

Банкери: доминантна група мађарске економске елите?

GYÖREY LENGYEL – ATTILA BARTHA

Социолошки факултет

Будимпешта

1. Проблем: менаџеријализам насупрот превласти банкара

Данас се у центру интересовања налазе двије теорије односно метатеоретске позиције у вези са унутрашњом стратификацијом економске елите – теза о менаџеријализму и теза о банкарској хегемонији. Обје тезе имају своје историје које на очигледан начин изричито дају мјесто формулацијама ових концепција у актуелним расправама.

Зачеци истраживања менаџерске владавине потичу још с краја 20-тих година, мада се тог питања дотичу и класични аутори (Kanter 1993). Изучавајући облике власништва и власничку структуру модерних великих предузећа, Berle и Means (Berle-Means 1932, Berle 1974) закључили су да је са ширењем акционарског облика у све већем броју модерних америчких великих предузећа власништво постало расуто или добило удружен облик (као код завода за пензионо осигурање). То значи да је утицај правих власника постепено постао мањи од утицаја менаџера који воде компанију и који, монополизујући информације и кључне факторе у доношењу одлука, преузимају стварну контролу над великим бројем великих компанија. Штавише, аутори сматрају (Berle-Means 1932, Lengyel 1989) да менаџери могу успјешније бранити своје интересе, који су често у супротности са интересима власника.

Ово објашњење дато о америчким великим компанијама даље је разradio James Burnham, који је премоћ менаџера представио као међународну тенденцију у "менаџерској револуцији" (Burnham 1941, Lengyel 1989). Иако су оспораване и емпиријска основа и теоретске импликације ове тезе (Mills 1951, Zeitlin 1974), она је постала једна од најчешће цитираних тврдњи у америчким друштвеним наукама. Имала је плодан утицај, између осталих, на Parsons-а и Smelser-а (Parsons-Smelser 1956), као и на Galbraith-а (Galbraith 1970), који је у другој теорији регистровао долазак на власт једне техноструктуре која посједује специјалне информације неопходне за управљање предузећима.

По Galbraith-овом виђењу, стратешке одлуке не потичу од менаџера, иако у индустријализованим друштвима заиста долази до раздвајања власника и менаџера. Он сматра да је карактеристика овог процеса у томе што у великим предузећима кључне одлуке не доносе појединци него колективи, експертски одбори, умјесто власника или менаџера. Мрежа ових експертских одбора сачињава једну техноструктуру која може укључити и менаџере, неке интелектуалце и друге експерте. У поређењу са улогом ових одбора појединац, менаџер, има инфериорну улогу која се своди на одобрење одлука и одређивање састава одбора (Galbraith 1990).

Са друге стране Pahl и Winkler су, анализујући састав британске економске елите, дошли до закључка да менаџери обдарени јаким осјећајем аутономног идентитета теже да постигну контролу над расподјелом средстава, а да је њихов став према традиционалним власницима "као став професио-

налног играча према господину-аматеру” (Pahl-Winkler 1974). Dahrendorf такође изводи диференцијацију традиционалних улога власника и менаџера из појаве акционарског облика удруживања и раздвајања власништва и управљања. Преовлађивање акционарског облика власништва значи и структурне разлике у водећим позицијама. Не само да се одабир, ток каријере и поредак вриједности код менаџерске владавине разликују од владавине власника, него и извор њене законитости. Док власт капиталисте слиједи из својине, менаџер се само дјелимично може ослонити на повјерену својину као основу за озакоњеност. У поређењу са озакоњеношћу која се заснива на својини, природа менаџерске доминације ближа је природи политичких институција. Други извор озакоњености за менаџере је општа сагласност или бар одсуство противљења оних којима се управља (Dahrendorf 1959).

Ослањајући се на ова ранија истраживања Iván Szelényi (Szelényi 1995) објаснио је своје гледиште казавши да је пост-социјалистичко друштво заправо друштво менаџеријализма. У друштву ”менаџерског капитализма” нема препознатљивих власничких група које су способне да утичу на одлуке, а менаџери посједују технички и културни капитал неопходан у контролисању кључних фактора производње. Према томе социјална борба није концентрисана на задобијање својине него на задобијање контроле над дистрибуцијом својине.

Овај друштвени склоп може се разликовати и од државног социјализма и од приватног капитализма. У њему нијесу ни они који врше прерасподјелу, ни приватни власници, већ менаџери ти који располажу овлашћењем да доносе кључне одлуке. ”Стојећи не само на једној ноzi”, менаџери, иако покушавају да посједују дио своје компаније а нарочито њених просперитетних помоћних предузимача, оклијевају да се уклоне са повољне контролне позиције која потиче од расуте својинске структуре. Висок ниво несигурности у економском окружењу чини да за економске дјелатнике задобијање својине не представља главни циљ.

Отуда, по Szelényi-јевом мишљењу, иако нарочито типично за транзициону привреду, менаџерско друштво није пролазан, већ могуће трајан феномен. У овом склопу менаџери су ти који посједују најповољније комбинације економског, културног и социјалног капитала – испред политократије, која може бити јаче опремљена културним и социјалним капиталом али има далеко мањи економски потенцијал, и испред интелектуалаца, и далеко испред унутрашње диференциране класе малих предузетника.

Данас, међутим, када мислиоци траже алтернативе менаџерској превласти у економској елити, не помињу политичаре, интелектуалце или мале предузетнике, већ банкарне. Током прве половине 90-тих година они су постали, осим мета популистичке критике, пробни камен ”социјално сензитивних” идеологија у ширем смислу.

Зачеци теорија о банкарима датирају још од Hilferding-a, чији рад је на трагу Марксове политичке економије с почетка овог вијека. Он је истакао суштински важне процесе овог доба – централизацију и концентрацију, које воде картелизацији и превласти финансијског капитала над производним капиталом, банкарског капитала над индустријским. Ојачани финансијски капитал добио је јаку подршку од нове средње класе запослених у трговини и индустрији. Према Hilferding-у, супротност финансијском капиталу је инте-

рес малих и средњих фабрика али је због концентрације велики број ових постао помоћни предузимач у великим предузећима, па зато развио интерес за експанзију финансијског капитала (Hilferding).

Поновно оживљавање Hilferding-ове тезе забиљежило је неколико проучавања из 70-тих и 80-тих, тврдећи да велика предузећа све више прелазе у руке банкара и институционалних инвеститора. Ово би могло, с једне стране, подстаћи облике понашања засноване на тежњи ка брзој заради и на сумњивој сарадњи, а са друге стране могло би повећати склоност ка потреби државне интервенције, паралелно са опадањем социјалне осјетљивости (Useem 1979, Barton 1985).

Шездесетих година у Америци њујоршке банке – и у мањој мјери осигуравајућа друштва – задобили су главну улогу у управним одборима великих предузећа. Међутим, централизација вишеструко преплетених мрежа предводника финансијских институција била је резултат пресудне улоге банака у зајмовима и протоку капитала, прије него директног банкарског управљања и контроле (Mintz-Schwartz 1981). У емпиријској студији у којој анализује мрежу односа између британских индустријских предузећа и банака у истом периоду, Richard Whitley је закључио да у Енглеској у мрежи мијешаних одбора такође превласт имају предводници финансијских институција, па зато ове институције имају највећи значај у координисању политике индустријских предузећа (Whitley 1989).

У новијој економској социолошкој литератури, међутим, постоји друга емпиријска анализа која истиче да би присуство банкара у одборима произвођачких компанија могло бити и посљедица стратегије кооптирања створене да ублажи неизвјесност у окружењу. Fligstein и Brantley износе да се стратегија и рад предузећа најбоље могу представити помоћу специфичности организације и окружења, а не помоћу групних одлика својине и контроле (Fligstein-Brantley 1992).

Анализујући унутрашње реструктурисање француске економске елите након Другог свјетског рата, Bourdieu (1989) је истицао тврдњу да главну линију раздвајања не треба тражити између власника и менаџера, нити између банкара и предводника предузећа. По његовом мишљењу, суштина историјских промјена може се открити у модификацији канала за одабирање и промијењеној логици дјеловања компаније. Насупрот универзитетима који углавном дају способности "компетентне" аналитичке експертизе инжењерског типа и истраживања, путање за уздизање до елите су институције вишег образовања у којима се усавршавају пословне вјештине и вјештине преговарања и комбинује способност успостављања контаката и јавног наступа са познавањем финансија. Упис на ове институције не зависи од претходног школског успјеха већ од способности само-организовања и од културног наслеђа донесеног од куће. Такође, све чешће се успјешност рада предузећа оцјењује на основу финансијских показатеља; усавршавање примијењених технологија постаје алтернатива производњи профита, али наравно подређена маркетингу. Bourdieu сматра, међутим, да резултат свега овога није доминација банкара над управом компанија, него јачање финансијско-економских лидера у предузећу и превелика заступљеност генералних директора са оваквим образовањем.

Посебну улогу финансијског капитала и његове персонификације – банкара – обрађују и заступници менаџерске тезе. Dahrendorf, на примјер, ди-

ректно цитира Hilferding-а када каже да се раније јединствена улога капитала заправо није распала на дихотомију власника и менаџера, јер се појављује и трећи чинилац – финансијски капиталиста или банкар који располаже новчаним фондовима и има све независнију функцију инвестирања.

Iván Szelényi такође биљежи као специфично то што су у пост-социјалистичким друштвима позиције превласти заправо позиције "финансијских менаџера", то јест банкара, менаџера инвестиционих фондова, савјетника међународних и националних финансијских организација. Они имају монопол над специјалним културним капиталом и у исто вријеме најјасније представљају "монетаристичку идеологију". Овај дио, међутим, Szelényi обрађује у оквиру "проблема менаџер".

У текућим расправама банкарску тезу је формулисала Erzsébet Szalai (Szalai 1994, 1995). Њена истраживања заснована на разговорима и анализама штампе открила су да су из борбе између економско-политичке елитне групе из касних 80-тих ("нова технократија") и "нове клијентеле" из 90-тих – вођене великим дијелом за освајање контролних позиција у области банкарства – ови други изашли као побједници. Овај технократски слој има превласт над бирократијом и "јапијима" у банкарској елити, па је, као такав, центар цјелокупне економске елите. У "монетаристичким вриједностима" и споразумима до којих се долази иза кулиса и даље живи традиција дуалитета између државне интервенције и неформалних погодби.

Главни разлози за опстајање ових облика понашања, као што је истакла Éva Várhegyi (Várhegyi 1995), могу се тражити у околностима за појаву двослојног банкарског система успостављеног 1987, као и у чињеници да трансформација правно-политичког оквира није ишла укорак са институционалним промјенама. Монетарна политика се управљала према фискалним обзирима, а предузећа су на све строжије услове за зајмове одговарала тако што су одлагала плаћање. Банке су наставиле у истом смјеру, па су чак и знатно увећале наслијеђену залиху кредита; рјешавање овог проблема захтијевало је политичку одлуку. Оправдана је претпоставка да су ове одлуке доношене као комбиновани исход професионалних ставова, удружених интереса и механизма за неформалне погодбе. На ово указује и сегментација банкарског система, као и чињеница да су чак 1993. двије трећине банкарског тржишта биле у рукама пет великих банака које су клијентелу наслиједиле из ранијег једнослојног банкарског система (Várhegyi 1995, стр. 24). У то вријеме најзначајнији сегмент банкарских одбора – око двије петине – сачињавали су службеници поменутих банака. Више од трећине управљачких мјеста равноправно су дијелили предводници осталих банака и представници министарства (Gombás 1996). Високе стопе самозаступљености институција и узајамне сарадње у управним одборима не смију, међутим, сакрити чињеницу да су чак 1994. преко четири петине од петнаест највећих банака такође укључених у наш узорак биле у државном власништву (Várhegyi 1995, стр. 71).

Пошто је направљен преглед релевантних приступа и расправа, формулисан је сљедећи проблем: Да ли се у елити транзиционе привреде прве половине деведесетих може издвојити повлашћена или преовлађујућа група, и ако може, која је то група – менаџери или банкарн? Слиједи покушај да се одговори на ова питања на основу резултата два емпиријска истраживања елите.

2. Узорци, методи

Прво истраживање спроведено је 1990, прије избора. Узорак од 371 особе састојао се из три сегмента, обухватајући врхове привредних министарстава (од директора главних одсјека навише), председнике банака, генералне директоре и њихове замјенике, и генералне директоре и њихове извршне директоре за узорак од 16% мануфактурних компанија.¹

Узорак из 1993. састојао се од пет сегмената, а обухватао је врховне представнике великих државних и приватних предузећа, главних банкара, привредних министарстава и владиних надлежности, као и скупштинских привредних одбора.

У погледу предузећа узорак је одређен у два корака. Прво су одабране области које ће се подврћи испитивању и група компанија у њима. Узорак је обухватио више представнике мануфактурних компанија у Будимпешти и околним областима (Pest, Fejér, Komárom-Esztergom и Nógrád), као и Borsod-Abaúj-Zemplén и Szabolcs-Szatmár-Bereg. У погледу државних предузећа узорак је био репрезентативан за произвођачке компаније са преко 300 запослених (41%), по области и грани дјелатности. Што се тиче приватних фирми, узорак је, такође према области и грани дјелатности, обухватио 4,1% произвођачких фирми са преко 50 запослених. Испитивањем су, код оба сегмента, обухваћени генерални директори и њихови први замјеници (замјеници генералних директора или менаџери).

Банкарски сегмент узорака обухватао је сам врх великих банака са преко 50 запослених (председник, генерални директор, директори). Ту су се нашли и виши функционери министарстава за индустрију и финансије (директори главних одсјека, замјеници подсекретара, подсекретари, министри), као и директори Државне агенције за својину (SPA). Остатак сегмента сачињавали су чланови и функционери скупштинских одбора за привреду и буџет.

Стопа одговора у скупштинском и банкарском сегменту износила је 75%, а одбијање да се одговори није означило никакво систематско одступање. Што се тиче министарстава одговори су досегли 65%; одбијање одговора било је концентрисано на једно од министарстава. Испитаници су били посјеђивани у својим канцеларијама у периоду од септембра до децембра 1993.²

При проучавању унутрашње стратификације и односа међу групама или сегментима економске елите, морају се разликовати показатељи повлашћене позиције од показатеља преовлађујуће позиције. Иако зависни један од другог, ова два аспекта нијесу идентични. Повлашћена позиција углавном се може описати на основу прихода, богатства, начина живота, социјалне изолације и прихватања. Показатељи преовлађујуће позиције обухватају компетенцију за доношење одлука, утицај и акумулацију позиција. У поређењу са другим друштвеним групама, повлашћена и преовлађујућа позиција код елите су тијесно повезане – доминантна позиција са собом повлачи и привилегованост. Међутим, у оквиру елите ове двије позиције на морају се подударати. Виши положај на лествици одлучивања подразумијева већу компетенцију за доношење одлука, али не увијек и већу материјалну компензацију.

1 Истраживање је спроведено под вођством Tamás-a Rozgonyi-a и György Lengyel-a.

2 Истраживање је омогућила подршка ОТКА и CEU RSS и предводио га је György Lengyel. Замисли су допринијели и Pál Juhász, Добринка Костова, Младен Лазић и Erzsébet Szalai.

На основу метода проучавања имали смо показатеље за одређивање повлашћене позиције, али смо се преко неких индиректних показатеља могли приближити процјени способности да се доносе одлуке или да се на њих утиче.

3. Повлашћена позиција: социјални састав банкара и менаџера

Повлашћена позиција може се одредити првенствено према саставу економске елите, на основу показатеља одабира као што су пол, ниво образовања, старост (Табела 1) и социјално поријекло (Табела 2).

Заступљеност жена у економској елити била је врло висока и у државном социјализму и у транзиционој привреди – ни 1990. ни 1993. није била знатно већа од 15%. Међутим, могу се опазити значајне разлике у распореду полова између врховних функционера, банака и предузећа – у банкама жене су већ на почетку велике промјене биле много више заступљене него у предузећима, а током деведесетих ова разлика је даље увећана. Током деведесетих, сваки четврти предводник банке је жена, док их међу менаџерима компанија има једва изнад 10%.

Ово је тијесно повезано са диференцијацијом полова по образовању. У годинама транзиционе привреде, образовање 95% економске елите било је вишег степена, са видним разликама у врсти образовања (економиста, инжењер и правник), у нивоу образовања вишег степена (универзитет насупрот колеџу) и у начину обуке (дневни, вечерњи или дописни течајеви). Врста образовања знатно се разликује у зависности од пола – жене се само спорадично могу наћи међу инжењерима, док их међу економистима има преко 25%. Ова специфичност у схеми образовања води до све веће стопе жена економиста међу предводницима банака.

У погледу врсте образовања значајно је и то што у годинама транзиционе привреде економисти добијају мјесто у свим сегментима економске елите на рачун инжењера. За позицију у банци неопходна је диплома из економије. Доказ за ово је да су они предводници банака који су имали образовање инжењера сви, сем једног изузетка, морали да прибаве диплому из економије. Повећао се и број свршених економиста међу менаџерима; број економиста надвладава број инжењера на челу приватних фирми. Инжењери су једино на кормилу компанија у власништву државе задржали своју превласт. Ова модификација у схеми образовања у складу је са оним што они који су за то задужени сматрају за едукациону подлогу "успјешног предводника компаније"; током четврте године пост-социјалистичког периода, испитаници су оцијенили познавање економије дефинитивно значајнијим од познавања инжењеринга, испред кога су такође смјестили и познавање права. Ово се вјероватно може у великој мјери приписати концептуализацији дјеловања компаније у финансијском облику (Fligstein 1995), која преовладава и у пост-социјалистичкој Мађарској.

У погледу начина образовања, економска елита представља све затворенију формацију – док је у вријеме почетка фундаменталних промјена више од пола елите имало дипломе вечерњих или дописних течајева, 1993. су већ скоро три четвртине испитаника имали дипломе редовних курсева. У овом погледу нема битне разлике између менаџера и банкара. Иако су међу банкарима дипломци редовних курсева већ били у већини, менаџери су им се приближили до 1993, са стопом дипломаца вечерњих или дописних течајева испод 30%.

До подмлађивања економске елите дошло је у другој половини осамдесетих. Док је 1984. више од половине шефова имало преко 50 година, 1990. таквих је било мање од двије петине. Нарочито је уочљиво подмлађивање међу банкарима, гдје је проценат руководилаца старијих од 50 година пао са 55 на 29%. Менаџери су се такође убрзано подмладили, али је 1990. стопа оних старијих од 50 још увијек била 45%. Велика промјена из 1989. није више битно промијенила старосну структуру економске елите. Просјечна старост је 1990. била 47,6 година, а опала је на 46,3 до краја 1993. као посљедица циркулације елите. Као и код полне структуре, просјечна старост остала је различита за менаџере и банкарске; стопа поузданости F-теста анализе варијансе била је 0,0002 за узорак из 1990. а 0,0001 за узорак из 1993.

Главна разлика, међутим, у одабиру банкарског менаџера – поред врсте образовања – проистиче из поријекла, социјалног капитала у смислу породичне подлоге, а не из пола или старости. Иако је смањење међугенерациске покретљивости, односно затварање економске елите према социјалном поријеклу, општа тенденција, степен доступности извана битно се разликује код банкарског менаџера (Табела 2).

Руководиоци који потичу из менаџерске или професионалне породице чинили су 1990. године 30,4% према занимању оца и 6,4% према занимању мајке од укупне економске елите. У подгрупи менаџера, пак, само четвртина очева и 2% мајки били су менаџери или интелектуалци; на почетку пост-социјалистичког периода, било је 45% очева банкарског менаџера са овом врстом образовања и око једна петина мајки.

У годинама транзиционе привреде читава се знатан пад у заступљености породица са нижим социјалним статусом. 1993. скоро половина економске елите потицала је од очева интелектуалаца, а око четвртина од мајки интелектуалки. Наслијеђени социјални капитал банкарских руководилаца, међутим, дефинитивно је већи него код менаџера – стопа дјеце очева професионалаца или менаџера порасла је на 60%, иста стопа у односу на мајке била је 37,1%, док је с мајчине стране још увијек преко двије трећине менаџера потицало из радничких породица а са очеве стране "само" 45% имало је менаџерско или интелектуално поријекло. Удио дјеце службеника, нарочито с мајчине стране и међу банкарима знатно је опао у поређењу са почетком велике промјене, док је стопа дјеце предузетника остала на ниском нивоу.

Што се тиче критеријума за одабир може се тврдити да цијелу економску елиту карактерише степен затварања, нарочито у погледу међугенерациске покретљивости, док се код банкарског менаџера појављује један искључиви образац одабира. Дипломци са редовних студија економије са доста социјалног капитала, то јест из породица руководилаца или интелектуалаца, видно доминирају у банкарском сегменту; исти критеријуми одабира све више преовлађују и на челу предузећа. Међутим, сегмент менаџера компанија знатно је више хетероген у смислу поријекла и образовања – велики дио руководилаца великих компанија још увијек су из радничких породица или су инжењери. Банкарски сегмент је релативно отворен у погледу полова; стопа жена међу руководиоцима банака расте, нарочито усљед специфичности обучавања. Према томе, у годинама транзиционе привреде повећана повлашћеност банкарског менаџера што се тиче образовања и поријекла наступа заједно са смањеном неједнакошћу могућности што се тиче полова.

4. Степен повлашћености према финансијском статусу, начину живота и односима

Показатељи везани за одабир нијесу, наравно, једини показатељи повлашћене позиције. Развоју диспозиција за повлашћеност знатно доприносе и показатељи богатства и прихода који изражавају финансијски положај (Табела 3), као и потрошачке навике које представљају начин живота елите, заједно са јаким везама приватних односа.

Крајем 1993. анализа прихода која се заснива на личном извјештавању показала је просјечни нето износ од 1113000 HUF мјесечно код економске елите.³ Када се упореде елитне групе, види се да постоје значајна одступања (стопа поузданости F – статистике према анализи варијансе је 0,0000!); просјечни мјесечни приход од 191000 HUF код банкара према 99000 HUF код менаџера компанија. Приход менаџера није специјално низак – елита из министарстава пријавила је просјечних 85000 HUF мјесечно, док скупштинска економска елита зарађује мјесечно у просјеку 99000 HUF; зарада банкара је изразито висока – да би досегли њихов ниво осталим сегментима био би потребан раст прихода од скоро 90%. Чак и ако се узме у обзир одступање због значајног и можда не случајно систематски веће ”компоненте прикривања зараде” код елитних група менаџера и твораца економске политике, ова стопа јасно показује повлашћеност у зарадама код банкара.

Показатељи богатства такође потврђују нашу хипотезу о повлашћеној позицији банкара. Породично богатство процијењено за цјелокупну економску елиту на око 7,5 милиона HUF обухвата вриједност једне или више кућа, станова, викендица, аутомобила и умјетничких предмета. Овај показатељ битно се разликује по сегментима, мада је степен поларизације нешто мањи него код прихода (стопа поузданости F-теста пројектована на распоређеност варијабле богатства међу сегментима је 0,0118). Просјечно породично богатство банкара износи 10 милиона HUF, док је код менаџера великих предузећа једва изнад 6 милиона. Менаџери приватних компанија, као и високи службеници министарстава, посједују богатство од око 7,72 милиона HUF, а породице скупштинске економске елите око 7 милиона. Сагледавање богатства, као и прихода, указује на банкаре као повлашћени слој елите, док је позиција менаџера отприлике просјечна, иако су руководиоци приватних фирми нешто имућнији од руководиоца државних предузећа.

Сада се поставља питање како се повлашћена материјална позиција банкара може потврдити у домену начина живота. У сваком друштву узоре за начин живота одређује виша средња класа. Истраживања Agnes Utasi (Utasi 1995) показала су да начином живота елите првенствено управљају истакнуте структуре вриједности; оне обухватају међународно друштво и везе, универзалну ерудицију и дом. Наша истраживања дошла су до сличних резултата: наша латентна варијабла за мјерење усвајања ”елитног” начина живота обухватала је и оне који уписују дјецу у стране школе, плаћају једну или више особа за помоћ у кући и скупљају умјетничке предмете. Показало се да је 42,9% економске елите усвојило начин живота ”статусне елите”, што је веома висок проценат.⁴

3 Вриједи забиљежити да је до лета 1996. вриједност мађарске форинте у односу на њемачку марку опала на половину вриједности с краја 1993.

4 Поменуто истраживање (Utasi 1995) показало је да је 43,9% економске елите живјело ”у складу са” статусном елитом; ову стопу превазилази културно-научна елита (44,8%), док је знатно нижа за политичку (23,0%) и локалну административну елиту (24,3%).

У оквиру економске елите, пак, постоји значајна поларизација (Табела 4) – припадност једном или другом сегменту битно утиче на усвајање начина живота статусне елите (вриједност ламбда индекса 0,0822). Међу функционерима министарства, гдје се често преклапају економски и културно-научни слој, 58,7% воде елитни начин живота, док међу менаџерима ова стопа једва да превазилази једну трећину. Банкарски су опет међу повлашћенима – 53,2% живе према предвиђеном елитном стилу живљења.

Још један аспект повлашћености могли би бити непосредни односи, на које указују занимање жене и најбољег пријатеља. У оба случаја преовлађује стопа менаџера и интелектуалаца, мада су чланови економске елите чешће бирали најбоље пријатеље међу истом професијом (84,1%) него супруге (65,3%). Ни банкарски ни менаџери нијесу повлашћени у овом погледу – они су отворенији према социјалним групама нижег статуса, и што се тиче супруга и што се тиче најбољих пријатеља, него што су елита министарства и скупштинска привредна елита, мада одступања у овом случају нијесу значајна.

Према томе, по материјалном стању, то јест богатству и заради, банкарски су очито "елита елите". Они су повлашћени и у домену начина живота, мада највиши слој министарстава и културна и научна елита имају сличне одговарајуће вриједности. Менаџери, пак, представљају просјек економске елите и по богатству и заради и по начину живота. Проучавање јаким личних веза открива да су насупротив затворености економске елите у цјелини, и банкарски и менаџери донекле отворени према социјалним групама нижег статуса, у односу на творце економске политике.

5. Ток каријере, заузимање више позиција, савјетничка мјеста и чланство у организацијама

Велика већина економске елите посједује континуиран ток каријере од касне фазе планске привреде до периода транзиционе привреде (Табеле 5-6). Према томе, преокрет из 1989. није уздигао стручњаке који су имали почетничка или подређена мјеста у елиту, него су они који су већ били у успону доспјели међу елиту до овог периода са провјереним менаџерским искуством. Ово важи и за менаџере компанија и за банкарске, гледано према објективним критеријумима или на основу субјективних мишљења.

Преглед из 1990. даје објективан приступ промјени хијерархије, док преглед из 1993. омогућава сврставање на основу личног извјештаја; може се видјети да лично извјештавање даје око 20% више менаџера са континуираним каријерама. Два ефекта леже у основи ове појаве: први је да је стопа руководиоца са континуираним каријерама заиста порасла током ове три године, а други је да више менаџера процјењује своје каријере као континуиране чак и када је било малих скокова. У исто вријеме са овом другом претпоставком је у супротности чињеница да, док мање од једне четвртине банкарски сматра да је било успона и падова током њихове каријере, међу менаџерима је таквих преко трећине (Табела 7).

Да би се добио јасан увид треба испитати процјену каријере код нових менаџера. Уколико је стопа континуираних каријера код њих знатно изнад просјека, онда главни утицај има временски фактор; у супротном, већи је утицај сегмента у одступању између објективног и субјективног вредновања каријере. Код банкарског сегмента не примјећује се разлика у вредновању

каријере код оних који су ушли у елиту прије и после 1990, док је код менаџера већи број оних који виде своју каријеру као континуирану међу новим члановима елите него међу ранијима. Ово упућује на закључак да, осим што процјена сопствене позиције код менаџера одступа од стварности, међу руководиоцима који су то постали током деведесетих има превише оних са континуираном каријером.

Поређењем фаза у каријерама банкара и менаџера (Табела 8) открива се да су менаџери долазили до водећих позиција брже након запошљавања. Међутим, они су морали да чекају 1,5 пута дуже од банкара да би са тог мјеста доспјели до елите. У исто вријеме, током цјелокупне каријере банкарн су чешће мијењали мјеста, такође и као чланови елите, што значи да су проводили краће вријеме на поједином мјесту. Након дужег почетног чекања, њихове каријере су се уздизале брже и спектакуларније него код менаџера. Ово је повезано и са већим степеном хијерархизације у банкама као институцијама. У овом погледу институционални услови су слични за каријере у банкама и у министарствима.

Што се тиче укупног трајања фаза, нема битне разлике у врстама каријера код банкара и менаџера; оне се разликују једино по броју степеница. Ово се, опет, мора повезати са појавом двослојног банкарског система који је довео до радикалног повећања броја елитних позиција и руководећих мјеста у банкарству у другој половини осамдесетих. Питање је који је разлог јаког контраста у фазама каријере – банкарн се нагло уздижу након дужег периода чекања, док међу менаџерима након брзог доласка на водеће мјесто слиједи дуг управљачки период од око деценију и по. Осим поменутих фактора – ширење банкарског сектора и унутрашња хијерархизација институције – могу се одредити још два узрока.

Један од њих је ефекат кохорте (Табела 9). Убрзано ширење банкарског система значило је нижу просјечну старост код нових руководилаца него код менаџера. Када се сагледају фазе у каријерама код два сегмента према старосним групама, види се посебно одступање између двије генерације банкара. Разлика између младих банкара и менаџера у фази прије досезања руководећег положаја је сасвим мала, што се може приписати другачијем хијерархијском уређењу ових институција. Упадљива разлика је код старијих генерација, пошто су старији банкарн морали да чекају на унапређење око 1,5 пута дуже од менаџера. Дужи просјечни период чекања код банкара, у односу на менаџере, углавном се показује код старије старосне групе.

Током друге фазе, од првог водећег мјеста до прве елитне позиције, јаче је изражен утицај сегмента – и старији и млађи банкарн улазили су у елиту брже од менаџера. Објашњење, међутим, опет долази из односа старосних група прије него из одступања унутар сегмента. Млади банкарн, односно менаџери морали су да чекају трећину, односно половину, оног времена које су морали да чекају њихове старије колеге да би ушли у елиту. Стопа банкара млађих од 45, пак, знатно је већа у њиховом сегменту, па отуда примјетне разлике међу сегментима.

Други ефекат који знатно доприноси разликама у току каријере по сегментима може се дефинисати помоћу диференцијације врста каријере унутар и између сегмената (Табела 10). Удио каријера у оквиру дате институције је преовлађујући код менаџера. Насупрот томе, типична одлика каријере банкара је отвореност према цјелокупном сектору банкарства па чак и према

прављењу економске политике. Унапређење у оквиру једне исте фирме је знатно спорије али у исто вријеме наглашава важност ове врсте знања која се стиче и примјењује локално и само се уз ограничења може преобразити.

Последица тока каријере, заузимање више позиција, много је више карактеристика банкара него менаџера (Табела 11). Док су половина банкара чланови два или више управних или надзорних одбора, код менаџера је овај износ једва једна петина. Па ипак, акумулација позиција је код банкара још увијек далеко испод износа типичног за савремене западњачке елите (Whitley 1989) и за међуратну економску елиту Мађарске (Lengyel 1993). Процијењено је да је мађарска економска елита у међуратном периоду држала око три пута више позиција него данас.

Када се узму у обзир све менаџерске, директорске, надзорне, као и савјетодавне позиције, схвата се да преко половине банкара има три или више позиција, а да само сваки пети има по једну позицију, док је овај други износ код менаџера већи од двије петине. Око четири петине банкара су чланови управног одбора неке компаније или агенције за надзор; менаџера је то исто скоро половина. Не може се занемарити број банкара који спроводе утицај на вођење неке фирме, у сфери интереса банке. Међутим, доступни подаци нијесу довољни да се одреди да ли међусобно прожимање банке и предузећа првенствено обликују механизми сарадње или контроле. Релативно ниска стопа заузимања више позиција упућује на то да у периоду економске транзиције кооптирање са циљем ублажавања неизвјесности у окружењу игра важну улогу у односу између банака и предузећа, у поређењу са механизмима контроле у којима се концентрише моћ.

Ток каријере економске елите такође обухвата чланство у разним професионалним и политичким организацијама, поред радног мјеста и заузимања више позиција (Табела 12). Менаџери су исказали знатно веће интересовање за професионална удружења него банкарни. Међутим, преко 10% њих су владини савјетници, у односу на једног или два владина савјетника међу менаџерима.

Показатељ утицаја припадности политичкој организацији на каријеру је чланство у јединој партији у периоду државног социјализма (Табеле 13-14). Велика већина – четири петине – елите током задње фазе планске привреде припадала је HSWP; преглед из 1990. показује сличну стопу. Три четвртине менаџера и нешто мање од двије трећине банкара били су чланови партије. Иако је стопа ранијих чланова HSWP из економске елите пала на 60% до 1993., претходно припадништво партији је, уз образовање, остало једна од главних одлика елите, и то постојаније код менаџера у односу на просјек. Испитивање по старосним групама открива да је ефекат кохорте нарочито значајан код менаџера. За разлику од четири петине старијих менаџера компанија само половина млађих менаџера били су раније чланови партије.

Да закључимо: ток каријере се код банкара и менаџера суштински разликује и по каријери на радном мјесту и по спољашњим компонентама, попут чланства у разним управним и надзорним одборима које показује појаву заузимања више позиција, као и чланству у професионалним организацијама и припадништву партији у систему државног социјализма. Менаџери су, у поређењу углавном са старијим банкарима, брже дошли до првих управљачких позиција, док су банкарни брже ушли у елиту. Ови први зависе, у погледу контаката у вези са каријером, углавном од чланства у професионалним организацијама и од претходног припадништва партији; ови други постижу учешће у разним управљачким и надзорним одборима, као и утицајну савјетодавну активност.

6. Банкарн и менаџери у процесима доношења одлука

И теоретичари менаџеријализма и теоретичари банкарске хегемоније сматрају способност утицања на одлуке, степен аутономије у одлучивању и начин одлучивања за кључна питања. У овом поглављу испитују се проблеми повезани са доношењем одлука, према начину вођења и одлучивања, а затим према скубини доносилаца стратешких одлука, појединаца као и група. Коначно, ови показатељи компетенције за доношење одлука пореде се са показатељима успјешности датог предузећа или банке.

У испитивању начина одлучивања и управљања, као полазна тачка служи приступ назван по Likert-у и усвојен у проучавању менаџмента (Likert 1961, Koontz-O'Donnell-Wehrich 1984). Ова теорија каже да се, на основу количине повјерења према подређенима, степена комуникације између горњег и доњег слоја, учешћа запослених у одлучивању и коришћених награда и казни, могу разликовати експлоатативно-ауторитативни, добронамјерно-ауторитативни, консултативни и партиципативни стил управљања. Пошто су наши подаци указали на занемарљиву мањину ауторитативних руководиоца, и оних чврсте руке и оних добронамјерних, у мађарској економској елити, њих посматрамо заједно под називом ауторитативни стил одлучивања (Табела 15). Мора се скренути пажња да се мађарска економска елита, у овом погледу, оштро разликује од бугарске и југословенске, пошто је половина прве а двије трећине друге изјавило да су усвојили овај стил управљања (Lengyel-Kostova 1996).

Мађарска економска елита за себе сматра да је карактерише партиципативни стил; више од половине привредних руководиоца ослања се на активно учешће својих подређених у процесу одлучивања, а често доносе одлуке према њиховим препорукама. Око једне трећине руководиоца процијенило је да спроводи консултативни стил који такође тражи од подређених да активно изнесу своје мишљење, али се оно знатно мање узима у обзир. Само је 12,9% себе дефинисало као ауторитативне то јест да ограничавају свој стил управљања на саопштавање одлука подређенима.

Знатна одступања могу се открити међу елитним групама директора банака, менаџера великих предузећа и твораца економске политике (степен значаја Parson-овог коефицијента 0,002). Док су сва три типа присутна практично подједнако у просјеку, представљен је превелики број ауторитативних руководиоца – скоро четвртина – у подгрупама банкара и скупштинских привредних експерата, а скоро половина парламентарне елите сматра да спроводи консултативни стил управљања.

Различит степен хијерархизације у институцијама може бити објашњење за разлике у типу одлучивања између банкара и менаџера, али се не чини да је релевантан аргумент у објашњавању разлика између двије елитне групе твораца економске политике. Могуће објашњење може се наћи у посебно-стима тока каријере код ових сегмената. Тако се открива да у министарствима већина твораца економске политике уласком у економску елиту "кренише" бирократску каријеру, док привредни одбори у парламенту укључују чланове са политичким или мјешовитим каријерама са разноликим скретањима каријере. Заузимање сличних позиција у одређено вријеме не може заклонити разлике са корјеном у претходној фази живота; дио елите из министарстава који још имају бирократске склоности обично се консултују прије доношења одлуке, док посланици који о привредним питањима одлучују потпуно свјесни

своје личне политичке одговорности нагињу, као природном, индивидуалном одлучивању. Разлика у току каријере менаџера у успону као цјелине (често проведе цијелу каријеру у истом предузећу) и банкара (крећу се по цијелом сектору банкарства помоћу бројних промјена позиција), и према томе неизбјегне разлике у ставовима, такође потврђују увјерљивост објашњавања типа одлучивања помоћу тока каријере.

У проучавању чинилаца укључених у стратешко одлучивање у банкама и предузећима наглашава се важност колективног одлучивања. Мишљење је испитаника да су у двије трећине банака управни одбори и – могуће због тога што је државно власништво одлучујући фактор у сектору банкарства и у консолидацији банака – влада и разне агенције које је представљају доносиоци стратешких одлука. Само је мање од једне трећине банака сматрало да је кључ стратешког одлучивања у рукама појединаца – генералног директора или неког менаџера банке.

Показало се да се менаџери великих предузећа осјећају нешто слободнијим у процесу одлучивања – по њиховом мишљењу могућности утицања на одлуке једнаке су за одборе који представљају власнике и за појединачне менаџере. Међутим, постоји знатна разлика између млађих и старијих руководилаца и у стилу одлучивања и у могућности да утичу на одлуке. Код млађе генерације менаџера ауторитативни тип ишчезава (према логлинеарној анализи вриједности коригованог остатка -2,8), док је међу банкарима млађим од 45 – додуше уз знатно истрајавање у ауторитарном начину – удио руководилаца који се ослањају на активно учешће запослених у одлучивању такође у успону (вриједност коригованог остатка +3,5). Ефекат кохорте искривљује процјену способности утицања на стратешке одлуке (Табела 16). – Млади банкарски и старији менаџери сматрају да посједују већи индивидуални утицај. Ово се опет може приписати различитом току каријере код ова два сегмента и, према томе, различитим диспозицијама. На једној страни, млади банкарски су превише представљени у новооснованим банкама које нијесу уврштене у консолидацију банака, па мање зависе од владе или агенције које је представљају. На другој страни, заправо није било стварне смјене генерација на врху великих произвођачких компанија. Не може се утврдити састав кохорте битно различит од просјечног међу менаџерима укљученим у консолидацију дужника. Зато је појачана улога искуства и ауторитета који су у битној вези са старосним добом, што даје старијим руководиоцима већи утицај на стратешке одлуке.

Доминантна позиција неке елитне групе зависи, поред стила руководиоца у одлучивању и управљању и њихове способности да утичу на стратешке одлуке, и од успјешности предузећа или банака под њиховом контролом. Као показатељи успјешности служе промјене у броју запослених, профитабилност и оцјена будућих изгледа. Број особља код 59,7% организација из узорка је опао у претходној години, али их је скоро двије трећине било профитабилно, а преко половина је имала руководиоце који су предвиђали повољну будућност. Међутим, постоји битна разлика у показатељима за банке и за предузећа. У око двије трећине банака број запослених је мировао, а скоро 70% је доносило профит; док је у три четвртине постојао оптимизам у односу на успјешну будућност. Код предузећа, иако их је 63,5% забиљежило добитак, више од двије трећине је отпуштало запослене а већина их се надала опстанку, у најбољем случају.

Тек треба испитати у којој је мјери знатно боља позиција банака што се тиче профитабилности (вриједности Cramer-овог индекса су 0,287 и 0,254 пројектоване на број особља и процјену перспектива по сегментима) повезана са разликама између банкара и менаџера великих предузећа у стилу одлучивања и способности вршења утицаја. Наша анализа није показала никакву директну везу, али је логлинеарна анализа која је узела у обзир ефекат кохорте дала битне податке. Што се тиче стила одлучивања, ефекат кохорте је важнији од утицаја сегмента и од показатеља успјешности: старији руководиоци, нарочито у организацијама које су доведене до отпуштања запослених, склони су ауторитативном одлучивању (вриједност коригованог остатка је +2,2). У исто вријеме способност утицања на одлуке не показује се у битној вези са показатељима успјешности. Из овога слиједи да управо разлике у току каријере – поред институционалних услова и услова у окружењу – најбоље објашњавају учешће неке особе у доношењу стратешких одлука.

7. Ставови банкара и менаџера према приватизацији

Нема сумње да је један од кључних момената транзиционе привредне трансформација структуре власништва (Kogut 1996). Питања попут ових: које ће технике примјенили и којом брзином у приватизацији предузећа у државном власништву, ко распоређује својину и под чијом контролом, или ко ће бити нови власници, не зависе искључиво од економско-политичких одлука. Економска елита, нарочито сегмент који има превласт, снажно утиче, лобирањем и преко разних неформалних канала истицања интереса, и на одлучивање и на спровођење одлука, нарочито на брзину спровођења. Према томе, став менаџера, банкара, посланика и функционера министарстава је од централне важности за приватизацију.

За показатеље става економске елите према приватизацији узели смо мишљење о управљању и брзини приватизације. Што се тиче управљања, сасвим разумљиво, менаџери имају битно другачији став од остатка економске елите: једна половина њих се слаже са одлучујућом улогом владе, док је друга половина наклоњена приватизацији у оквиру мјеродавности управе предузећа. Насупрот овоме око 70% твораца економске политике и скоро двије трећине банкара заговара приватизацију под централним надзором. У погледу брзине приватизације (Табела 17), двије трећине елите су крајем 1993. захтијевале бржи ток приватизације. Творци економске политике, банкарн и менаџери, се и у овоме јасно раздвајају: 84% посланика и око седам десетина менаџера великих предузећа жељели су да убрзају приватизацију, док је другачији став заузело скоро двије петине највиших функционера министарстава и 42% банкара.

Поставља се питање чему приписати ову фрагментацију елите – групним интересима који варирају по сегментима или неком чиниоцу који је у основи али се односи на сегменте, као што су врста образовања, приход или заузимање више позиција. Логлинеарном анализом открива се да је утицај сегмента примаран у оцјењивању брзине приватизације: у односу на банкарн, вјероватноћа тражења убрзане приватизације била је *ceteris paribus* 4,5 пута већа код посланика а 2,4 пута код менаџера. Слично елити из министарства, банкарн су изгледа предвиђали спорију, институционално боље регулисану приватизацију. С друге стране, мишљења о управљању приватизацијом не стоје у изричитој вези са групним интересима који варирају по сегментима.

Оно што се на први поглед припише утицају сегмента, боље би било представити као промјенљиву која показује утицај прихода и заузимање више позиција. Према логлинеарној анализи, групе са више позиција и са високим приходом показују знатно већу вјероватноћу (0,0296 и 0,0055) за нагињање приватизацији под контролом владе док је занемарљив чинилац сегмента ослобођен ефеката интеракције. Повлашћене елитне групе – банкарски руководиоци са високим приходом и са више позиција – одлучиле су се за спорију приватизацију под строжијом контролом центра. Наредна фаза приватизације заиста се одиграла према овом сценарију и тако су повлашћене групе економске елите показале успјех у истицању својих интереса, што би могло очувати њихову престижну позицију у односу на остатак елите барем у дуготрајном периоду транзиције.

8. Закључне напомене

У овом раду сагледали смо емпиријске импликације теза о менаџеријализму и банкарској хегемонији у њиховој вези са унутрашњом стратификацијом елите у мађарској транзиционој привреди.

Анализа заснована на два испитивања економске елите из 1990. и 1993. није потврдила хипотезу о одлучујућој улози менаџера великих предузећа у пост-социјалистичкој Мађарској. Наша истраживања су показала очито повлашћену позицију банкара у оквиру економске елите; припадници овог релативно младог слоја, већином рођени у Будимпешти у породицама професионалаца, имају највећи приход и највреднију својину а у погледу начина живота дају узор елитном друштву. Скоро сви руководиоци банака започели су каријере као дипломирани економисти са редовних студија Универзитета за економске науке из Будимпеште и мада у јако хијерархијски уређеним банкама до првог руководећег мјеста долазе касније него менаџери великих предузећа, брже стичу унапређења у наредној фази каријере. Они такође имају и већи опсег односа – њих много више него директора великих предузећа карактеришу више позиција и утицајна савјетодавна активност.

Насупрот овоме, менаџери у оквиру елите нијесу повлашћени ни по финансијском стању, ни по начину живота или друштвеном капиталу. Они посједују, међутим, нешто већу индивидуалну аутономију у доношењу стратешких одлука. Ипак, они се не могу сматрати доминантном групом у економској елити јер у односу на превласт менаџера унутар организација банкарски заузимају кључне позиције у мрежама у којима се преплићу предузећа и банке.

Да ли то значи да банкарски имају повлашћену и доминантну позицију? Опрез је неопходан у одговарању на ово питање. С једне стране, тачно је да међу банкарима постоји већа акумулација позиција али то није упадљиво ни у међународној ни у историјској перспективи. Са друге стране, стратешке одлуке које погађају банке углавном доносе одбори у којима су представљени и интереси економске политике и управе великих предузећа.

Можемо закључити да главна елитно-социолошка карактеристика транзиционе привреде није ни владавина менаџера ни владавина банака; прије се може рећи да групе економске елите држе једна другу под контролом. Не ради се о "побједи" једне или друге елитне групе у латентној борби, јер изгледа да је узјамна контрола трајан феномен. Још увијек се не може јасно видјети да ли групе економске елите усвајају контролне механизме за међу-

собни надзор у ограниченом обиму, или воде комбинације контроле и сарадње које ће привредним чиниоцима омогућити да дјелују са позитивним исходом.

ТАБЕЛЕ

Табела 1: Банкарни и менаџери – схема одабира

	1990	1990	1993	1993
	Банкарни (n=69)	Менаџери (n=199)	Банкарни (n=62)	Менаџери (n=193)
Пол (%)				
Жене	18,8	14,1	25,8	10,9
Мушкарци	81,2	85,9	74,2	89,1
Просјечна старост	44,6765	48,5606	43,7097	47,7927
– 44 (%)	58,8	28,8	54,8	30,1
45 – (%)	41,2	71,2	45,2	69,9
Образовање (%)				
Редовно	58,0	44,9	73,3	70,4
Вечерње и дописно	42,0	55,1	26,7	29,6

Табела 2: Банкарни и менаџери – социјално поријекло (%)

	1990	1990	1993	1993
	Банкарни (n=60)	Менаџери (n=177)	Банкарни (n=60)	Менаџери (n=181)
Занимање оца				
Радник	33,3	55,4	23,3	37,6
Службеник	15,0	10,2	10,0	12,2
Менаџер/професионалац	45,0	25,4	60,0	45,3
Предузетник	6,7	9,0	6,7	5,0
Занимање мајке	(n=61)	(n=190)	(n=62)	(n=191)
Радник	57,4	80,0	48,4	67,0
Службеник	21,3	15,8	14,5	13,1
Менаџер/професионалац	19,7	2,1	37,1	18,3
Предузетник	1,6	2,1	0,0	1,6

Табела 3: Материјално стање, 1993.

Сегмент	Министарство	Парламент	Банка	Државно предузеће	Приватно предузеће
Нето приход, мјесечно /n=320/ F вјероватноћа (0,0000)	84 998	99 413	190 929	102 149	91 744
Породично богатство /n=340/ F вјероватноћа (0,0118)	7 725 980	7 033 335	10 113 870	6 095 420	7 721 405

Табела 4: Елитни начин живота према сегментима, 1993. (n=340)

Сегмент	%
Министарство	58,7
Парламент	41,0
Банка	53,2
Државно предузеће	38,1
Приватно предузеће	32,8

Табела 5: Континуирани ток каријере за 1990. и 1993.* код банкара и менаџера (%)

	1990	1993
Банкари	83,0	87,1
Менаџери	72,2	91,3

* по сопственој процјени

Табела 6: Континуирани ток каријере за 1990. и 1993. код банкара и менаџера у односу на годину наименовања (%)

Година наименовања	- 1989	1990 -
Банкари	87,5	87,0
Менаџери	86,5	93,2

Табела 7: Да ли је било успона и падова током каријере?

	Да (%)	Не (%)	n=
Банкари	22,6	77,4	62
Менаџери	34,1	65,9	126
Економска елита	32,7	67,3	339

Табела 8: Карактеристике тока каријере по сегментима економске елите за 1993.

	1 Број година од почетка до првог руководећег мјеста	2 Број година од првог руководећег мјеста до елите	3 Број напредовања на руководећим мјестима	4 Укупан број напредовања	Просјек година проведених на једном мјесту за цијелу каријеру (1+2/4)	Просјек година на једном мјесту током каријере у управљању (2/3)
Министарство	10,3	9,7	2,36	4,52	4,42	4,09
Парламент	9,3	13,6	1,65	3,38	6,78	8,24
Банка	9,4	10,2	3,09	5,18	3,78	3,30
Државно предузеће	6,6	15,9	2,69	4,58	4,91	5,91
Приватно предузеће	7,7	13,5	2,39	4,42	4,80	5,65
Економска елита	8,1	13,2	2,59	5,51	4,72	5,10

Табела 9: Ток каријере код банкара и менаџера према кохортима за 1993.

	1 Број година од почетка до првог руководећег мјеста	2 Број година од првог руководећег мјеста до елите	3 Број напредовања на руководећим мјестима	4 Укупан број напредовања	Просјек година проведених на једном мјесту за цијелу каријеру (1+2/4)	Просјек година на једном мјесту током каријере у управљању (2/3)
Банкари (n=61)	9,4	10,2	3,09	5,18	3,78	3,30
- 44	6,9	5,9	2,24	4,47	2,95	2,63
45 -	12,6	15,5	4,12	6,07	4,78	3,76
Менаџери (n=125)	6,6	15,9	2,69	4,58	4,91	5,91
- 44	5,2	9,9	2,23	3,72	4,06	4,44
45 -	7,2	18,9	2,91	4,93	5,29	6,49

Табела 10: Ток каријере код банкара и менаџера према институцијама и сегментима за 1990. (%)

Ток каријере	Унутар институције	Унутар сегмента	Међу сегментима
Банкари (n=65)	15,4	43,1	41,5
Менаџери (n=198)	37,4	36,3	26,3

Табела 11: Позиције банкара и менаџера у економској елити за 1993. (%)

	1 позиција	2 позиције	3 и више позиција
Банкари	19,4	27,4	53,2
Менаџери	43,7	33,3	23,0
Економска елита (n=339)	39,2	33,0	27,8

Табела 12: Чланство у професионалним удружењима, управним одборима и савјетодавним одборима влада, локалних управа или партија (потврдни одговори) за 1993. (%)

	Банкари	Менаџери	Економска елита
Професионална удружења	38,7	65,9	54,1
Управни одбори и управљање предузећима	79,0	48,4	49,7
Савјетодавни одбори:			
- влада	11,5	1,6	7,7
- локална управа	0,0	6,3	6,8
- партија	8,2	7,2	13,4

Табела 13: Број оних који су били чланови социјалистичке партије код банкара и менаџера за 1990. и 1993. (%)

	1990	1993
Банкари	63,8	42,9
Менаџери	74,4	71,9
Економска елита	73,8	61,6

Табела 14: Број оних који су били чланови социјалистичке паритје међу банкарима и менаџерима за 1993. по сегментима (%)

	– 44	45 –
Банкарџ	37,9	48,1
Менаџери	51,4	80,2
Економска елита	50,0	68,5

Табела 15: Начин одлучивања по сегментима (%) (n = 333)

	Ауторитативни	Консултативни	Партиципативни
Министарство	2,3	47,7	50,0
Парламент	24,3	32,4	43,2
Банка	24,2	24,2	51,6
Државно предузеће	13,0	35,0	52,0
Приватно предузеће	3,0	38,8	58,2

Табела 16: Индивидуалне или колективне стратешке одлуке према кохортама банкарџа и менаџера (логлинеарна анализа) (1993, n=214)

Сегмент	Старост	Стратешка одлука	Кориговани остатак
Банкарџ	– 44	индивидуална	+2,1
Менаџер	– 44	индивидуална	-0,8
Банкарџ	45 –	индивидуална	-3,8
Менаџер	45 –	индивидуална	+2,4
Банкарџ	– 44	колективна	+1,9
Менаџер	– 44	колективна	-2,0
Банкарџ	45 –	колективна	+0,4
Менаџер	45 –	колективна	+0,2

Табела 17: Број оних који се противе убрзавању приватизације по сегментима (%) (n=320)

Министарство	36,4
Парламент	16,2
Банка	41,8
Државно предузеће	30,6
Приватно предузеће	28,6

Литература:

- Barton, Allen H. (1985) Determinants of Economic Attitudes in the American Business Elite, in: *American Journal of Sociology*, Vol. 91. № 1. pp. 54-86.
- Berle, Adolf A. (1974) *The Reminiscences of Adolf A. Berle Jr.* The Oral History Research Office, Columbia Univ. July 1974, pp. 1-193.
- Bourdieu, Pierre (1989) *La noblesse d'Etat*, Paris, Ed. de Minuit.
- Burnham, James (1941) *The Managerial Revolution*, N.Y.
- Dahrendorf, Ralf (1959) *Class and Class Conflict in an Industrial Society*, London, Routledge
- Fligstein, Neil (1995) Networks of Power or the Finance Conception of Control? in: *American Sociological Review*, Vol. 60. pp. 500-503.

- Fligstein, Neil-Peter Brantley (1992) Bank Control, Owner Control or Organizational Dynamics: Who Controls the Large Modern Corporation? in: *American Journal of Sociology*, Vol. 98, № 2, pp. 280-307.
- Galbraith, John K. (1970) *Az új ipari állam* (The New Industrial State), Bp. KJK.
- Gombás Éva (1996) *Banking system in Hungary* (Manuscript).
- Hilferding, Rudolf (1959) *A fináncstőke. A kapitalizmus legújabb fejlődési szakaszának vizsgálata* (The Finance Capital. Investigations in the newest developmental phase of capitalism), Bp. KJK.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993) *Men and Women of the Corporation*, Basic Books 2nd ed.
- Koontz, Harold-Cyril O'Donnell- Heinz Wehrich (1984) *Management*, McGraw-Hill Book Company N.Y.
- Kornai János (1996) Négy jellegzetesség. A magyar gazdasági fejlődés politikai gazdaságtani megközelítésben. Második rész (Four Characteristics. The Hungarian Economic Development in Political Economic Approach. Second part), in: *Közgazdasági Szemle*, № 1, pp. 1-29.
- Lengyel György (1993) *A multipozicionális gazdasági elit a két világháború között* (The Multipositional Economic Elite in the Interwar Period) ELTE, Bp.
- Lengyel György-Bartha Attila (1995) Az iskolapadból a csúcsra. A gazdasági elit képzettsége és karriermintái a kilencvenes évek első felében (From the Schoolbench to the Top. Education and Career Patterns of the Economic Elite in the First Half of the Nineties), in: *Educatio*, № 4, pp. 598-613.
- Lengyel György-Dobrinka Kostova (1996) The New Economic Elites: Similarities and Differences, in: Lengyel, György (ed.), *The Transformation of East-European Economic Elites: Hungary, Yugoslavia and Bulgaria*, BUES, Bp.
- Likert, Rensis (1961): *New Patterns of Management*, McGraw-Hill Book Company N.Y.
- Mills, C. Wright (1951) *White Collar, The American Classes*, Oxford U.P., London.
- Mintz, Beth-Michael Schwartz (1981) Interlocking Directorates and Interest Group Formation, in: *American Sociological Review*, Vol. 46, pp. 851-869.
- Phal, R.E.-J.T. Winkler (1974) *The Economic Elite: Theory and Practice*, in: Stanworth-Giddens (eds.) *Elites and Power in British Society*, London.
- Parsons, Talcott-Neil Smelser (1956) *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, Glencoe, Il., The Free Press.
- Szalai Erzsébet (1995) Kastély (The Castle), in: *Kritika*, № 9, pp. 8-13.
- Szalai Erzsébet (1994) *Utélagzás, Hatalom és értelmiség az államszocializmus után* (Crossroad. Power and Intellectuals after State Socialism), Pesti Szalon, Savaria U. P., Bp.-Szombathely
- Szelényi, Iván (1995) *The Rise of Managerialism: The New Class after the Fall of Communism*, Collegium Budapest, Bp.
- Useem, Michael (1979) Studying the Corporation and the Corporate Elite, in: *The American Sociologist*, Vol. 14. May, pp. 97-107.
- Utasi Ágnes (1995) Középosztály és életstílusok (Middle Class and Life Styles), in: *Társadalmi Szemle*, № 3, pp. 3-13.
- Várhegyi Éva (1995) *Bankok versenyben, A magyar bankpiac állapota, fejlődése és jövője* (Banks in Competition. Conditions, Development and Future of the Hungarian Bank Market), Pénzügykutató Rt. Bp.
- Whitley, Richard (1989) A City és az ipar (The City and the Industry), in: Lengyel Gy. (ed.): *A menedzser* (The Manager), Bp.
- Zeitlin, Maurice (1974) Corporate Ownership and Control: The Large Corporation and the Capitalist Class, in: *American Journal of Sociology*, Vol. 79, pp. 1073-1119.

с енглеског превела

Тања Лубурић