zagreb	394	41	163	47	365	110	371	384	40	49
Tarle i Kralić d.o.o.	Rijeka	395	45	67	103	309	344	142	150	56	105
PP Orahovica d.d.	Orahovica	396	-	-	296	95	397	110	97	465	-
Elcon d.d.	Zlatar-Bistrica	397	-	-	255	483	31	356	463	462	-
Novi list d.d.	Rijeka	398	250	189	332	131	250	247	244	393	277
Prva sportska kladiionica d.o.o.	Lučko	399	122	60	333	151	243	229	251	456	222
Combis d.o.o.	Dubrovnik	400	102	34	377	130	345	99	149	216	77
Končar-Elektroindustrija d.d.	Zagreb	401	387	354	430	5	225	202	269	119	69
Turistihotel d.d.	Zadar	402	223	93	452	30	283	143	211	414	158
Termika d.o.o.	Novi Marof	403	219	96	431	82	330	106	164	316	176
Keramička industrija Orahovica d.d.	Orahovica	404	411	419	90	143	256	418	238	415	414
Glas Istre d.o.o.	Pula	405	378	381	179	208	418	82	76	369	406
IPK Tvornica ulja Čepin d.d.	Čepin	406	350	332	256	194	403	76	91	308	313
Ljekarna Split	Split	407	298	209	381	74	439	43	55	267	249
Świetelsky Baugesellschaft MBH - Podružnica Zagreb	Zagreb	408	29	369	9	352	-	-	-	-	-
Končar-Elektronika i informat. d.d.	Zagreb	409	224	166	325	104	396	83	98	352	242
Končar-GIM d.d.	Zagreb	410	-	-	69	370	105	423	389	444	-
Radnik d.d.	Križevci	411	173	88	340	107	410	79	84	464	233
Olympus d.o.o.	Zagreb	412	58	129	81	362	122	203	372	101	61
Terra Jaska d.o.o.	Jastrebarsko	413	19	311	14	396	4	447	490	110	236
Zvečovo d.d.	Požega	414	318	260	349	206	247	169	247	457	320
Istra cement d.o.o.	Pula	415	-	-	353	97	220	287	274	293	-
MD Profil d.o.o.	Đakovo	416	396	400	152	408	95	379	399	294	394
Hidrocommerce	Donji Stupnik	417	39	36	155	227	278	333	216	281	113
Delkredere d.o.o.	Kaštel Sućurac	418	-	390	-	205	238	-	256	5	34
Horex Trade d.o.o.	Zagreb	419	123	344	26	350	383	77	111	31	170
PIK Vrbovec Govedarska farma	Poljanski Lug	420	-	222	-	399	3	-	491	111	181
Industrogadnjna Gradenje d.o.o.	Donja Lomnica	421	-	-	-	275	491	-	3	445	-
HYPO Alpe-Adria Consultants d.o.o.	Zagreb	422	69	359	13	19	463	451	31	77	124
Nina commerce d.o.o.	Zagreb	423	147	61	411	2	466	29	28	291	147
Doseg d.o.o.	Osijek	424	336	380	78	409	87	421	407	292	363
Contek d.o.o.	Zagreb	425	112	46	371	69	458	30	36	123	78
Autowill d.o.o.	Vukovar	426	94	32	378	53	468	22	26	49	52
Poduzeće za ceste split d.d.	Split	427	73	42	310	118	398	75	96	237	68
Dalmacijavino d.d.	Split	428	-	-	169	449	36	351	458	471	-
Zagrebački velesajam d.d.	Zagreb	429	383	339	463	39	203	163	291	382	288
Plamen-international d.o.o.	Požega	430	189	117	321	134	280	222	214	459	239
Ferrero d.o.o. za trgovinu	Zagreb	431	10	18	195	175	490	1	4	58	14

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zadužnosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang robiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Kvasac d.o.o.	Prudnice	432	259	180	379	161	298	115	196	304	188
Kamen d.d.	Pazin	433	293	228	331	84	349	174	145	401	281
IBM Hrvatska d.o.o.	Zagreb	434	104	99	184	189	472	18	22	236	133
Fokus d.o.o.	Zagreb	435	141	71	330	147	308	162	186	159	75
Centar za kombinirani transport Zagreb d.d.	Zagreb	436	89	62	234	212	413	64	81	81	73
C.I.O.S. d.o.o.	Zagreb	437	90	39	317	355	145	216	349	197	66
Pemo Trade d.o.o.	N. Mokošica	438	65	107	93	291	197	415	297	212	185
Tvornica stočne hrane d.d.	Čakovec	439	265	143	459	9	435	47	59	191	108
Prehrana trgovina d.d.	Zagreb	440	-	-	180	434	78	367	416	374	-
IPK Kandit d.d.	Osjek	441	251	160	388	31	457	34	37	442	259
Robert bosch d.o.o.	Zagreb	442	197	131	343	83	477	12	17	112	128
Sokol marić i dr. k.d.	Zagreb	443	14	19	183	204	334	263	160	494	298
Pellis d.o.o.	Sesvete	444	348	303	366	427	101	248	393	172	248
Intermod d.o.o.	Zadar	445	212	124	369	88	273	199	221	315	194
HEMPPEL d.o.o. Umag	Umag	446	155	43	461	11	444	39	50	180	43
Intereuropa d.o.o.	Zagreb	447	190	116	323	219	199	283	295	446	164
Zrinjevac	Zagreb	448	370	334	396	180	164	192	330	489	387
Bura 1 d.o.o.	Zagreb	449	163	364	25	421	61	455	433	147	307
GP Dubrovnik d.d.	Dubrovnik	450	276	231	266	202	292	204	202	399	297
Medi-lab d.o.o.	Zagreb	451	118	174	114	349	177	234	317	95	87
Brodogradilište Kraljevica d.d.	Kraljevica	452	-	-	-	422	351	-	143	452	-
Autotrolej kom. pod za promet putnika p.o.	Rijeka	453	35	21	222	351	120	346	374	486	244
Autobusni promet d.d. Varaždin	Varaždin	454	305	308	168	480	46	397	448	454	358
ABB d.o.o.	Zagreb	455	79	53	239	152	475	15	19	59	40
Veting Voestalpine d.o.o.	Varaždin	456	117	155	137	265	316	281	178	99	88
Gorup d.o.o.	Tomaševac	457	315	348	96	313	287	243	207	75	264
Infosistem d.d.	Zagreb	458	372	342	361	233	245	141	249	250	351
F.A.V.A.L. d.o.o.	Zagreb	459	388	414	21	398	51	453	443	96	400
Wrigley Hrvatska d.o.o.	Zagreb	460	16	4	449	20	470	19	24	66	10
Coopcostruttori d.d. Podružnica Zagreb	Zagreb	461	5	199	23	429	7	433	487	322	238
Vodotehnika d.d.	Zagreb	462	285	274	201	298	218	288	276	326	284
Spin Valis d.d. Požega	Požega	463	330	265	384	50	382	97	112	443	333
Ruting d.o.o.	Rubeši	464	33	22	208	201	454	32	40	46	26
Ireks Aroma d.o.o.	Zagreb	465	269	138	465	6	433	48	61	226	127
Iris d.d.	Zagreb	466	153	190	142	294	275	260	219	280	225
Elipso d.o.o.	Zagreb	467	-	418	-	384	24	-	470	278	413
Prima Commerce d.o.o.	Bjelovar	468	63	59	164	112	489	6	5	321	180
Chromos boje i lakovi d.d.	Zagreb	469	229	113	409	40	340	129	154	314	143
Končar-Kučanski aparati d.o.o.	Zagreb	470	342	282	398	65	380	87	114	426	335
Vulkal d.o.o.	Zagreb	471	182	154	235	165	427	66	67	145	134
Robni terminali Zagreb	Zagreb	472	277	147	467	366	139	196	355	419	125

Naziv	Mjesto	Rang UJP	Rang uspješnosti ¹	Rang rentabilnosti ²	Rang zadužnosti ³	Rang sukl. kratkoroč. izvora financ.	Rang sukl. dugoroč. izvora financ. ⁴	Rang stupnja pokrića A ⁴	Rang stupnja pokrića B ⁵	Rang prihoda po zaposlenom ⁶	Rang dobiti po zaposlenom ⁷
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Duro Đaković Holding d.d.	Slav. Brod	473	-	-	373	356	141	257	353	41	-
Grič Petrol d.o.o.	Samobor	474	62	185	61	338	169	424	325	125	182
Vodovod i kanalizacija Komunalno poduzeće p.o.	Rijeka	475	-	-	433	160	165	200	329	407	-
Kladionice Žderić d.o.o.	Osijek	476	130	49	401	344	128	223	366	336	292
PAN – Trgopromet d.d.	Đakovo	477	60	41	213	57	370	290	124	438	156
Nin Elektrocommerce d.o.o.	Zadar	478	138	206	95	162	411	301	83	215	206
Inker d.d. Zaprešić	Zaprešić	479	358	297	455	45	299	117	195	488	344
Reckitt Benckiser d.o.o.	Zagreb	480	37	11	338	139	327	104	167	61	24
Jadranski pomorski servis d.d.	Rijeka	481	176	118	271	288	168	349	326	288	102
Piaggio hrvatska d.o.o.	Split	482	21	8	309	86	482	10	12	36	16
PPK Valpovo d.d.	Valpovo	483	-	-	365	283	159	279	335	380	-
Jadran Galenski laboratorij d.d.	Rijeka	484	164	121	246	213	296	217	198	277	136
HUP-Zagreb d.d.	Zagreb	485	225	111	410	68	172	253	322	409	79
Microline d.o.o.	Zagreb	486	204	177	249	220	229	304	265	97	122
Jadran-Pharma d.d.	Rijeka	487	345	350	181	282	359	91	135	85	268
Betex d.o.o.	Belica	488	332	356	100	126	415	302	79	349	377
Oriolik d.d.	Oriovac	489	306	249	314	46	367	180	127	479	355
Inkop d.d.	Poznanovec	490	199	187	223	432	79	338	415	436	269
Poljoprivredna zadruga Đurđevac	Đurđevac	491	311	300	200	353	149	339	345	343	318
Zlatni rat d.d.	Bol	492	129	47	397	441	132	284	362	363	50
Bili Commerce d.o.o.	Metković	493	373	408	43	447	19	438	475	269	405
Pivovara d.d.	Osijek	494	-	-	432	43	401	70	93	422	-
Makro d.o.o.	Podstrana	495	169	299	56	374	98	407	396	154	265
Ljekarne Prima Pharme	Split	496	124	165	136	252	362	215	132	263	219
DI Klana d.d.	Klana	497	257	192	360	94	328	164	166	390	270
King računala d.o.o.	Zagreb	498	32	24	165	225	462	27	32	29	17
Cesta d.o.o.	Pula	499	266	210	339	42	407	101	87	423	306
Bure Commerce d.o.o.	Biograd n/m	500	260	306	105	443	42	396	452	243	347

Napomena: Tri poduzetnika nisu dopustila objavljivanje podataka, uključujući i ime, a 12 poduzetnika je dopustilo samo objavljivanje imena uz rang po ukupnom prihodu.

¹ Poduzetnici bez ranga nisu u 2003. iskazali dobit ili nemaju kapitala, a neki nemaju niti dobiti niti kapitala.

² Poduzetnici bez ranga nisu u 2003. iskazali dobit.

³ Kod ranga zadužnosti je prvi najviše zadužen, a posljednji najmanje zadužen.

⁴ Poduzetnici bez ranga u 2003. nemaju dugoročne obveze, a poneki nemaju dugotrajne imovine.

⁵ Poduzetnici bez ranga u 2003. nemaju kapitala ili nemaju dugotrajne imovine.

⁶ Poduzetnici bez ranga nisu iskazali zaposlene.

⁷ Poduzetnici bez ranga nisu u 2003. ostvarili dobit, a neki uz to nisu ni iskazali zaposlene.

Rang koji ne sadrži podatke niti u jednom pokazatelju označuju društvo koje nije dopustilo objavljivanje podataka.

Izvor: RRIF, Poslovni magazin broj 7 i 8, srpanj/kolovoz 2004.

Sažetci

Drago Čengić

MENADŽERSKA ELITA I MODERNIZACIJA: NEKA TEMELJNA PITANJA

Razgovor o menadžerskoj (menadžersko-poduzetničkoj) eliti duboko je usidren u probleme modernoga razvoja, postsocijalističke modernizacije, ali i moguće šire rasprave o reprodukciji odnosno cirkulaciji postsocijalističkih društvenih elita i njihovim razvojnim potencijalima. On "zivot" i povratak u sociološku tradiciju (jer elite imaju u njoj svakako posebno mjesto), ali tiče se i sadašnjih socio-loških istraživanja postsocijalističke stvarnosti. Autor je u ovome radu pokušao na pregledan način identificirati ključne teorijske i empirijske pristupe u istraživanjima menadžerske elite od početka devedesetih godina prošloga stoljeća do danas. nakon toga odredio je i temeljne elemente istraživačkoga pristupa istraživanju hrvatske menadžersko-poduzetničke elite u ovoj knjizi.

Taj je pristup obilježen razvojem koncepta modernizacijskog potencijala menadžersko-poduzetničke elite i pokušajem da se on operacionalno, istraživački opiše i ispita na raspoloživom empirijskom materijalu. Modernizacijski potencijal menadžerske elite jest posve osobit sinergijski proizvod, proizvod interakcije između osobne kakvoće menadžera i organizacijskih obilježja poduzeća, koja poduzećima omogućuju kontinuirani rast proizvodnje/dobiti i zapošljavanje nove radne snage, sve veće osvajanje tržišta te određeni utjecaj poduzeća na njegovu okolicu – širenjem određenih tipova racionalnosti i modernizacije i iskazivanjem brige za druge su/dionike zajednice.

Analitički gledano, *ukupni modernizacijski potencijal menadžera/poduzetnika čini nekoliko komponenti:* a) formalna razina obrazovanja i ulaganje u osobne stručne kompetencije ili *osobni kulturni kapital menadžera*, b) ostvarena razina dobiti u zadnje tri godine i broj novozaposlenih radnika ili *ostvareni ekonomski rast poduzeća*, c) realno ostvariva razina dobiti i očekivani broj novih radnih mjesta u iduće tri godine ili *mogući potencijal rasta poduzeća*, d) ostvareni pro-

met na inozemnom tržištu ili *postignuta razina međunarodne razmjene*, i, e) postojeća praksa socijalne odgovornosti poduzeća i sudjelovanja članova uprave u lokalnim/nacionalnim projektima učinkovitijeg funkcioniranja ekonomskih i/ili društvenih institucija ili *društvena obzirnost poduzeća*. U idealnom smislu, svako pojedino poduzeće čiji menadžment ima visoki osobni kulturni kapital, a poduzeće ostvarene relativno visoke stope rasta, visoke stope mogućeg rasta u skoroj budućnosti, visoki potencijal izvoza, te čiji menadžment pokazuje i određenu društvenu obzirnost prema drugim (su)dionicima zajednice, predstavlja dobar primjer visokoga ukupnog modernizacijskog potencijala menadžera koji njime rukovode.

Na kraju rada navedene su temeljne i specifične hipoteze koje će se u daljnjoj analizi provjeravati na empirijsko-materijalu.

**Drago Čengić
MENADŽERI I VLASNICI: MODERNIZACIJSKI POTENCIJAL,
VLASNIČKI STATUS I STRATEGIJE RASTA PODUZEĆA**

Autor je u ovome radu pokušao opisati istraživani uzorak menadžera i poduzetnika sa stajališta temeljnih varijabli koncepta "modernizacijskoga potencijala" te kroz njega ispitati moguće razlike između menadžera i vlasnika – menadžera u pogledu ostvarenoga i poželjnoga rasta poduzeća, odnosno mogućih strategija rasta poduzeća u skoroj budućnosti! Pri tome se pošlo od pretpostavke da nema značajnijih razlika između profesionalnih menadžera i vlasnika-menadžera s obzirom na njihove ključne osobne i organizacijske karakteristike kao što su tip profesionalne karijere, osobni kulturni kapital, socijalno podrijetlo, ostvareni i poželjni rast poduzeća.

Provedena analiza upozorava da je novonastajuća menadžersko-poduzetnička elita jedna konglomeratska skupina, nastala iz različitih socio-profesionalnih slojeva i s različitim tipovima karijere te akumuliranoga kulturnog kapitala. Ova je skupina još uvijek u nastajanju i vrijeme će vrlo brzo pokazati je li on doista nova hrvatska ekomska elita, sposobna dalje upravljati procesima ekonomske i društvene modernizacije, ili će uskoro potpasti pod ekonomsko skrbništvo inozemnoga kapitala i pretvoriti se u jednu od rentijerskih elita perifernoga društva. Ova je elita za sada proizvod domaćega tržišta, a njeno je sudjelovanje u međunarodnoj podjeli rada i tržišta vrlo maleno, gotovo zanemarivo. Od svih dimenzija modernizacijskoga potencijala, ova je dimenzija (uz upitnu razinu ostvarenoga eko-

nomskoga rasta) možda najslabija točka modernizacijskoga potencijala novonastajuće ekonomске elite.

Raspoloživi podatci ne otkrivaju neke značajnije razlike između menadžera i vlasnika poduzeća s obzirom na ostvareni ekonomski rast poduzeća i poželjan rast poduzeća u skoroj budućnosti. Štoviše, pokazalo se da obrazovanje ispitanika ne utječe značajno na faktorsku strukturu varijabla modernizacije, ali da donekle utječe na faktorsku strukturu varijabla strategija rasta poduzeća. Zatim, čini se da ne/vlasnički status nema većega utjecaja na dobivene faktorske strukture modernizacije i strategija rasta poduzeća, osim kod strategije "zapošljavanja novih i sposobnih menadžera i stručnjaka". U ovome slučaju, menadžeri se u većoj mjeri no vlasnicima – menadžeri zalažu za ovu strategiju rasta poduzeća.

U cjelini gledano, raspoloživi empirijski podatci potvrđuju da su potrebna nova istraživanja hrvatske menadžersko-poduzetničke elite, koja bi i teorijski ali i empirijski produbila korišteni koncept modernizacijskoga potencijala i posebno, ostvarenoga ekonomskoga rasta poduzeća. Ta bi istraživanja mogla dati konačni odgovor i na pitanja koja smo ovdje samo dotakli, ali koja proizlaze također iz ovoga rada. To su ova pitanja: a) koje dimenzije modernizacijskog potencijala sadašnje menadžersko-poduzetničke elite odlučujuće određuju neuspješne odnosno uspješne strategije rasta, b) koji dijelovi ove elite proizvode jači ekonomski rast i iskazuju modernizacijski poželjniju društvenu obzirnost poduzeća prema zajednici, i c) kako definirati a onda i mjeriti stvarne i poželjne društvene učinke rasta poduzeća s obzirom na očekivanja uže i šire društvene zajednice?

Saša Poljanec-Borić

MENADŽERSKO-PODUZETNIČKA KONKURENTNOST U TRANZICIJSKIM DIJELOVIMA GLOBALNE EKONOMIJE: TEORIJSKI OKVIR I EMPIRIJSKI UVID

Rad raspravlja o tranzicijskom poduzetništvu, u perspektivi globalne konkurentnosti. Pritom se globalizacija određuje kao ekonomski neutralan fenomen "umreženog društva" koji je, istovremeno, kulturno i konkurentski asimetričan. U tim uvjetima, ona determinira nove političke okvire konkurenčne borbe. S tim u vezi se tranzicijski "status" Istočne Europe dovodi u vezu s konkurenčkom borbotom Europske Unije, za ekonomsku premoć i politički prestiž na globalnom tržištu i u međunarodnim institucijama. Prikaz dijela rezultata empirijskog istraživanja stavlja hrvatskih poduzetnika donosi se radi bolje uvida u ne-

ke probleme vezane za razvoj konkurentnosti privatnog sektora u Hrvatskoj. Uzimajući u obzir neke društvene implikacije pojedinih poslovnih politika u privatnom sektoru. Zaključno se preporuča jača sinergija između djelovanja države kao regulatora i privatnog sektora kao promotora tržišta.

Goran Milas

STILOVI VODSTVA HRVATSKIH MENADŽERA: TIPOLOŠKI PRISTUP

Rad se bavi segmentacijom čelnih menadžera hrvatskih tvrtki na temelju podataka o njihovom stilu vodstva i upravljanja, osobnim obilježjima i organizacijskom kontekstu – karakteristikama tvrtke. Istraživačka građa prikupljena je anketom u kojoj su sudjelovala 433 čelna menadžera i menadžerice iz probabiliističkog uzorka hrvatskih tvrtki. Podatci su obrađeni u dva koraka, prvo je na cijelovitom skupu varijabli provedena analiza glavnih komponenata, a potom su faktorski bodovi uključeni u dvostupanjsku klaster analizu.

Analiza je pokazala kako se hrvatska menadžerska elita dade segmentirati u pet smislenih klastera koji tvrtkama upravljaju služeći se različitim stilovima vodstva. Klasteri su imenovani kao: *Nezainteresirani laissez-faire, Strateško upravljanje, Impersonalni stil, Organizacijska kontrola i Voden profitorum*. U analizi kontekstualnih odrednica pokazalo se da stilovi vodstva nisu situacijski neovisni, ali i da vjerojatno oba ova čimbenika (stilovi vodstva i organizacijski kontekst) kontingencijski utječu na poslovanje tvrtke. Rezultati sugeriraju da stilovi koji u sebi utjelovljuju organiziranost i sustavnost mogu pridonijeti uspješnom poslovanju ako je organizacijski kontekst povoljan, dok je stihijnost u upravljačkom pristupu redovito korelirana sa slabim poslovanjem.

Tomislav Smerić

MENADŽERSKO-PODUZETNIČKA ELITA – ZADOVOLJSTVO POSLOM I PROCJENE VAŽNOSTI ASPEKATA POSLA

Istraživanjem na uzorku od 433 pripadnika menadžersko-poduzetničke elite, provedenim tijekom 2004. godine, utvrđeno je da oni iskazuju razmjerno visok stupanj zadovoljstva poslom, pri čemu su iznesene procjene nešto pozitivnije u odnosu na one "opće" populacije zaposlenih u Hrvatskoj. Unutar grupacije menadžersko-poduzetničke elite poslom su zadovoljniji mlađi i obrazovаниji ispitanici, oni koji obnašaju više funkcije u poduzećima, zaposleni u

tvrtkama tipa d.o.o (u odnosu na zaposlene u tvrtkama tipa d.d.) te oni zaposleni u uspješnijim poduzećima.

Procjene važnosti pojedinih aspekata posla pokazuju da ispitanici kao najvažnije prosuđuju intrinzične radne vrijednosti (poput npr. interesantnog posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići), dok su kao manje očijenjeni neki od ekstrinzičnih aspekata posla (poput npr. mogućnosti korištenja slobodnog vremena za vikende i praznike). Utvrđeno je da su procjene važnosti pojedinih aspekata posla povezane s nekim od sociodemografskih obilježja ispitanika, njihovim statusom u karijeri/poduzeću te obilježjima/tipom poduzeća u kojem su zaposleni.

Analiza latentne strukture procjena važnosti pojedinih aspekata posla izlučila je tri faktora, označena kao *osobni razvoj* i *komfor i materijalna uvjetovanost*, utvrđena i u ranije provođenim istraživanjima na općoj populaciji (zaposlenih) u Hrvatskoj te latentnu dimenziju *prilika za napredovanje uz preuzimanje inicijative* – specifičnu za menadžersko-poduzetničku grupaciju. Razmatranje povezanih procjena zadovoljstva poslom s ocjenama važnosti pojedinih aspekata posla pokazalo je da su više ocjene stupnja zadovoljstva poslom povezane s isticanjem važnosti mogućnosti ostvarenja postignuća, susreta s ljudima i odgovornosti posla te posla koji nudi priliku za preuzimanje inicijative, dok je u odnosu na utvrđenu faktorsku strukturu važnosti pojedinih aspekata posla konstatirana povezanost stupnja zadovoljstva poslom s faktorom označenim kao *osobni razvoj*.

Vojmir Franičević

PODUZETNIŠTVO I EKONOMSKI RAST U HRVATSKOM POSTSOCIJALISTIČKOM KONTEKSTU

U radu se raspravlja veza poduzetništva i ekonomskog rasta u hrvatskom postsocijalističkom kontekstu. Uz analizu činilaca koji utječu na razinu poduzetništva – kako na ponudu tako i na strukturu poticaja i prigoda, posebnu se pažnju pridaje trima ključnim "kanalima" kojima poduzetništvo utječe na rast: dinamici ulaza i osnivanja novih poduzeća; inovativnosti i konkurenčiji.

Premda su pomnija istraživanja svih raspravljanih aspekata zasigurno nužna, snažne su indikacije da je: (i.) razina i gustoća poduzetništva u Hrvatskoj niža od moguće; (ii.) da su prisutni neki nepovoljni trendovi na strani ponude poduzetništva u Hrvatskoj (demografski, ljudskog i društvenog kapitala), ali i na strani potražnje kojom dominiraju tehnološko zaostajanje i niska vjerodostojnost institucija; (iii.) da je doprinos poduzetništva inovativnosti i

konkurenčiji još uvijek nedovoljan a da bi Hrvatska ekonomija pouzdano dohvatiла stazu visokog i održivog ekonomskog rasta; (iv.) da je doprinos poduzetništva rastu pod utjecajem "pravila igre" koja negativno utječe na alokaciju poduzetničkih napora. I deficit na strani ponude, ali i kvalitete poduzetničkih napora i aktivnosti izvorom su značajnih izazova za politike kojima je cilj ohrabriti poduzetništvo, inovacije i snažnu konkurenčiju, dakle stvoriti okruženje u kojem će doprinos poduzetništva ekonomskom rastu biti još značajniji nego li je to bio u dosadašnjem toku tranzicije hrvatske ekonomije. Iako se izgradnja ohrabrujućeg i vjerodostojnog okruženja pokazuje najvažnijim ciljem politike, izražene su dvojbe koje se tiču i moguće selektivnosti i diferenciranosti politika. Osobito se, u postsocijalističkom kontekstu, problematičnom može pokazati njihova politička ekonomija.

Gordan Družić
EKONOMSKA POLITIKA I RAZVOJNI POTENCIJAL
HRVATSKOGA PODUZETNIŠTVA

Ovaj rad počiva na prepostavci da postoji pozitivna veza između određenog tipa ekonomske politike i razvojnog potencijala hrvatskoga poduzetništva. Ta se prepostavka na idućim stranicama "dokazuje" temeljem novijih statističkih i ekonomskih podataka, kao i temeljem nekih pretходnih autorovih radova.

U prva dva dijela ovog rada težište je na analizi rezultata hrvatskoga gospodarstva u razdoblju 1990–2003. i utvrđivanju osnovnih uzroka negativnih tendencija. Posebna pažnja, u trećem dijelu rada, posvećena je ekonomskoj politici, kao ključnom faktoru koji je odredio rezultate u hrvatskom gospodarstvu i njezinom utjecaju na sektor poduzeća i to s aspekta: razvoja poduzetništva (četvrti dio) i izmjene strukture hrvatskog gospodarstva (peti dio). U šestom dijelu pokušalo se i odgovoriti na pitanje – "tko su hrvatske 'gazelle'?", odnosno najuspješnija hrvatska poduzeća. U sedmom dijelu rada naglašava se nužnost zaokreta u ekonomskoj politici iz prorecesijske u razvojnu, ukazuje na teorijsku neutemeljenost dosadašnje ekonomske politike, te daju programska polazišta i ciljevi ekonomske politike. Iza toga slijede osnovni zaključci rada.



Summaries

Drago Čengić

MANAGERIAL-ENTREPRENEURIAL ELITE AND MODERNIZATION: SOME FUNDAMENTAL QUESTIONS

Any serious discussion about managerial - entrepreneurial elite in postsocialist countries (especially in Croatia) is deeply determined by the author's perception of post-socialist modernization, as well as by the broader understanding of development potential of new social and economic elites in these societies. The author has tried in this paper to identify the key theoretical and research (empirical) approaches in the works investigating the managerial-entrepreneurial elite within last 15 years. At the end he presented his own approach applied in the research of Croatian managerial-entrepreneurial elite and elaborated throughout this book.

That approach is based on the concept of modernization potential of managerial-entrepreneurial elite which is defined as a conglomerate concept consisting of several interactive variables. That is why the modernization potential of managerial elite is a special product of individual energy and vision of managers/entrepreneurs and of some specific characteristics of enterprises/organizations they are managing with. Analytically speaking, the total modernization potential of new economic elite is dependent on following variables: a) formal level of education and new investments in further development of personal professional competences (*cultural capital of managers/entrepreneurs*); b) achieved profit level and number of new employed workers during last several years (*realized enterprise growth*); c) expected profit level and expected number of new workers in future several years (*potential enterprise growth*); d) realized turn-over on international markets (*level of international market exchange*); and e) the level of social investments in local and larger community (*social enterprise/corporate responsibility*).

Starting with this new concept, the author also elaborated a few general hypotheses relevant for further explora-

tion of empirical data (collected on a sample of 433 Croatian managers/entrepreneurs in year 2004). Looking from the enterprise level: if we have within the given economy more managers/entrepreneurs with higher cultural capital, with higher level of the realized and prospective enterprise growth, with higher level of international market exchange, and with higher level of enterprise/corporate social responsibility, we can speak about managerial-entrepreneurial elite with high modernization potential within given conditions.

Drago Čengić

MANAGERS AND OWNERS-MANAGERS: MODERNIZATION POTENTIAL, OWNERSHIP STATUS AND ENTERPRISE GROWTH STRATEGIES

There are lot of theories, research approaches and authors who are trying to discover the main factors affecting the growth of small, medium and large enterprises and their respective growth strategies. It is very difficult to say which of these statements/theories are relevant for the recent development of Croatian entrepreneurship. There are no reliable data to test them. Trying to put some light on this issue, this paper presents some findings from the empirical research of the Croatian managerial-entrepreneurial elite realised in 2004 on the sample of 433 managers/entrepreneurs (selected from the enterprises reporting some profit growth in 2002) and operationalized by the use of the concept of modernization potential of managerial-entrepreneurial elite.

It was assumed that this potential is a sinergic variable dependent on the personal (cultural) capital of an entrepreneur/manager, on the achieved and possible economic growth of the enterprise (measured by profit and employment growth), on the extent of business internationalization (making or not making business on foreign markets) and on the social responsibility of the leading enterprise personnel. The aim of the research was to collect relevant data about the modernization potential of Croatian managerial-entrepreneurial elite and to explore whether there are some significant differences between managers and owners-managers regarding present and future growth strategies of their enterprises.

The available data do not confirm any significant differences between managers and owners-managers regarding the realized and desired enterprise growth (in future several years). Generally speaking, the analyzed empirical data call for further sociological researches of this issue. New

researches should also give some answers on newly developed questions like are: a) which dimensions of modernization potential have the most determining impact on the successful and unsuccessful strategies of enterprise growth; b) which parts (if any) of new economic elite is producing higher economic and enterprise growth and is practicing socially more desirable type of enterprise/corporate social responsibility; and c) how to define and then to measure the real and desired social effects of enterprise growth within local and larger community?

Saša Poljanec-Borić

**MANAGERIAL-ENTREPRENEURIAL COMPETITIVENESS IN
TRANSITIONAL PARTS OF GLOBAL ECONOMY:
THEORETICAL FRAME AND EMPIRICAL INSIGHT**

Paper elaborates transitional entrepreneurship in the perspective of the global competitiveness. Globalization is considered as an economically neutral but culturally and politically asymmetrical phenomenon. Therefore, it determines the new political “geometry” of the global competitiveness.

Transitional status of Eastern Europe is defined to be the part of this new “geometry” thus supporting the striving of European Union to achieve competitive advantage, on the global market and prestige on the global political scene. Data from the survey of entrepreneurs’ attitudes, recently conducted in Croatia, on the group of 433 entrepreneurs sheds light on the problems of competitive private sector development in the country. Social implications of various business strategies revealed from the research are discussed. Finally, a stronger synergy between state as a regulator and private sector as a market promoter is recommended.

Goran Milas

**MANAGEMENT STYLES OF CROATIAN MANAGERS:
A TYPOLOGY APPROACH**

In this paper the author deals with segmentation of Croatian top managers and entrepreneurs on the basis of empirical data reporting on their leadership and managing style, personal characteristics and organizational context. Empirical data were obtained in 2004 by the questionnaire /survey covering 433 Croatian managers/entrepreneurs from a representative sample of 800 successful enterprises (according to statistical data for the year 2002). The available data were processed in two steps: first, on the whole

set of variables the principal component analysis was made; then, the extracted factor scores were included into two-step cluster analysis.

The results of the carried-out analysis show that Croatian managerial elite can be divided in five logical clusters regarding their dominant leadership styles. These clusters are named as: *Dissinterested laissez-faire style*, *Strategic management*, *Impersonal managing style*, *Organizational control and Driven-by-profit style*. Trying to go behind observed management styles, the author concluded that they are dependent on the organizational context. It is probably true that the both factors (management style and organizational context) have deep impact on enterprise economic performance. That means that management styles which develop a carefully planned organization of work can improve business performance if they are linked with productive and collaborative organizational context, and vice versa: the chaotic and shallow managing style is highly correlated with poor enterprise performance.

Tomislav Smerić

MANAGERIAL-ENTREPRENEURIAL ELITE: JOB SATISFACTION AND THE ASSESSMENTS OF THE IMPORTANCE OF DIFFERENT JOB ASPECTS

In the study on the sample of 433 members of the elite of managers-entrepreneurs, conducted in the course of 2004, it has been established that they express a fairly high level of job satisfaction and their estimates are somewhat more positive in comparison to those of the "general" population of the employed people in Croatia. In the group of the elite of managers-entrepreneurs more job satisfaction is expressed by younger and more educated respondents, those who have higher functions in enterprises, employed in firms that are limited liability companies (as opposed to those employed in the joint-stock companies) and employed in successful companies.

The assessments of the importance of different job aspects show that examinees judge intrinsic work values (like for example, interesting job in which one feels that can achieve something) as the most important, while less valued are extrinsic aspects (like for example possibilities to enjoy leisure time during weekends and holidays). It has been established that assessments of importance of aspects of a job are related to some of the sociodemographic characteristics of subjects, their status in the career/enterprise and characteristics/type of enterprise in which they are employed. Analysis of the latent structure of the assess-

ments of the importance of specific aspects of a job resulted in three factors defined as *personal development* and *comfort and material conditions*, which had already been established in earlier studies on the general population (of the employed people) in Croatia and the latent dimension *opportunity for advancement and taking over initiative* – specific for the managers-entrepreneurs group.

The investigation of the relationship between assessments of job satisfaction and ratings of the importance of specific aspects of a job has shown that higher ratings of job satisfaction are connected with the emphasis on the importance of the possibilities for accomplishments, meeting people and responsibility of the job and the job which offers opportunities to take over initiative, while in regard to the revealed factor structure of the importance of specific aspects of a job, a connection has been established between job satisfaction and the factor defined as *personal development*.

Vojmir Franičević
ENTREPRENEURSHIP AND ECONOMIC GROWTH
IN CROATIAN POSTSOCIALIST CONTEXT

In this paper the relationship between entrepreneurship and economic growth in Croatian postsocialist context has been elaborated. The author strongly emphasized three key channels by which entrepreneurship is influencing deeply the economic growth; these are: dynamic of enterprise entry and establishing of new enterprises, innovativeness and competitiveness.

Although there is a need for further researches, there are already strong indications that: a) the level and population density in Croatia are lower from the optimum, b) there are some negative trends determining the supply side of entrepreneurship in Croatia (demographic, human and social capital) but also the demand side, the latter being determined by technological backwardness and low level of institution performance, c) the contribution of entrepreneurship to innovativeness and competitiveness is still very low and highly below the desirable economic growth Croatia today needs, d) the contribution of entrepreneurship to overall growth is influenced by the “rules of the game” which in a very negative way determine the allocation of entrepreneurship efforts.

Identified deficits call for long-term and brave policies which can improve entrepreneurship, innovations and competition. However, postsocialist political and social context produces many barriers for developing and implementing such policies in given circumstances.

Gordan Družić

**ECONOMIC POLICY AND DEVELOPMENT POTENTIAL
OF CROATIAN ENTREPRENEURSHIP**

This paper is based on the assumption that there is a positive correlation between a certain type of economic policy (applied in Croatia in last almost 12 years) and development potential of Croatian entrepreneurship. That hypothesis is demonstrated with newest statistical data and by the data from the other (desk) sources.

The author first presents the analysis of economic performance of the whole Croatian economy within the 1990-2003 period and the main sources of negative economic tendencies within it. He argues that it was the present economic policy which determined mostly the economic results of the Croatian economy in that period. It has profound impact on the enterprise sector in two important aspects: determining the entrepreneurship development and changing the structure of Croatian economy.

The carried-out analysis of the most successful Croatian enterprises (famous lists of "the best 400") showed that there are no many fast-growing and to entrepreneurship oriented enterprises among them. At the end the author argues that there must be a change of the economic policy in Croatia. New economic policy should be more development oriented having in mind long-term economic and social needs of Croatian society.

Bilješke o autorima

Dr. Drago Čengić, radi u Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar u Zagrebu. Doktorirao na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. Kao istraživač bavi se *sociologijom organizacije, ekonomskog ponašanja, poduzetništva i menadžmenta*. Djeluje i kao nastavnik u područjima sociologije organizacije, organizacijskoga ponašanja i menadžmenta. Samostalno je objavio nekoliko knjiga, preko desetak knjiga kao koautor i kourednik te brojne znanstvene i stručne rade.

Dr. Saša Poljanec-Borić, radi u Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar u Zagrebu. Magistrirala je u području *sociologije* na Filozofskom fakultetu, a doktorat stekla iz *ekonomije* na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Kao istaknuti stručnjak sudjeluje u domaćim i međunarodnim projektima iz područja sociologije i ekonomije. Šire polje akademskog interesa joj je *sociologija razvoja* koju je, kao izborni kolegij, predavala na Hrvatskim studijima Sveučilišta u Zagrebu. Posebice se specijalizirala za teme vezane uz razvoj turističke ponude.

Dr. Goran Milas, radi u Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar u Zagrebu. Doktorirao u području psihologije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. U znanstvenom radu posebno se bavi *psihologijom ličnosti, socijalnom psihologijom te metodologijom istraživanja*.

Nositelj je kolegija *Istraživačke metode I., Istraživačke metode II. i Psihologija marketinga*, a suradnik je na kolegiju *Statističke metode u psihologiji* na Studiju psihologije Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu. Samostalno je objavio nekoliko knjiga i više desetaka znanstvenih i stručnih rada.

Dr. Tomislav Smerić, radi u Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar u Zagrebu. Doktorirao u području sociologije (naslov disertacije: *Sociološki aspekti vojne profesije*) na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. U znanstvenom radu po-

sebno se bavi/o *sociologijom vojske, urbanom sociologijom i socijalnom ekologijom*. Suradnik na kolegiju *Sociologija vojske* na Studiju sociologije Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu. Autor više desetaka znanstvenih i stručnih radova.

Dr. Vojmir Franičević, radi u okviru Katedre za ekonomsku teoriju na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu, gdje predaje kolegije *Počela ekonomije i Politička ekonomija*. Doktorirao je u području ekonomskih znanosti na istome fakultetu. Njegovi istraživački interesi pokrivaju sljedeće teme: *ekonomska teorija, politička ekonomija, tranzicija, institucije, država, poduzetništvo, politike poticanja malih poduzeća, mreže (networks)*. Autor je nekoliko samostalnih i koautorskih knjiga te više desetaka znanstvenih i stručnih radova u domaćim i međunarodnim znanstvenim publikacijama. Također, gostujući profesor na stranim sveučilištima.

Dr. Gordan Družić, radi u Odsjeku za ekonomska istraživanja Zavoda za povijesna i društvena istraživanju HAZU u Zagrebu. Doktorirao je na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Posebno se bavi *makroekonomskim istraživanjima* u području hrvatskoga gospodarstva te *analizama ekonomske politike*. Autor je nekoliko samostalnih i koautorskih knjiga te više desetaka znanstvenih i stručnih radova u različitim znanstvenim publikacijama.

Biblioteka ZBORNICI, knjiga 29.

MENADŽERSKO-PODUZETNIČKA ELITA
I MODERNIZACIJA: RAZVOJNA ILI
RENTIJSKA ELITA?

Urednik:
Drago Čengić

Recenzenti:
Ivan Rogić
Davor Topolčić

Nakladnik:
Institut društvenih znanosti Ivo Pilar

Lektura:
Anđelka Rihtarić

Korektura:
Nenad Pokos

Dizajn:
Zlatko Rebernjak

Grafička priprema:
TERCIJA, Božidara Magovca 15, Zagreb

Tisk:
M.A.K. Golden, Augusta Prosenika 11, Zagreb

Naklada:
500 primjeraka