

# A MAGYAR GAZDASÁGI ELIT TÁRSADALMI ÖSSZETÉTELE A HUSZADIK SZÁZAD VÉGÉN



Lengyel György

Lengyel György: A magyar  
gazdasági elit társadalmi össze-  
tételének vizsgálata a huszadik század végén  
Lengyel György  
Lengyel György  
Lengyel György



KIADÓ

Menedzserek • bankárok • gazdaságpolitikusok



A MAGYAR GAZDASÁGI ELIT TÁRSADALMI ÖSSZETÉTELE  
A HUSZADIK SZÁZAD VÉGÉN



Lengyel György

A MAGYAR GAZDASÁGI ELIT  
TÁRSADALMI ÖSSZETÉTELE  
A HUSZADIK SZÁZAD VÉGÉN



AKADÉMIAI KIADÓ, BUDAPEST · 2007

A kiadást a HEFOP támogatta.

ISBN 978 963 05 8410 4

Kiadja az Akadémiai Kiadó  
az 1795-ben alapított  
Magyar Könyvkiadók és Könyvterjesztők Egyesülésének tagja  
1117 Budapest, Prielle Kornélia u. 19.  
[www.akkrt.hu](http://www.akkrt.hu)  
[www.szakkonyv.hu](http://www.szakkonyv.hu)

Első magyar nyelvű kiadás: 2007

© Lengyel György, 2007  
Borítókép © ssjtoma

Minden jog fenntartva, beleértve a sokszorosítás,  
a nyilvános előadás, a rádió- és televízióadás,  
valamint a fordítás jogát, az egyes fejezeteket illetően is.

Printed in Hungary

# Tartalom

Táblázatok jegyzéke .....	7
Bevezető .....	11
1. Elitelmélet, kutatási hagyomány, módszerek .....	13
1.1. Osztály és elit .....	14
1.2. Az elit rekrutációja .....	17
1.3. Az elit belső tagoltsága .....	20
1.4. Professzionalizáció és az elit .....	28
1.5. Módszerek és minták .....	33
2. A magyar gazdasági elit összetételének hosszú távú változásai nemzetközi összehasonlításban .....	38
2.1. A gazdasági elit rekrutációja és a professzionalizáció .....	38
2.2. A professzionalizáció első hulláma: alapítók és örökösök .....	38
2.3. A professzionalizáció második hulláma: tervgazdasági elit .....	44
2.3.1. A stratégiai és taktikai döntési szintek szétválása .....	45
2.3.2. Lojalitás és kompetencia .....	49
2.3.3. Karrierminták és képzettség .....	53
2.3.4. A gazdasági reform hatása .....	59
3. Rendszerváltás, elitváltás, piaci átalakulás .....	62
3.1. A fluktuációs ráta .....	71
3.2. Rekrutáció a rendszerváltás idején .....	72
3.3. Képzettség és karrierminták .....	75
4. Lassulás és bezáródás: a gazdasági elit társadalmi összetételének változásai a kilencvenes években .....	80
4.1. A fluktuációs ráta változásai .....	80
4.2. Rekrutációs tendenciák: nem, kor, párttagság és származás .....	81
4.3. A képzettség és a karrierminták alakulása .....	86
5. A gazdasági elitbe való bejutást kondicionáló tényezők .....	99
5.1. Végzettség és társadalmi háttér .....	100
5.2. Származás és nem .....	103

5.3. Kompetencia és lojalitás .....	105
5.4. Karrierminták .....	107
5.5. Együttes hatások .....	109
6. Társadalmi jellemzők: a gazdasági elit és az aktív népesség .....	111
6.1. Háztartás, család, életkörülmények .....	111
6.2. A bevételek forrásai, a jövedelem és a vagyon .....	116
6.3. Munkaidő és szabadidő .....	118
6.4. Szervezeti és személyi kötődések .....	120
6.5. Értékek, attitűdök, vélemények .....	125
7. A gazdasági elit szegmensei .....	131
7.1. A gazdaságpolitikusok és az üzletemberek közötti hasonlóságok és különbségek.....	132
7.2. A minisztériumi vezetők és a képviselőház gazdasági bizottságainak tagjai .....	136
7.3. Bankárok és menedzserek .....	139
7.4. Az állami és a magáncégek vezetői .....	140
7.5. A multipozicionális elit .....	142
7.6. A transznacionális elit .....	144
7.7. Szegmensek, privatizáció, tulajdon .....	151
7.8. Szegmensek és döntések .....	155
Összegzés .....	161
Irodalom .....	171
Névmutató .....	187
Tárgymutató .....	191



## Táblázatok jegyzéke

1. táblázat. Az amerikai, a brit, a francia, a német és a magyar gazdasági elit származás szerint, 1861–1943 (%) .....	41
2. táblázat. Az amerikai, brit, francia, német és magyar gazdasági elit egyetemmet, főiskolát végzett tagjainak aránya, 1770–1943 (%) .....	42
3. táblázat. A brit, a francia, a német és a magyar gazdasági elit származás szerint, 1953–1989 (%) .....	54
4. táblázat. A brit, francia, német és magyar gazdasági elit egyetemmet, főiskolát végzett tagjainak aránya, 1950–1989 (%) .....	55
5. táblázat. A korai és a kései tervgazdaság intézményi és társadalmi jellemzői	60
6. táblázat. Az elit szerkezete és az intézményi feltételek valószínű kapcsolódási módjai .....	65
7. táblázat. Az elitcsere módja és az intézményi változások .....	66
8. táblázat. Azok aránya, akik 1, illetve 3 éve kerültek pozícióba, 1984, 1990 (%)	72
9. táblázat. Az MSZMP-tagok aránya 1984-ben, valamint a volt MSZMP-tagok aránya 1990-ben a gazdasági elit szegmenseiben (%) .....	73
10. táblázat. A gazdasági elit képzettségének szintje (%) .....	75
11. táblázat. A vezetők előző munkaterülete, 1984 (%) .....	76
12. táblázat. A gazdasági elit karriermintái 1990-ben (%) .....	77
13. táblázat. A gazdasági elit karriermintái szegmensek szerint 1990-ben (%)	78
14. táblázat. Azok aránya, akik 1, illetve 3 éve kerültek pozícióba, 1990–1998 (%)	80
15. táblázat. A nők aránya a gazdasági eliten belül, szegmensenként, 1984-ben, 1990-ben, 1993-ban és 1998-ban (%) .....	82
16. táblázat. A gazdasági elit egyes szegmensei korcsoportok szerint 1990-ben és 1998-ban (%) .....	82
17. táblázat. A gazdasági elit szegmensek és az apa foglalkozása szerint, 1990, 1993, 1998 (%) .....	84
18. táblázat. A volt szocialista párttagok aránya 1990-ben, 1993-ban és 1998-ban szegmensek szerint (%) .....	85
19. táblázat. A gazdasági elit képzettségének szintje, 1984–1998 (%) .....	86
20. táblázat. A gazdasági elit képzettségének jellege, 1990–1998 (%) .....	86
21. táblázat. A gazdasági elit felsőfokú képzettségének típusa, 1984–1998 (%)	87
22. táblázat. A gazdasági elit tanulmányi idejének hossza, 1990–1998 (%) .....	88
23. táblázat. A gazdasági elit képzettsége szegmensenként 1993-ban (%) .....	88
24. táblázat. A gazdasági elit képzettsége szegmensenként 1998-ban (%) .....	89

25. táblázat. Folyamatos karrierminták 1990-ben, 1993-ban és 1998-ban (%)	91
26. táblázat. A gazdasági elit karriermintáinak jellemzői szegmensenként 1993-ban .....	91
27. táblázat. A gazdasági elit karriermintáinak jellemzői szegmensenként 1998-ban .....	92
28. táblázat. Az előző beosztása is ezen a munkahelyen volt (%) .....	93
29. táblázat. Az előző beosztása is ebben a szegmensben volt (az intézményen belüli karrierekkel együtt) (%) .....	93
30. táblázat. A szülők, nagyszülők közt volt-e vállalkozó? (Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98) .....	101
31. táblázat. Az elitbe jutás esélyei az iskolai végzettség és a származás változóival becsülve, 1997/98-ban .....	102
32. táblázat. Az elitbe jutás esélyei a nem és a származás változóival becsülve, 1997/98-ban .....	103
33. táblázat. Az elitbe jutás esélyei a végzettség és a párttagság változóival becsülve, 1997/98-ban .....	106
34. táblázat. A nettó jövedelem, a felsőfokú végzettek és a vezetői tapasztalattal rendelkezők a volt MSZMP-tagok körében, az aktív népességhez viszonyítva, 1997-ben .....	106
35. táblázat. A karrierminta jellemzői az aktív népesség és az elit körében, 1997/98-ban .....	108
36. táblázat. Az elitbe jutás esélyei a karrierminta változóival becsülve, 1997/98-ban .....	108
37. táblázat. Az elitbe jutás esélyei a kompetencia, a lojalitás, a származás, a demográfiai tényezők és a karrierminta változóival becsülve, 1997/98-ban .....	109
38. táblázat. Az eltartottak és a keresők aránya a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	111
39. táblázat. A háztartás létszáma a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	111
40. táblázat. Családi állapot nemek szerint a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	112
41. táblázat. A házastárs foglalkozása a gazdasági elit körében, 1990, 1993, 1998 (%) .....	113
42. táblázat. A gyermekek képzése magántanárnál vagy fizetett kurzusokon a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	113
43. táblázat. Lakóhelyi és munkahelyi mobilitás a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	113
44. táblázat. Előző lakhelyét tekintve budapesti lakos volt-e? (A gazdasági elit szegmensei, 1998) (%) .....	114
45. táblázat. A lakás mérete a gazdasági elit és a budapesti népesség körében, 1995/98 .....	114
46. táblázat. Egészségi állapot a gazdasági elit és az aktív népesség egyes csoportjainak körében, 1997/98 (%) .....	115

47. táblázat. Hány alkalommal üdült az elmúlt három évben? 1997/98 (%) .....	115
48. táblázat. A háztartási bevételek forrásai, 1997/98 (%) .....	116
49. táblázat. A gazdasági elit háztartási és egyéni jövedelmei az aktív népességhez viszonyítva, 1997/98 .....	117
50. táblázat. Vagyontárgyak, tartós fogyasztási cikkek a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	117
51. táblázat. A gazdasági elit és az aktív népesség egyes csoportjainak munkaideje és a háztartásban végzett munkára fordított idő, 1997/98 ...	119
52. táblázat. A munkahely magán- vagy állami tulajdonú-e, 1997/98 (%) .....	120
53. táblázat. A munkahely hazai vagy külföldi tulajdonú-e, 1997/98 (%) .....	120
54. táblázat. Hány szervezetnek tagja (gazdasági elit, aktív népesség), 1997/98 (%)	121
55. táblázat. Döntések az aktív népesség egyes csoportjaiban, 1997/98 (%) .....	122
56. táblázat. Munkahelyi autonómia az aktív népesség egyes csoportjainál, 1997/98 (%) .....	123
57. táblázat. A barátok száma a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	123
58. táblázat. Legjobb barátjával hány napja találkozott utoljára, 1997/98 .....	124
59. táblázat. A legjobb barát foglalkozása az elit szegmensei szerint, 1998 (%)	124
60. táblázat. Az elégedettek aránya a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%) .....	125
61. táblázat. A gazdasági elit és az aktív népesség véleménye a lakosság és a család anyagi helyzetéről, 1997/98 (%) .....	126
62. táblázat. Anómia a gazdasági elit és az aktív népesség egyes csoportjainak körében, 1997/98 (%) .....	127
63. táblázat. Az emberek érdekeit mi vagy ki védi legjobban? (Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98) .....	128
64. táblázat. Mi határozza meg, hogy ki hová tartozik? (Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98) (%) .....	130
65. táblázat. Vélemények a munkanélküliségről és a vállalkozásról (Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98) (%) .....	130
66. táblázat. A szervezeti kötődések a gazdasági elit szegmensei szerint, 1998 (%)	133
67. táblázat. Az igényelt és a tényleges jövedelem viszonya a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek között (%) .....	135
68. táblázat. A munkaidő, a szabadidő és a fáradtság érzete a minisztériumi és a parlamenti gazdasági elit körében, 1998 .....	138
69. táblázat. A munkanélküliség és a vállalkozói hajlandóság megítélése a minisztériumi vezetők és a képviselők körében, 1998 .....	138
70. táblázat. Az üzleti elit szegmensei nem, kor és végzettség szerint, 1998 (%)	139
71. táblázat. Bankárok és menedzserek lakhelyük szerint, 1998 (%) .....	140
72. táblázat. A multipozicionális és nem multipozicionális elit megoszlása szegmensenként, 1998 (%) .....	142
73. táblázat. A multipozicionális és nem multipozicionális elit főállásból származó nettó havi jövedelme, éves jutalma és egy főre jutó nettó havi háztartási jövedelme az elit átlagához viszonyítva, 1998 (%)	143

74. táblázat. Az életmód egyes indikátorai a multipozicionális és a nem multipozicionális elit körében, 1998 (%) .....	143
75. táblázat. Az elégedettek aránya a multipozicionális és a nem multipozicionális elit körében, 1998 (%) .....	144
76. táblázat. A jövedelem és jutalom az elit körébe tartozó hazai és külföldi cégek vezetői esetében, az üzleti elit átlagához viszonyítva, 1998 (%)	145
77. táblázat. A vezető végzettsége a külföldi tulajdon szerint, 1998 (%) .....	146
78. táblázat. A cég sikermutatói a külföldi tulajdon szerint, 1998 (%) .....	146
79. táblázat. Az anómia és elidegenedés indikátorai az üzleti elit körében a külföldi tulajdon szerint, 1998 (%) .....	147
80. táblázat. A hazai és a külföldi üzleti elit jövedelmi arányai, 1998 .....	148
81. táblázat. Az üzleti elit jövedelmét magyarázó modellek a tulajdon jellege és a vezető adottságai szerint .....	150
82. táblázat. A gazdasági elit szegmensei a cégtulajdon mutatói szerint, 1998	154
83. táblázat. Eredményességi mutatók az üzleti elit cégeinek körében, 1993, 1998 (%) .....	158
84. táblázat. Kik hozzák a stratégiai döntéseket az adott cégnél? 1993, 1998 (%)	159

## Bevezető

Ez a tanulmány egy régebbre nyúló kutatási érdeklődés újabb szakaszának terméke. Közel harminc éve kezdtem foglalkozni a magyar gazdasági elit témakörével, mikor ez a kérdés még kevéssé volt kutatott. Korábbi idevágó tanulmányaimban a történelmi gazdasági elit összetételét elemeztem. Empirikus vizsgálatok alapján azt igyekeztem tisztázni, hogy miként változott a gazdasági elit társadalmi arculata a modernizáció során, a tizenkilencedik században és a huszadik század első felében.

Jelen munkám több vonatkozásban a korábbiak folytatásának tekinthető. Azonos módon értelmezem a gazdasági elitet, azokat értve ide, akiknek módjukban áll, hogy a kulcsfontosságú gazdasági folyamatokat személyesen befolyásolják. Ugyanakkor, mivel az elitkutatás nemzetközi irodalma jelentős mértékben kibővült az eltelt idő során, tanulmányomban igyekszem reflektálni ezekre a változásokra. Nevekkkel érzékeltetve a változások irányát: míg korábban Pareto, Mills, Bendix, Aron és Kaelble munkái orientáltak, most mellettük egyebek közt Putnam, Giddens, Higley, Cassis és Scott írásaiból nyertem ösztönző kérdésfeltevéseket.

Nemzetközi összehasonlító keretbe állítva elemzem a gazdasági elit származásának és képzettségének hosszú távú trendjeit, azt a kérdést vizsgálva, hogy mennyire vágnak egybe ezek a trendek a professzionalizációs tendenciákkal. Megkísérlem áttekinteni azt is, hogy hogyan alakult a gazdasági vezetés összetétele a huszadik század második felében, a tervgazdasági időszakában.

A hangsúlyt azonban a kilencvenes évekre teszem, kutatási és tartalmi okokból egyaránt. Foglalkoztatott az a kérdés, hogy milyen kapcsolat volt a rendszerváltás és az elitváltás között. Hogy az egyik kutatási eredményt megelőlegezzem: azt találtam, hogy a magyar gazdasági elit cserélődése már a rendszerváltás előtt felgyorsult.

Míg a korábbi éveket illetően jórészt másodlagos forrásokra, káderstatisztikákra s olykor levéltári anyagokra támaszkodhattam, a kilencvenes években három, a gazdasági elit körében folytatott kérdőíves vizsgálatot irányítottam: 1990-ben, '93-ban és '98-ban. Az így nyert primer adatok elemzése révén részletekbe menően tanulmányozhattam azt a folyamatot, amit a *Lassulás és bezáródás* fejezetben tárgyalok.

Lehetőség nyílt arra is, hogy legutóbbi kutatásom adatait egy népeségmintával összekapcsoljam, s így viszonylag egzakt módon vizsgálhassam, milyen tényezők, s miként befolyásolják a gazdasági elitbe való bejutást és az elit összetételének társadalmi sajátosságait. E kérdésekre az ötödik és a hatodik fejezetben térek ki.

Végezetül külön fejezetben tárgyalom a gazdasági elit szegmenseinek egymáshoz viszonyított helyzetét, a szegmensek sajátosságait. Vizsgálom, hogy miben hasonlí-

tottak és miben tértek el egymástól a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek csoportjai, vagy részletesebben a minisztériumi vezetők, a képviselőház gazdasági bizottságainak tagjai, a bankárok és a nagyvállalati menedzserek. Kitérek az állami és a magáncégek, valamint a hazai és a külföldi cégek vezetői közti különbségekre, s a multipozicionális elit sajátosságaira. A felmérés által szabott kereteken belül érintem a privatizáció és a vagyonszerzés, valamint a döntések és a sikeresség problémáit is.

Sokaknak tartozom köszönettel, akik így vagy úgy segítették munkámat. Munkahelyem, a Budapesti Corvinus Egyetem alkotói szabadságot biztosított számomra. Kéziratom munkahelyi vitája során és azon kívül is többektől – így Czako Ágnestől, Futó Pétertől, Janky Bélától, Juhász Páltól, Kuczi Tibortól, Nagy Beátától, Szántó Zoltántól, Vedres Balázstól, Vicsek Lillától – kaptam bíráló és ösztönző megjegyzéseket. Támazkodhattam a Dobrinka Kostovával, Mladen Laziccsal, Bartha Attilával, Martin Józseffel és John Higley-vel folytatott korábbi kutatásaim bizonyos eredményeire. Fodor Vera a szervezésben és az irodalomjegyzék szerkesztésében volt segítségemre. A készülő tanulmány egyes fejezeteit különféle tudományos műhelyekben és konferenciákon volt módom megvitatni. A teljesség igénye nélkül az Univeristà degli Studi di Roma „La Sapienza” és a Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg vendégszeretetét említtem, valamint a British Academy és a Soros Alapítvány által támogatott „Cohesion and Division of Economic Elites” című 2004-es és a Friedrich Ebert Stiftung által szervezett „Elites in Central and Eastern Europe” című 2005-ös budapesti műhelytalálkozókat, melyeknek lebonyolításában magam is részt vállaltam.

Fiaimnak, feleségemnek és az ő gyerekeinek azt köszönöm, hogy kellő megértéssel és iróniával kezelték az alkotói lázállapot tüneteit. Egyikük egy nyár esti családi kártyaparti után azzal vigasztalt, hogy „te nem tehetsz róla, nem figyeltél”. Meglehet, olvasóim ugyancsak figyelmetlenséget vetnek majd szememre egyes állítások és hiányosságok okán, mindazonáltal a tanulmányról, hibáival együtt, magam tehetek.

# 1. Elitelmélet, kutatási hagyomány, módszerek

Pareto, a klasszikus elitelmélet megalapozója az elitet egy folyóhoz hasonlította, mely állandó lassú változásban van, majd időről időre megáradhat, s aztán ismét visszatér a lassú változás medrébe. A forradalmak – mondta – akár a lassú cirkuláció, akár más miatt törjenek is ki, úgy keletkeznek, hogy az elitben felhalmozódnak az előnytelen reziduumok, míg az alsó rétegekben kitermelődnek az irányításhoz szükséges tulajdonságokkal rendelkezők, s ezek hajlandók az erőszakot is alkalmazni céljaik érdekében (Pareto 1983, Vol. III. 1421–1432.). Nála az elit-szerep betöltéséhez különösen a reziduumok két típusa járul hozzá érdemben: a kombinációké és az aggregátumok megtartásáé. Akik az előzővel rendelkeznek inkább, azok a politikai életben a paretói róka típusú elitek, akik az utóbbival, azokat az oroszán jelzővel illetve a szerző. A gazdaság területén az előbbi inkább jellemzi a vállalkozókat, s általában azokat, akik változó típusú jövedelmekre tehetnek szert, az utóbbi pedig azokat, akik megtakarításokból és rögzített jövedelmekből élnek (Pareto 1966, 1991). Az elitelmélet Pareto óta hosszú utat járt be, s csak az utóbbi időben kanyarodott vissza a klasszikus metaforákhoz (Higley–Pakulski 2002; Szalai 1996).

E fejezetben először röviden tisztázom, hogy milyen értelemben használom az elit és a gazdasági elit kifejezést, majd néhány kérdés köré rendezve bemutatom, hogy milyen – a könyv fejtegetései szempontjából fontos – problémákat exponált az elitkutatás a Pareto óta eltelt évtizedekben. Először az osztály és az elit kérdéskörét érintem, majd Giddens és Putnam nyomán az elitek rekrutációjának problémáját. Vázolom, hogy milyen fogódzót kínál az elit belső tagolódásának konceptualizálásához az új elitelmélet és a gazdaságszociológia, s milyen megállapításokra jutott a történelmi elitkutatás. A fejezet végén tárgyalok néhány módszertani közelítést, s azt, hogy milyen módszereket alkalmaztam magam a kutatásaim során.

Az elit tagjának tekinthető az, aki a társadalmi reprodukciós folyamatokat érintő kulcsfontosságú döntésekben személyes kompetenciával bír. Ennek megfelelően gazdasági elitén az alábbiakban azoknak az összességét értem, akik érdemben képesek befolyásolni a gazdasági reprodukciós folyamatok jelentős döntéseit. A gazdasági elit esetében – az alábbiakban felidézendő elitelméleti hagyománynak megfelelően – a döntési kompetenciát a nagy gazdasági szervezetek vezető pozícióinak betöltésével közelítem meg. A gazdasági elitnek, az itt jellemzett közelítésmódot alkalmazva, tagjai a nagyvállalatok és a nagybankok felső vezetői, valamint azok is, akik kompetens gazdaságpolitikai döntéseket hoznak.

Tanulmányomban tehát nem csupán az üzleti elittel kívánok foglalkozni, hanem a politikai élet azon döntéshozóival is, akik a gazdaságpolitikában érintettek. Az üzleti és a gazdaságpolitikai elit tagjai társadalmi háttérüket, rekrutációjukat tekintve sokban hasonlóak, más dolgokban azonban különböznek, s tanulmányomban megfelelő helyen utalni fogok arra, hogy milyen hasonlóságok és különbségek vannak a gazdasági elit egyes csoportjai között. Vizsgálni kívánom azt is, hogy mi jellemzi a gazdasági elitet a társadalom más csoportjaihoz képest, s az elit összetételének változásai milyen időbeli tendenciát követnek. A tanulmány az imént felsorolthoz képest fordított logikai rendet követ. Az elméleti és módszertani keretek felidézését követően először keríték sort az időbeli változások tárgyalására, majd a gazdasági elit és az aktív társadalom összevetésére, s végül a gazdasági elit belső tagolódásának jellemzésére.

## 1.1. OSZTÁLY ÉS ELIT

Az elitelmélet – miként erre többen utaltak (Bottomore 1964; Putnam 1976; Parry 2005) – a tulajdonviszonyokat, illetve piaci pozíciókat középpontba állító osztályelmélettel szemben fogalmazódott meg, a döntési kompetenciára és a hierarchiák csúcspozícióira fókuszálva.

Az elitelmélet első változatait egyszerre jellemezte egy általános politikai orientáció és egy nagyfokú formalizációs igény. E kettős igény pedig kétféle módon hatott. Az általános politikai orientáció, mintegy a gazdaság feletti politikai dominancia jelenségeire reagálva, az ökonómiai determinizmussal szemben alternatív magyarázatot kínált az uralmi rendszer működésére. Pareto, Mosca és Michels a gazdasági magyarázóelvvél a politikai magyarázóelvet, az osztályelmélettel az elitelméletet, a marxizmussal – ahogy Burnham nevezte – a machiavellizmust állította szembe (Higley–Pakulski 1998).

Raymond Aron különbséget tett a nominalista és realista társadalomfelfogás között (Aron 1974). Felfogása szerint nominalisták a stratifikációs elméletek, amelyek formális elhatárolási szempontokat alkalmaznak, s ebből következően képzetes társadalmi csoportokkal, kontinuum vagy hierarchikus társadalomképpel operálnak. Ezek általában nem az értékek és érdekek által tagolt társadalmi mechanizmusokat, hanem a társadalmi különbségeket tárgyalják.

A realista elméletek ezzel szemben az értékek és érdekvizonyok által tagolt társadalomképpel operálnak, kérdésfeltevéseik között kitüntetett helye van a hatalmi viszonyok értelmezésének. A realista felfogás reprezentánsainak a klasszikus osztály- és elitelméletek tekinthetők, amelyek a társadalmi-gazdasági újratermelési folyamatokban strukturális alappozíciót betöltő társadalomtömbök érdekvizonyainak és uralmi viszonyainak konceptualizálására törekuszenek. Az elitelmélet tehát egy alternatív realista társadalomelmélet volt, amely alapvetően szemben állt az osztályelmélettel, vagy kiegészítette azt. A Paretónál meglévő nagyfokú formalizációs igény ugyanakkor nominalista értelmezési lehetőséget is kölcsönzött az elméletnek. Pareto ismert pontos definíciójával – miszerint az emberi tevékenységek minden ágában az egyéni képességekhez egy index-skála rendelhető, s a legnagyobb pontszámmal rendelkező



egyének csoportját tekinthetjük az adott tevékenységi ág elitjének – egy ilyen kiindulópontot kínált (Pareto 1983). A nominalista interpretáció itt egyszersmind egy normatív közelítésmódnak is alapul szolgált. Ha a tevékenységágak legkiválóbbjaiból áll az elit, akkor ez alól – ebben az értelmezésben – nem lehet kivétel a kormányzati és az üzleti szféra sem. Pareto ugyanakkor más helyeken, így az elitek cirkulációjának problematikáját, valamint a kormányzó elitek reziduum-kombinációit elemezve inkább leíró értelmezést adott az elitnek. Nem tehetek mást, mint hogy felhívom a figyelmet arra, az elitelméletet kezdettől fogva végigkísérte a normatív és a deskriptív értelmezés lehetősége, s e tanulmányban magam a leíró értelmezés keretei között maradok. Nem feltételezem, hogy a gazdasági elit a legkiválóbb aktorokat tömörítene, s nem az elit teljesítményének megítélése, hanem társadalmi összetételének, rekrutációjának, karriermintáinak és attitűdjeinek vizsgálata áll érdeklődésem középpontjában. Nem gondolom ugyanakkor, hogy a normatív elitfelfogás jogosulatlan vagy érdektelen lenne, hiszen vannak olyan helyzetek, amikor ez érdemben hozzájárulhat a jelenségek megértéséhez, és több kiváló szerző közelítésmódja is ezt az utat reprezentálja. Bibó István (1986/1942) az elit szociális érzékéről, Giovanni Sartori (1999) a demokrácia vertikális dimenziójáról, s újabb tanulmányukban Higley és Pakulski (2002) a paretói oroszlán típusú elitek előtérbe kerülésének konzekvenciáiról is ebben a szellemben ír. E szerzők többnyire azt a jelenséget ragadják meg, hogy milyen diszfunkcionális vonásokkal jár, ha a deskriptív és a normatív elitkép nem esik egybe. Tanulmányomban tehát a realista és leíró elitelméleti hagyományt követem. Látni kell, hogy a legtöbb empirikus mintavételi eljárás során formalizált kritériumok szerint választunk, s így tettem magam is. Itt azonban két dolgot nem szabad összekevernünk. Egy kérdés, hogy milyen tartalmi vonásokat tulajdonítunk az elitnek, s más kérdés, hogy milyen lépések révén próbáljuk feltárni e vonásokat. Tisztában kell lennünk azzal, hogy mintánk – legyen bármily gondos az intézményi pozíciók körülhatárolása –, csak többé-kevésbé pontos operacionális közelítése annak a tartalmi vonásokkal felruházott csoportnak, amelyet a döntési kompetenciával ragadtunk meg.

A posztindusztriális társadalmak elemzése során a nominalista hagyománnyal szemben a realista osztályelméletet mintegy francia tradícióként értelmező Aron is az elit- és az osztályelmélet összekapcsolására törekedett (Aron 1950). Aron számára elméleti problémát a második világháború után kialakult társadalmi helyzet – közelebbről a francia társadalmi helyzet – értelmezése jelentett. A kulcsiparágak államosítása, a vezető tőkés körök tömegkommunikációs befolyásának nyilvánvaló csökkenése, valamint ezzel párhuzamosan a tömegszervezetek és pártok hatalmának növekedése a társadalmi helyzet újrafogalmazását tették szükségessé. Aron problémafelvető cikkében megkísérelte az osztályelméleti tradíció és az elitelmélet egyeztetése révén a modern társadalomfejlődés néhány jellegzetes vonását kimutatni. A két elmélet egyeztetése – miként arra Aron is utal – természetesen nem problémamentes. Az osztályelmélet marxi változatában a társadalmi konfliktusok a termelőeszközök és a munkaerő tulajdonlása köré szerveződnek, s e konfliktusok egy osztály nélküli társadalom elkerülhetetlen perspektíváját vázolják fel. Paretónál az elit összetétele és jellege változhat ugyan, de a kisebbség által való hatalomgyakorlás konstans

társadalmi tényező. Az ellentét tehát – nyilvánvaló módszertani különbségek mellett – döntően történetfilozófiai-ideológiai gyökerű. Aron számára azonban a kérdés szűkebben csupán az volt, hogy a modern társadalmakban milyen kapcsolatban áll a társadalmi differenciálódás és a politikai hierarchia. Úgy találta, hogy az új társadalmi helyzetben az osztályok relatív pozíciója egyaránt függ a gazdasági és a politikai hatalomtól, valamint ezek interakcióitól, tehát a privilegizált csoportok gazdasági hatalma és a pártok politikai hatalma közti konfliktusoktól. Ebből adódóan az elit struktúrája nem egyszerűen a társadalom hatalmi viszonyainak leképezése. Az elit Aron felfogása szerint inkább a lényegi intézményes funkciókhoz kötődik, s ezek alapján öt elitcsoportot határolt el: a pártpolitikai, a kormányzati, a gazdasági vezetők, valamint a tömegszervezetek és a hadsereg vezetőinek csoportját. Az elitnek ez az intézményes hierarchiák szerinti tagolása összevontabb formában – a politikai, a gazdasági és a katonai elit elhatárolása során – Millsnél is megjelenik (1972).

Aron felfogásában – s ez előrevetíti az új elitparadigma egy lényeges aspektusát – struktúráját tekintve az elit lehet egy unifikált hierarchia csúcsa, s lehet különböző csoportokból összetevődő. Az unifikált hierarchia természetesen nem képes megszüntetni az intézmények vagy az egyének közötti rivalizálást, de a versengéssel járó konfliktusok nem nyíltak, az érdekeket nem független testületek artikulálják. Amennyiben a hatalom egy különböző csoportokból összetevődő elit kezében van, a kormányzás az elitcsoportok kompromisszumainak függvényévé válhat. Mindez többé-kevésbé ki is jelöli az elitalakulás demokratikus feltételek közti határait: egy unifikált elit uralma a demokratikus feltételek visszaszorításával jár, ha azonban egy frakcionált elit tartósan képtelen a szisztéma keretei közti kompromisszum megteremtésére, úgy elveszítheti kormányzási kompetenciáját (Aron 1950; Putnam 1976).

Aronhoz hasonlóan az elit- és az osztályfogalom viszonyrendszerének tisztázására, illetve kombinálására törekedett számos, a realista hagyományba illeszkedő szociológus is (Wesolowski 1974; Giddens 1972; Scott 1990; Etzioni-Halevy 1998; Lazic 1992). Wesolowski véleménye szerint az osztályhatalom legfőbb dimenziói a termelési eszközök, a munkafolyamat s a munkatermékek feletti kontroll, e kontroll alkotmányos és intézményes legitimációja s az így előálló termelési és intézményi rendszer ideológiai védelme. Az elituralom viszont elsődlegesen a politikai programok kidolgozásában, a programok törvények és szabályok révén való megvalósításában és e törvények és szabályok működtetésében nyilvánul meg. Wesolowski felfogásában tehát – Aron koncepciójához hasonlóan – az osztály és az elit közti különbség a gazdasági és a politikai folyamatok közti különbség folyamánya. A hatalmon lévő osztály a gazdasági folyamatok s az ezeket szabályozó intézményi és ideológiai komplexum hordozója, míg az uralkodó elit a politikai tevékenység, a politikai intézmények és ideológiák aktora. A hatalmon lévő osztály ebben a felfogásban a status quo és a privilégiumok fenntartására törekszik, szerepe statikus és konzervatív. Az uralkodó elit viszont, mondja Wesolowski, a körülmények kényszere folytán bizonyos konszenzusteremtő képességgel, kreatív képzelőerővel kell hogy rendelkezzen, így alapjában dinamikus és innovatív. Osztályhatalom és elituralom relációit Wesolowski egy olyan skálán írja le, melynek egyik pólusa a politikai folyamatok általános függése az osztályhatalomtól, s ennek szélső ellentéte az osztályhatalom megváltoztatása az uralko-

dó elit által. A gyakorlatilag előforduló köztes típusok aszerint határozhatók el, hogy az adott feltételek között az uralkodó elit konkrét tevékenysége erősíti-e vagy korlátozza az osztályhatalmat. A domináns tendencia e felfogás szerint az osztályhatalom korlátozása az uralkodó elit autonómiájának növekedése révén.

Giddens szerint a kortárs társadalmak értelmezése kapcsán két markáns álláspont kristályosodott ki. Az osztályviszonyok dekompozíciója az egyik álláspont, aminek eleme a munkásosztály polgárosodása és a hagyományos kapitalista uralkodó osztály megszűnése. A dekompozíciós tézis szerint amorfabb és differenciáltabb vezetői csoportok léptek a kapitalisták helyébe. Ez a pluralista demokrácia elméletébe illeszkedő koncepció. A másik álláspont nem a dekompozíció, hanem az osztályok cseréje mellett érvelt. Az egyenlőtlenségek csökkenése – ha létező tendencia – átrajzolhatja a felső osztályt és növelheti a tulajdon és kontroll közti szétválást. A polgári jogok növekvő jelenléte, a szakszervezetek, a politikai nyomásgyakorló csoportok mind korlátozhatják az elitcsoportok hatalmát.

Az alapkérdés a dekompozíciós tézis empirikus vizsgálata szempontjából az elitpozíciók határainak kijelölése lehet. Két aspektus merül fel: mely elitcsoportok szignifikánsak és melyek kevésbé, valamint hogy mely pozíciók tartoznak az elitbe s melyek az alá. Az első az intézmények fontosságának megítélésétől függ. A másodikat illetően Giddens nem egyszerűen elit és nem-elit között tett különbséget, hanem az elit, a másodlagos struktúra és a nem-elit között. A másodlagos struktúra a rekrutációs bázist és az adminisztratív bázist foglalja magában.

## 1.2. AZ ELIT REKRUTÁCIÓJA

A rekrutáció kapcsán legmarkánsabban talán Giddens fogalmazta meg azt az igényt, hogy nem elég a nyitottság és a zártság fokozatait tanulmányozni, hanem a csatornákat is kell, amelyek révén a potenciális jelöltek bejutnak az elitbe. Ez legeredményesebben a karrierminták leírásával tehető meg, valamint a képzettség és a rekrutációhoz szükséges egyéb (például lojalitási) kritériumok tanulmányozása révén. A struktúra szempontjából mind a társadalmi, mind a 'morális' integráció tanulmányozása fontos lehet. Az utóbbi azt jelöli, hogy az elitpozíciókat betöltők mennyire osztnak közös értékrendet, ethoszt, s mennyire vannak tudatában a saját szolidaritásuknak.

Az, hogy egy elitcsoport azonos felső osztályi karakterrel bír, nem szükségképpen jelenti morális és társadalmi integráltságát, mondja Giddens. Ez egyrészt ökológiai tévkövetkeztetés lehet (két azonos iskolai háttérű ember nagyon eltérően vélekedhet erről a tapasztalatról), másrészt eltereli a figyelmet a karrierminta állomásainak s az ott bekövetkező szocializációnak a tanulmányozásáról. Lehetnek olyan intézmények, amelyekben a szocializáció, a kapcsolatok a későbbi pozíciók elérésének kulcsai. Lehet, hogy az egyetemi tapasztalat kulcsfontosságú a közszolgálati karrier szempontjából, s ez elmossa a származás és korábbi iskolai háttér hatását. A cirkuláció az elitirodalomban egyfelől jelenti az intergenerációs mobilitást, másfelől pedig az elit tagjainak pozíciók közti cserélődését. A nagyfokú cirkuláció, mondja Giddens, a po-

ziciók közti konfliktusra vagy disszenzusra utalhat, ugyanakkor az elitpozíciók közti kapcsolódás nem szükségszerűen a társadalmi vagy normatív integráció jele.

Rekrutációjukat tekintve az elitek lehetnek a hatalmon lévő osztályok részei, de lehetnek azoktól elkülönültek is. Van olyan helyzet, amikor a hatalmon lévő osztályok és az uralkodó elitek csupán részben fedik egymást, amennyiben a privilegizált osztályokhoz tartozást a tulajdon monopolizálása kondicionálja, míg a döntési kompetenciával rendelkező elithez való tartozást a kulturális erőforrások vagy a társadalmi kapcsolatrendszer attribútumai is lehetővé teszik. Rekrutációs összetételüket tekintve mind az uralkodó elitek mind pedig a domináns osztályok lehetnek zárt, illetve nyitott alakulatok. Nyitottnak tekinthető egy felső társadalmi csoport akkor, ha mobilitási mintáiban mint kibocsátó nem számottevően felülreprezentált, illetve ha rekrutációs bázisa nem a társadalom egy szűkebb szegmense.

Putnam – Laswell nyomán – az elitek rekrutációját konceptualizálva két szélső típust határolt el: a függetlenség és az agglutináció eseteit (Putnam 1976). Az előbbi azt feltételezi, hogy a szocioökonómiai státusz és a hierarchiában való elhelyezkedés között egyáltalán nincs, az utóbbi pedig azt, hogy teljes a kapcsolat. A valós esetek e két szélső típus között helyezkednek el, s általában igaz rájuk, hogy a vezetők aránytalanul nagy mértékben a felső foglalkozási csoportokhoz tartozó és privilegizált családokból származnak. Az adminisztratív elitekre ez legalább annyira, a gazdasági elitekre pedig még inkább igaz, mint a választott politikai vezetőkre.

Az agglutináció lehetséges okait kutatva Putnam megállapította, hogy a statisztikai torzítás részben egy politikai torzításnak tudható be: a szavazók nem olyan jelöltet akarnak látni, mint ők maguk, hanem olyat, mint amilyené lenni szeretnének. Ennek az érvnek az a gyengéje, hogy az agglutináció olyan esetekben is működik, melyekben a választásnak nincs szerepe. Plauzibilisebb a szelektáló testületek magyarázata, amelyik szerint ezek a testületek – tipikus esetben jelölőbizottságok –, melyek előzetesen felméri az elitjelölteket, általában a kiegyensúlyozott struktúrát vannak ugyan hivatva biztosítani, de szándékolatlanul is diszkriminatív kritériumokat alkalmazhatnak. Az agglutináció származhat a társadalmi és gazdasági erőforrások politikáivá transzformálásából is.

Az agglutináció kapcsán Putnam megfogalmazta a növekvő aránytalanság törvényét, melyben azt mondja ki, hogy a férfiak, a képzettek s a magas státuszú társadalmi csoportok aránya nő, ha felfelé haladunk a hierarchiában. A növekvő aránytalanság származhat önszelekcióból is, tehát abból, hogy a magasabb szocioökonómiai háttér magasabb hivatali ambíciókkal társul, s abból is, hogy a közügyek iránt a társadalom egy kisebb része mutat aktív érdeklődést. Ebből az következik, hogy ha növelnék az alsó és középosztályok politikai szenzitivitását szakszervezeteken és szomszédsági szervezeteken keresztül, akkor ez növelné ezen osztályok hozzájárulását a vezetői körökhöz is. A közéleti érdeklődés és aspiráció szintje mindenesetre segíthet megmagyarázni a társadalmi pozíció és az elittagság közti kapcsolatot – érvelt Putnam. Mi következik az agglutinációból? A kézenfekvő feltevés az lenne, hogy a döntéshozók annak a társadalmi csoportnak az érdekeit képviselik, amelyikből jöttek, s mivel a felső osztályból jöttek, azt képviselik inkább. Kapcsolódó feltevés, hogy az azonos osztályból származóknak azért is kedveznek, mert könnyebben megértik őket,

„azonos nyelvet beszélnek”. Más érvek a hasonló irányba munkáló szocializációt említik, tehát azt, hogy a magatartás a gyermekkori tapasztalatok függvénye. A kutatók jórészt cáfolták ezt a feltevést. A rekrutáció filterei jobban szeretik az osztályelhagyókat, s a tanulás nem áll meg a gyerekkorban. A szervezetekben zajló posztrekrutációs szocializáció gyengítheti a származási szocializáció hatását. Általában logikus feltelezni, hogy ahol a posztrekrutáció intézményei erősek, ott a szocializáció szerepe gyengébb. A fejlődő országokban tehát erősebb lehet a szocializáció hatása, mint ott, ahol stabilabbak az intézmények. Az érvek egy csoportja azt emeli ki, hogy a homogén háttér nagyobb önállóságot ad az eliteknek, s a társadalmi háttér azért fontos, mert többet mond el magáról a szelekcióról, mint a szelektáltakról.

Vannak ezzel szemben, akik úgy érvelnek, hogy a rendszer stabilitása arányosan nő azzal, ahogy a rekrutáció távolodik az agglutinációtól és eléri a függetlenség típusát. Ez az érv főként azokban az országokban erős, ahol a legitimáció az egyenlő esélyeken nyugszik. Ez azonban, különösen az etnikailag inhomogén társadalmakban, gyakran úgynevezett „token” elitek kiválasztásával járhat, akik kevés reális hatalommal bírnak. Az elitek rekrutációja kapcsán Putnam többfajta kiválasztási mechanizmust ismertet, az automatikustól a diszkrecionálisig. A kvázi-automatikus változatban a kiválasztás jórészt a vizsgákon és az életkoron múlik. Egy másik metszetben megkülönbözteti az extra- és az intramurális szelekciós mechanizmusokat.

A kiválasztási kritériumoknak három nagy csoportját határolja el, ezek a képességek, a lojalitás és az affiliációk együttese. A képességek nem csupán a szakmai tudást, hanem a karizmatikus mobilizálási készséget és a kis csoportokban való manőverezés készségeit is magukba foglalják. A lojalitás és a megbízhatóság szempontjai kapcsán a szerző megjegyzi, az ideológiai ortodoxia bizonyos szinten a nyugati rezsimekben is működik, s arra való, hogy kiszelektálja a bizzar nézeteket vallókat. Az affiliációk közt a családi kötelékek, patrónus-kliens viszonyok s a szervezeti kötődések szempontjait lehet kiemelni. Magam az elemzések során a továbbiakban a lojalitás és az affiliáció szempontjait együvé tartozó rekrutációs kritériumoknak tekintem, mivel mindkettőben az elköteleződésen van a hangsúly. A lojalitási kritériumok belső szerkezetének módosulása az, amit vizsgálatom tárgyává teszek.

A rekrutáció egyik fontos aspektusaként Putnam külön kitért a cserélődési ütem kérdésére. Megállapította, hogy a magas fluktuációs ráta általában a válsággal, míg az alacsony cserélődés a stabilitással köthető össze. Továbbá rámutatott, hogy az elit fluktuációs rátája csökken egy intézményen belül az intézmény korának előrehaladtával. Arra vonatkozóan azonban megoszlanak a vélemények, hogy mit jelent a magas fluktuációs ráta: nagyobb innovativitást, flexibilitást, vagy ellenkezőleg, kisebb tapasztalatot és hatékonyságot? A posztrekrutációs szocializáció nyilván kevésbé effektív ott, ahol a fluktuációs ráta magas.

Vannak a fluktuáció szempontjából magas kockázatú és alacsony kockázatú rendszerek. A magas kockázatú rezsimekben – mint a korai államszocialista modellben – az elitpozícióból való kikerülés egzisztenciavesztéssel járhat. Az alacsony kockázatú rendszerekben a kikerülő elit-tagok a gazdasági, akadémiai vagy politikai intézményekben nyerhetnek kompenzációt, ha nem is döntéshozói pozícióban.

### 1.3. AZ ELIT BELSŐ TAGOLTSÁGA

Putnam szerint az empirikusan vizsgálandó probléma ez: a stabil hatékony kormányzásnak feltétele-e az elit egysége, vagy sem? Magunk szempontjából az analóg kérdést így fogalmazhatjuk meg: van-e összefüggés az elit összetétele és a társadalmi reprodukció stabilitása között? A társadalmi homogenitás többé-kevésbé minden elit esetében adott. A homogénebb társadalmi háttér nagyobb kohéziót eredményezhet, ám a társadalmi háttér és az elit magatartása közti kapcsolat gyakran törékeny, hiszen sok más tényező erősítheti-gyengítheti a kohéziót. A társadalmi homogenitás se nem szükséges, se nem elégséges feltétele az elit integrációjának, szögezte le Putnam.

A rekrutációs minták egy másik aspektusa, hogy hány elitpozíciót tartanak kézben szimultán vagy szekvenciálisan az elit tagjai. A szimultán átfedés inkább a konzultatív mint az operatív pozíciókra áll. A szekvenciális átfedés erősítheti a szegmensek közötti kommunikációt és megértést, de önmagában nem garancia az elit integrációjára. Minél szűkebb és egységesebb a szelektorátus, annál valószínűbb, hogy az elit tagjai egymáshoz és a szelektáló testületekhez hasonló nézeteket vallanak. Az egykori Szovjetunióban például a párt vezető döntéshozóinak homogenitása korlátozta a fragmentációt. Mills hasonlót feltételezett az amerikai gazdasági elit esetében is.

A kutatási tapasztalatok szerint az elit személyes kapcsolatai gyakoribbak, kiterjedtebbek, mint a népességé, de csak a kapcsolatok egy kis része operatív jellegű. Sok elittag izolált másoktól, s nincs egy egységes, mindenkit átfogó hálózat, a kapcsolathálók csak az elitek kisebb részeit kötik össze. Az egyes szegmenseken belüli kapcsolathálók sűrűbbek, mint a szegmensek közöttiek, de majd mindegyikben van szegmensen kívüli kapcsolat is. A személyes interakciót ideológiai és intézményi tényezők kanalizálják, s a politikusok szélesebb kapcsolati hálóval rendelkeznek, mint más elittagok. A kapcsolatok sűrűbbek a hierarchia csúcán, mint a talpazatán.

Az elitsoportok közti értékconszenzus a „mi a teendő” kérdésében való egyetértést jelenti. A nyugati elitek általában nyitottabbak a szabadságjogok és procedurális kondíciók iránt, mint a népesség általában, s nagyobb a rendszer iránti elkötelezettség is a körükben, érvelt Putnam. Ugyanakkor a szakpolitikai preferenciák kérdésében az elit inkább kompetitív, s gyakran inkább az, mint a szavazók. Az elitek között a pártközi távolságok nagyobbak, mint a társadalom szintjén. Továbbá a szegmensek szerinti hovatarozás ugyancsak befolyásolhatja az értékkülönbségeket. Egy amerikai felmérés például olyan szakadási pontot talált, amelynek mentén a gazdasági és jóléti ügyek az üzleti elitet és a republikánusokat hozták egy táborba, szemben a demokráttákkal és szakszervezeti vezetőkkel (Barton 1974–75). Vannak elitek, amelyek megosztottak, és sok helyütt a politikát az etnikai és vallási megosztottság is befolyásolja. A konfliktusmegoldás szabályainak elfogadása gyakran az elit felső köreiben a legelterjedtebb. Az unifikált elit jellemzője nem a teljes egyetértés, hanem a kölcsönös bizalom, a rövid távú személyes és politikai előnyök feladása a stabil szabályok kedvéért.

Ha az intézményeknek közös érdeke van, az elitszegmensek integrációja könnyű, ha viszont konfliktusosak az intézményi érdekek, akkor a többi integráló faktornak kicsi lehet a hatása. Mills azt gondolta, hogy a hadiipari-politikai komplexum garan-

tálja az átfedő érdekeket. Azonban a szervezeti lojalitás és a specializáció meg is osztja az eliteket. Az eliteket fragmentálhatja néhány kérdésben, hogy más-más csoportoknak felelősek (részvényesek versus választók), azonban az intézményi érdekek nem szükségképp monolitikusak. Egy az amerikai gazdasági és politikai elittről szóló korai tanulmány (Hacker 1961) száz szenátor és a száz legnagyobb vállalat elnökének életrajzait hasonlította össze. A szenátorok döntő része vidéki, kisvárosi eredetű volt, s abban a körzetben élt, ahol született, a vállalati elnökök jelentős része ezzel szemben nagyvárosokban született, magasabb presztízsű egyetemet végzett és mobilabb volt. Ebből és más tényezőkből a szerző arra a feltevésre jutott, hogy az amerikai gazdasági és politikai elit között olyan különbségek lehetnek, amelyek elkerülhetetlenül a megértés és kommunikáció hiányához vezetnek, s feszültséghez ott, ahol a kontrollált területek átfedik egymást. Személyes tapasztalataként számolt be arról, hogy a szenátorok szemében a vállalat a vidéki kisüzemmel volt azonos, elképzeléseikbe csak homályosan illeszkedett egy nemzetgazdasági súllyal rendelkező nagyvállalat képe. Ezzel szemben a gazdaságpolitikai befolyásra törekvő nagyvállalati vezetők számára a kongresszus tűnt korlátozott autonómiával rendelkező, korszerűtlen testületnek.

Michels érvelése szerint a szervezetek kikerülhetetlenül magukban rejtik az oligarchizálódás tendenciáját (Michels 1966/1911). Legyen szó akár pártokról, akár pedig állami vagy magánhivatalokról, a szervezetek hatékony vezetést igényelnek, ez pedig még a választott vezetők esetében is azzal jár, hogy a vezetők és a követők között információs és hatalmi aszimmetria alakul ki. A vezetés olyan speciális készségeket, tudástípusokat igényel, amelyeket a követők és a választók nem szükségképpen birtokolnak. Mindez továbbá összefonódik azzal a lélektani faktoralal, hogy a többség általában apatikus a társadalom szervezeti és intézményi problémái iránt, s így az irányítás egy mindenkori aktív kisebbség dolgává válik (Parry 2005). Kisméretű, társadalmilag homogén rekrutációs mintákkal összekapcsolt elitek nagyobb valószínűséggel konszenzuálisak, szolidárisak és sűrű kapcsolathálót alkotnak. A közvélemény-kutatási módszerek elterjedéséig az elméletalkotók azt gondolták, hogy a demokrácia előfeltétele az, hogy a tömegek a játékszabályok iránt elkötelezettek legyenek. Ezt azonban a kutatások nem igazolták, mivel nyilvánvalóvá vált, hogy a tömegeket kevésbé érdeklik az elvont kérdések. Ezért a szaktudományban ehelyett egy olyan álláspont erősödött meg, hogy a demokráciának az eliten belüli procedurális konszenzus a legfontosabb feltétele. Meggyőző az az érv, mondja Putnam, hogy az elit integrációja növeli a politikai stabilitást és hatékonyságot, de az is az, hogy az integrált elit valószínűleg oligarchizálódik és a demokrácia csak heterogén és politikailag tagolt elitek esetén életképes. Az elitista-pluralista érvek közös alapja, hogy felteszik, az integrált elitek oligarchikusak, tehát egység és oligarchizálódás között szoros kapcsolat van. Van, aki a dilemmát úgy oldja meg, hogy a közéletet javasolja. Mások – például Dahrendorf – úgy érvelnek, hogy az elit egységes kell hogy legyen az egyik dimenzióban és megosztott a másikban, vagy hogy csak procedurális kérdésekben kell egység. A procedurális és tartalmi kérdések azonban nem választhatók minden esetben szét (Bottomore 1964; Runciman 1965).

Az elit struktúrájáról írott könyvükben Higley és szerzőtársai részletesen kifejtették és történelmi példákkal illusztrálták az egységes és a megosztott elit problemati-

káját (Higley–Field–Groholt 1976; Higley–Pakulski–Wesolowski 1998). Ők az elitbe tartozónak sorolták mindazokat, akik személy szerint tartós befolyással rendelkeznek a társadalmi ügyek intézésében. Elitszociológiájuk ezért a nagy és komplex szervezetek stratégiai pozícióit elfoglaló személyek magatartásával foglalkozik, s azzal, hogy ez a magatartás milyen hatással van más társadalomcsoportok és társadalmi jelenségek alakulására. Az elit e koncepció szerint az intézményes és társadalmi status quo fenntartásának letéteményese. Az elit egysége intézményi stabilitással, míg az elit megosztottsága intézményes instabilitással járhat. Egységesnek akkor tekinthető az elit, ha kellő belső kohézióval rendelkezik ahhoz, hogy tagjai – függetlenül esetlegesen eltérő csoportérdekeiktől és politikai nézeteiktől – egyetértésben legyenek az általuk irányított társadalom alapvető természetét és szükségleteit illetően. Ilyen esetben az intézményi stabilitás következtében a felkelés és az államcsíny esélye elhanyagolható, míg az elit megosztottsága, az intézményi instabilitás feltételei között számottevő erre az esély. Ezek az összefüggések azonban csak bizonyos megszorításokkal érvényesek. Gátját szabhatja az összefüggések érvényesülésének a külső vagy belső háborús konfliktus, illetve ha az ország etnikailag, kulturálisan vagy gazdaságilag heterogén. Ez ugyanis konfliktushelyzetben azzal járhat, hogy az elit tagolódása követi a társadalmi tagolódás körvonalait és élesen megosztottá válik. Az elit megosztottságának egyik jellegzetes esete az, hogy az eliten belül van egy csoport, amelyik a katonai erőket ellenőrzi, s e hatalmát a politikai döntések kisajátítására kívánja fölhasználni. Ilyen intézményi instabilitás és elitmegosztottság eredményezi számos latin-amerikai országban azt, hogy ezek a demokrácia és a diktatúra normatív pólusai között ingadoznak. Az intézményi instabilitás és az elitmegosztottság jellemzi a katonai juntákat, függetlenül attól, hogy hagyományőrző vagy modernizációs attitűdöt képviselnek-e.

Az egységes elitnek az új elitparadigma szerint két alapvető típusa van: az ideológiailag egységes és a konszenzuálisan egységes elit. Az ideológiailag egységes elitek forradalmi feltételek között formálódnak ki. Létrejöttük szempontjából tulajdonképpen közömbös az egységesítő ideológiák belső tartalma, csupán annak a követelménynek kell eleget tenniük, hogy teleologikus jellegűek legyenek, s mozgósító erővel bírjanak. Ilyennek volt tekinthető a kelet-európai országok elitstruktúrája a korai szocializmus időszakában.

A konszenzuálisan egységes elitek tagjai a hatalomgyakorlás adott módját és intézményi feltételeit illetően alapvetően egyetértének. Ez az elitstruktúra létrejöhet oly módon, hogy a korábban megosztott vagy korlátozottan egységes elit legjelentősebb csoportjai az alapkérdésekben egyezsége jutnak, de kialakulhat úgy is, hogy az ország függetlenségének elnyerése után a politikai harcokból a hazai elit egységesen kerül ki és nem fragmentálódik (Higley–Deacon–Smart 1979). Amennyiben a konszenzuálisan egységes elit struktúrája egyszer valami módon kialakult, úgy ez a szisztéma az említett korlátozó feltételek között önfenntartóvá válik.

Az ideológiailag és a konszenzuálisan egységes elit közötti különbség nem abban áll, hogy az utóbbi ne igényelne ideológiai legitimitációt, hanem abban, hogy az ideológiai egység megteremtésére tipikusan a mozgósító jellegű ideológiák, míg a konszenzuális egység biztosítására a regulatív jellegű vagy állapotideológiák alkalmasak



(Szabó 1978). Az intézményi instabilitás és a megosztottság egyik jele éppen az lehet, hogy az elit egy vagy több frakciója mozgósító jellegű ideológiák hordozójává válik.

Ha Higley-nek és szerzőtársainak a realista elmélettörténeti tradícióba illeszkedő elittipológiáját relevánsnak érezzük, nem kell szükségképpen arra az álláspontra helyezkednünk, hogy az elitformáció és az intézményi instabilitás között kauzális kapcsolat van. Részint a korlátozó feltételek miatt, amelyeknek sorában egyebek közt szerepe van annak is, hogy kiépültek-e az érdekegyeztetés intézményes formái, hogy konfliktus- vagy konszenzusedeológia érvényesül-e, hogy milyenek a tömeges boldogulási esélyek, s milyenek a szociális biztonság garanciái. Másrészt, mivel az elit ebben az értelmezésben a komplex szervezetek stratégiai pozícióit betöltő személyekből áll, az elitstruktúra és az intézményes stabilitás ugyanannak a jelenségnek két aspektusát írja le. Közöttük kauzális kapcsolatot tételezni csak akkor lehet, ha különbséget teszünk a stabilitás szociális és intézményi feltételei között. A szociális feltételek sorában, az említett korlátozó feltételek mellett kétségkívül kiemelkedő szerepe lehet az elit kompozíciójának. Ám egy leszűkített, egyoldalú kauzális kapcsolat tételezésénél realisabb feltevésnek tűnik a szociális és intézményi feltételek kölcsönhatásaiból kiindulni.

A gazdasági elit belső tagoltságára vonatkozó elméletek közül három hagyományra kívánok utalni: a menedzserializmus, a bankáruralom és a multipozicionalitás tézisére. A menedzseri uralom kutatásának előtörténete – bár már a klasszikusok is érintik a kérdést (Kanter 1993) – legalábbis a húszas évek végéig nyúlik vissza, amikor Berle és Means a modern nagyvállalatok tulajdonformáinak és tulajdonosi összetételének vizsgálata során (Berle–Means 1967; Berle 1957) arra a következtetésre jutottak, hogy a modern amerikai nagyvállalatok növekvő részénél a részvénytársasági forma elterjedésével a tulajdon diszperzálódik, illetve testületi formát ölt (mint például a nyugdíjpénztárak esetében). Mindez azzal jár, hogy a tényleges tulajdonosoknak kisebb a befolyása, mint a vállalatok vezetését ellátó menedzsereknek, akik az információk és a döntések kulcstényezőinek gyakran monopolizált ismeretében a nagyvállalatok nem elhanyagolható részénél átveszik a tényleges irányítást. Mi több, érveltek a szerzők, a menedzserek hatékonyabban is tudják érvényesíteni a tulajdonosokénak gyakran ellentmondó érdekeiket (Berle–Means 1967/1932; Lengyel 1989b).

Ezt az amerikai nagyvállalatok apparátusára kialakított magyarázatot vitte tovább James Burnham, aki a menedzserek uralomra kerülésének jelenségét nemzetközi tendenciaként, „menedzseri forradalomként” mutatta be (Burnham 1945/1941). A tézis, noha mind empirikus bázisát, mind pedig elméleti implikációit vitatták (Mills 1951; Zeitlin 1974), az amerikai társadalomtudomány egyik leggyakrabban hivatkozott megállapítása lett; ösztönzőleg hatott egyebek közt Parsons és Smelser (1956), valamint Galbraith (1970) munkásságára, aki egy alternatív elméletben – a vállalatok működtetéséhez nélkülözhetetlen – speciális információkat birtokló technostruktúra hatalomátvételét regisztrálta.

Galbraith ugyanis úgy látta: az ipari társadalmakban valóban végbemegy a tulajdon és az irányítás szétválása, a stratégiai döntések azonban nem a menedzserek kezébe kerülnek. A folyamat lényege éppen abban áll, hogy a modern nagyvállalatok-

ban, szemben a tulajdonossal és a menedzserrel, a kulcsfontosságú döntéseket már nem individuumok, hanem kollektívák, szakértői bizottságok hozzák. A szakértői bizottságok e hálózata a technostruktúra, amibe beletartozhatnak ugyan a menedzserek, de mellettük a technostruktúra tagjai szakértelmiségiek és más szakemberek is, akik az adott kérdések megvilágításához érdemben hozzájárulhatnak. A bizottságokhoz képest az egyes ember, a menedzser szerepe csekély: a döntések jóváhagyására és a bizottságok összetételének meghatározására korlátozódik (Galbraith 1970).

Pahl és Winkler viszont a brit gazdasági elit összetételét elemezve arra a következtetésre jutottak, hogy az önálló identitástudattal rendelkező menedzserek határozottan az allokációs kontroll megszerzésére törekszenek, s úgy viszonyulnak a hagyományos tulajdonosokhoz, „mint profi játékosok a gentleman amatőrizmushoz” (Pahl–Winkler 1974). Dahrendorf ugyancsak a részvénytársasági forma kialakulásával és a tulajdon és az irányítás szétválásával hozza összefüggésbe a hagyományos tulajdonosi és menedzseri szerepek differenciálódását. A részvénytársasági tulajdonforma dominanciája ugyanis a vezetői pozíciók strukturális különbségével is együtt jár. A menedzsereknek nem csupán rekrutációjuk, karriermintájuk, értékrendjük különbözik a tulajdonosokétól, hanem uralmuk legitimitásának forrása is. Míg a tőkés autoritásának forrása maga a tulajdon, a menedzser csak részlegesen támaszkodhat a delegált tulajdonjogra mint legitimációs bázisra. Szemben a tulajdonra alapozott legitimációval, a menedzserek uralmának természete inkább a politikai intézményekéhez áll közel. A legitimáció másik forrása ugyanis a menedzser esetében az, hogy az általa irányítottak konszenzusát bírja, vagy legalábbis a disszenzus hiányát érzékeli (Dahrendorf 1959).

Giddens szerint a menedzseri elitcsoport megjelenése a mobilitási csatornák és arányok változásával járt. A menedzserek egyik karriermintája bürokratikus és növekvő mértékben a szakképzés és diploma alapján áll. Ez megkülönbözteti őket a tulajdonosoktól. Másodszor, a menedzserek megjelenése a gazdasági eliten belüli potenciális konfliktus forrása volt, ami alááshatta a gazdasági elit morális szolidaritását. Az individuális, profitorientált vállalkozó állt szemben a menedzserrel, aki a hatékonyságot és termelékenységét preferálta. Az értékkülönbség az életstílus és társadalmi kontaktusok különbségeiben is megmutatkozhat, a ‚szervezeti ember’ áll szemben a tradicionális vállalkozó kapitalistával. Ez pedig érdekkonfliktusokat generál, mivel a profitmaximalizálás nem mindig egyeztethető össze a termelés és a vállalat biztonságának megőrzésével. Továbbá, miként arra a kontroll kategóriája is utal, a tulajdon és irányítás elválása a gazdasági hatalom elmozdulását is eredményezi. A konklúziók azonban innen elágazóak. A menedzseri forradalom tézise szerint a politikai döntéseket indirekten a gazdasági elit befolyásolja. A másik nézet szerint bár a menedzserek koncentrált hatalmat birtokolnak a gazdasági szférában, a politikát befolyásoló képességük csekély, mert a politikai elit növekvő módon kiterjeszti a hatalmát a gazdaságra is.

A bankáruralomra vonatkozó nézetek előtörténete legalábbis Hilferdingig nyúlik vissza, akinek munkája a marxi politikai gazdaságtan érvelését követi. A kor döntő fontosságú gazdasági folyamatait a centralizációban és a koncentrációban látta, ami kartellizációhoz, a termelő tőkével szemben a pénztőke, az ipari tőkével szemben a

banktőke szerepének növekedéséhez vezetett. A megerősödött finánc-tőkét jelentősen támogatta a kereskedelmi és ipari alkalmazottak új középosztálya. Hilferding szerint a pénztőkével szemben valójában a kis- és középüzemek érdeke áll, ám a koncentráció révén e cégek jelentős részben nagyvállalatok alvállalkozói lettek, így maguk is érdekelték a finánc-tőke expanziójában (Hilferding 1959).

A hilferdingi tézis újjáéledését regisztrálta a hetvenes-nyolcvanas években több tanulmány, melyek szerint a nagyvállalatok bankárok és intézményi beruházók kezébe kerülnek. Ez részint a rövid távú profitérdekek és a kollúzió alapuló magatartásformák erősödését eredményezheti, másrészt növelheti a fogékonyságot az állami beavatkozás szükségessége iránt, miközben csökkentheti a szociális érzékenységet (Useem 1979; Barton 1985).

A hatvanas évek Amerikájában a New York-i bankok – és kisebb részben a biztosítótársaságok – domináns szerepre tettek szert a nagyvállalatok igazgatóságaiban. Az egymást több szálon keresztező hálózatoknak a pénzügyi intézmények vezetőihez kötődő centralizáltsága azonban inkább a bankok hitelezésben és a tőkemozgásokban betöltött meghatározó szerepének, mintsem a közvetlen banki irányításnak és ellenőrzésnek volt a következménye (Mintz–Schwartz 1981). A korabeli brit iparvállalatok és bankok kapcsolatrendszerét elemző empirikus tanulmányában Richard Whitley pedig azt állapította meg, hogy az egymást átfedő igazgatóságok hálózatában Angliában ugyancsak a pénzügyi intézmények vezetői játsszák a döntő szerepet, következésképpen szerinte ezen intézményeknek van legnagyobb súlya az iparvállalati politika összehangolásában (Whitley 1989).

Az újabb gazdaságszociológiai irodalomban azonban szintén empirikus elemzés hívta fel arra a figyelmet, hogy a bankárok jelenléte az iparvállalatok igazgatóságában a környezeti bizonytalanság mérséklését szolgáló kooptációs stratégia eredménye is lehet. Fligstein és Brantley érvelése szerint a vállalati stratégia és teljesítmény nem a tulajdon és az irányítás csoportjellemzőiből, hanem a szervezet és a szervezeti környezet sajátosságaiból érthető meg inkább (Fligstein–Brantley 1992).

A finánc-tőke és az azt megszemélyesítő bankár különös szerepére a menedzser-tézis, a tulajdon és irányítás szétválásából a hangsúlyt az irányításra tevők néhány képviselője is kitér. Így Dahrendorf explicite Hilferdingre hivatkozva utal arra, hogy a korábban egységes tőkés szerep valójában nem pusztán a tulajdonos és a menedzser dichotómiájára esett szét, hiszen harmadik szereplőként megjelenik a pénzalapok felett diszponáló, és így a beruházás önállósuló funkciójával rendelkező finánc-tőkés, a bankár is.

John Scott a menedzserializmus és a finánc-kapitalizmus elméletei helyett egy érdekkonstellációs elméletet fogalmazott meg (Scott 1990). Ez integrálta a két teóriát, amennyiben osztja a pénzügyi hegemonia számos érvét, de néhány vállalatnak megkülönböztetett ellenőrzési státuszt tulajdonít. A vállalatközi részvények (intercorporate shareholdings) elterjedése járult hozzá a finánc-tőke egységes rendszerének kialakulásához, de a domináns vállalati szektor kialakulásához is, melynek tulajdonviszonyai depersonalizáltak. Se nem bankkontroll, se nem menedzsmentkontroll, hanem az érdekkonstelláción keresztüli kontroll érvényesül, mondja Scott. Kiszámú intézményi részvénytulajdonos a nagyvállalatok részvényeinek döntő blokkját birtokolja,

de nem alkot kohezív csoportot. Más intézményi tulajdonosokkal átfedésben működik, s így finánciális érdekkonstellációban lehet. Ez arra elég, hogy az igazgatóság összetétele vagy a menedzser személye ügyében kooperáljon másokkal, de ez utóbbiak nem pusztá eszközei a domináns részvényérdekeknek (s nem is autonómok, mint ahogy a menedzserializmus javasolta).

A menedzserializmus túlzottan a vállalaton belüli jelenségekre koncentrált, s elhanyagolta a szervezetközi viszonyokat, mondja Scott. Ez utóbbiak azokat a kötelékeket fedik, amelyek nagyobb relációs rendszerekbe fűzik a cégeket. Ezek közé tartozik a vállalatközi részvénytulajdon, az összekapcsolódó igazgatóságok (interlocking directorates) jelensége és a testületi döntéshozatal, amit a fentebbi kettő befolyásol.

Ami a brit esetet illeti, a legnagyobb cégek több mint fele domináns tulajdonú, kétötöde pedig diszperzált volt. A domináns tulajdonosok harmadát vállalkozók, illetve külföldi érdekcsoportok, ötödét pedig az állam tette ki. Az adatok a szerző szerint inkább az érdekkonstelláció szerinti irányítást támogatják, mivel a diszperzált tulajdon esetén sem volt olyan, hogy a 20 legnagyobb tulajdonos 10%-nál kevesebbet birtokolt volna.

A személyes tulajdon helyett a személytelen tulajdon elterjedése az igazgatóságok kapcsolódásának jelenségét is átformálta. A huszadik század folyamán a kapcsolathálóok száma csökkent, miközben a nagy hálókba tartozó cégek száma nőtt. A kapcsolathálókból kimaradók egyedi, háború után alapított finánciális cégek voltak. A kapcsolódó igazgatóságok és a vállalatközi részvénytulajdon közt feltűnő szerkezeti hasonlóság alakult ki, mivel a londoni bankok beruházás- és igazgatósági összetétel szintjén is befolyásra tettek szert azoknál a cégeknél, amelyek korábban a regionális bankokból rekrutáltak igazgatósági tagokat. Ezen belül a biztosítók inkább a beruházásban, míg a kereskedelmi bankok inkább az igazgatók delegálásában voltak centrális helyzetben. A bankok továbbá nem csupán a részvényeikhez képest játszottak nagy szerepet, hanem laza vállalati klikkek centrumává is váltak. Ha a bankigazgatók által fenntartott igazgatósági kapcsolódásokat megkülönböztetjük a nem igazgatók által reprezentáltaktól, a négy nagy kereskedelmi bank tűnik kiemelkedően fontosnak az ipari, kereskedelmi és finánciális cégek laza csoportjában. A bankok centrális szerepe abban áll, hogy hozzáférhetnek pénzügyi alapokhoz és tanácsot tudnak adni ügyfeleknek a finánciális forrásokot illetően. A bankok igazgatósági testületei olyan arénák, ahol a hitel kínáló és felvevői találkozhatnak. A bankok klienseik és társaik köréből, míg a nagyvállalatok fő bankjaiktól rekrutáltak igazgatósági tagokat.

Az USA-ban és Japánban tökéletesen eltérő volt a személytelen tulajdon szerepe. Mindkét ország különbözött a brit esettől abban, hogy a diszperzált tulajdonú cégek aránya sokkal nagyobb volt, mint Nagy-Britanniában. Mindkettőben kicsiny volt ugyanis az állami és a külföldi tulajdon aránya, szemben a brit esettel. Ezzel szemben a családi tulajdont illetően a brit és az amerikai arány magas, a japán alacsony volt. A brit családi holdingok néhány cégre koncentráltak, és megpróbálták fenntartani a majoritást. Az amerikai családok diverzifikálták a tulajdonukat, és érdekkonstellációban vesznek részt vagy kisebbségi irányítók. A szerző úgy találta, hogy a családi tulajdon kimutatható szerepe kisebb volt, és a bankok nem más cégek megbízásából, hanem saját érdekük szerint ruháznak be. A beruházási csoportokon belül nem érdek-

konstelláció, hanem szorosabb koalíció érvényesül, ami tehát a pénzügyi érdekcsoportok szerepének fontosságát húzza alá.

A kapcsolódó igazgatóságok és az intézményes multipozicionalitás jelenségére mind a társadalomtörténeti, mind pedig a társadalmi kapcsolathálókkal foglalkozó szociológiai munkák felfigyeltek. Jürgen Kocka, a német gazdasági elittel foglalkozó, hivatkozott munkájában az 1850-es években a Ruhr-vidéken alapított vállalatok részvényeseinek összetételére vonatkozó vizsgálatokra is kitért. Az elemzések a részvényesek két belső körét mutatták ki: az alapítókét, akik közt a kereskedelemről és az államhivatalnokai karból érkezők voltak felülreprezentáltak, s a nagyrészvényesek egy belső csoportját, akik több nagyvállalat igazgatótanácsában szerepeltek, többnyire vállalkozói családi háttérük volt és a pozíciók halmozódása révén befolyásuk alatt tartották a vállalatok széles körét. Mellettük a tőkehiány következtében a helyi és a berlini bankárok jutottak fokozatosan szerephez, s valamelyest a korábbi állami ellenőrzést gyakorló hivatalnokok is megőrizték befolyásukat (Kocka 1982).

A kapcsolatháló-elemzés irodalma ugyancsak jellegzetesen kitér a kapcsolódó igazgatóságok problémájára (Berkowitz 1982). Richard Whitley az angol iparvállalatok és bankok kapcsolatát elemezve megállapította, hogy az egymást átfedő igazgatóságok jóval nagyobb arányban fordultak elő a bankok, mint a vállalatok körében. Ha azonban figyelembe vette a bankok és a vállalatok igazgatótanácsai közti átfedéseket is, úgy a két terület személyi integráltsága jóval nagyobbnak mutatkozott. Ez részben a kereskedelmi bankok azon politikájából származott, hogy igazgatóikat igyekeztek szerepeltetni az üzletkörükbe tartozó vállalatok igazgatótanácsában. Megfigyelések szerint továbbá, míg a vállalatok közti átfedésekben a családi kapcsolatoknak nem volt jelentősége, a két terület közötti összeköttetésekben az arisztokrata családok rokonsági kapcsolatai fontos elemnek bizonyultak. Az ipari és pénzügyi intézmények közötti igazgatósági átfedéseket e rokonsági háló mintegy megerősítette s átfogta (Whitley 1989).

Hasonló módszertani és szemléleti megfontolásokból indult ki amerikai empirikus kutatásai során Michael Useem is (Useem 1978, 1979, 1995) Úgy találta, hogy a tőkés osztályt differenciáló hagyományos tényezők – a tulajdon és az irányítás distinkciója, a bankok és vállalatok, valamint a monopolszervek és kompetitív szervezetek közti szembeállítás – mellett létezik egy olyan differenciáló tényező is, amelyik az osztályérdek integrálásához kapcsolódik. A legtöbb tulajdonos és vállalkozó egy vállalathoz kötődik, van azonban az üzletembereknek egy olyan szűkebb köre – a „belső csoport” –, amelyik több vállalat vezetésében is szerepel. Ez a belső csoport – Useem feltevése szerint – sokkal érzékenyebb a magánvállalkozás általános, az egyes vállalatok érdekeit meghaladó szükségleteire, mint az osztály többi része. Vizsgálati eredményei arra utaltak, hogy a belső csoport tagjai az átlagosnál jóval nagyobb arányban kerülnek ki a vagyonosok közül és – Whitley eredményeivel összecsengően – a pénzügyi intézmények vezetői közül. A belső csoport nagyobb társadalmi kohézióval is bír, amit az valószínűsít, hogy a birtokolt pozíciók számával arányosan növekedett körükben az exkluzív társadalmi klubokhoz tartozás esélyei is. Ugyanakkor politikai beállítottságát tekintve a belső csoport nem mutatott nagyobb kohéziót, mint az átlag. Az egyedüli laza összefüggés e tekintetben az volt, hogy a belső csoport

magva – a három vagy több igazgatótanácsi tagságot és operatív vezetői funkciót is ellátó vezetők köre – némileg konzervatívabb beállítottságú volt, mint a csoport periferikus tagjai. A belső csoport tagjai jelentősen felülreprezentáltak mind a helyi, mind pedig az országos gazdasági és kulturális döntéshozatali szervezetekben, s nagyobb mértékben járulnak hozzá az ilyen természetű alapítványokhoz is. Miként azt egy másik vizsgálatában Useem bebizonyította, ez a készségük abból is adódik, hogy képesek az átlagosnál nagyobb vállalati forrásokat és vállalatközi kapcsolatokat mobilizálni. Összességében a szerző arra a következtetésre jutott, hogy a belső csoport mentén az osztály valóban differenciálódik, de nem abban az értelemben, hogy az átlagosnál inkább lenne képes az osztályérdekeket artikulálni, hanem abban az értelemben, hogy a belső csoport egy viszonylagos kohézióval rendelkező társadalmi hálózat, amelyik meg is osztja a gazdasági szereplők körét, de áthidaló szerepet is játszik az üzleti világ klikkjei között, s ugyanakkor jelentős befolyást gyakorol a közügyekre.

#### 1.4. PROFESSZIONALIZÁCIÓ ÉS AZ ELIT

A professzionalizáció, a modernizációs folyamatok e kulcskategóriája többfajta jelentésárnyalattal bír, amelyek közül két – egymással összefüggő, de különböző tartalmú – értelmezésre kell itt utalnom. Az egyik, általánosabb értelmezésben a professzionalizáció a szakszerűsödést fedi, a hatékonyabb, pontosabban kimunkált tevékenységek és társadalmi folyamatok jelölésére szolgál.

A másik, szűkebb értelemben a professzionalizáció a szakmásodást, a szakértelmi-ségi hivatások kialakulását jelenti, amihez speciális tudástípusok birtoklása, az ezt biztosító formális képzettségi feltételek és belépési kritériumok társulnak. A professzionalizáció ebben a második értelemben azzal jár, hogy az ilyen tevékenység-típusok az egész aktív életre szóló hivatássá válnak, a szokás vagy a törvény által védettek és szakmai testületekben intézményesülő érdekvédelemre számíthatnak. Más aspektusból itt a hangsúly a formális képzésben elsajátított tudás társadalmilag felelősségteljes felhasználásának intézményes kontrollján van (Parsons 1968). Mindez ugyanakkor az előrejutási utak kijelölését, valamint meghatározott viselkedésminták és érintkezési szabályok követését is magában foglalja. E viselkedésminták követése a meritokratikus és kredenciális értékek és normák elfogadását feltételezi, amelyek lehetővé teszik a distanciálást a csoportképződés alapjául szolgáló tevékenység értékebe vetett hit alapján (Collins 1979).

A meritokratikus és kredenciális értékek együttes jelenléte, a sajátos kiválasztási mechanizmus e szerepeket bizonyos felfogások szerint megkülönbözteti mind a munkás, mind a bürokratikus, mind pedig a vállalkozói szerepektől, mivel önálló egzisztenciát és szigorúan rögzített belépési kritériumokat egyaránt tételez. E felfogásnak részben ellentmond ugyanakkor az, hogy a szakértelmiségi hivatások tömegessé válásával e szerepek tipikusan nem önállóak, hanem hierarchiába tagolódnak. A probléma megoldását segítheti, ha különbséget teszünk státushivatások és foglalkozási hivatások között (Freidson 1986). Előbbiekben a rendies értékekkel felruházott hagyományos orvosi, jogászai, papi hivatásokat értik, míg az utóbbiakon a mérnöki,

könyvelői, szakértelmiségi hivatásokat is. A modernizációt megelőző időszakban kialakult státushivatások inkább önálló, míg a foglalkozási hivatások jelentősebb része inkább alkalmazotti szerepekhez kötődik. Azok azonban, akik úgy érvelnek, hogy a professziók képzettséghez kötött és nem hierarchiába tagoló társadalmi szerepek, megfélemlenek arról, hogy az egyik legfontosabb státushivatal, a papi hivatal ugyan csak hagyományosan hierarchiába tagoló volt. Továbbá van érv, amely szerint a státushivatások önállósága korábban is inkább az angolszász fejlődést jellemezte. A kontinentális Európa professzionalizációjában jóval nagyobb szerep jutott az állam és az uralkodó elitnek szándékainak. Ennek megfelelően a szakértelmiségi és az államhivatalnoki ethosz egymástól kevésbé váltak el (Rueschemeyer 1986).

A szakszerűség volt az egyik kulcsfogalma Hajnal István munkásságának is, annak a két világháború közötti magyar társadalomtörténésznek, aki a történelemtudomány és a szociológia közötti kapcsolat elmélyítésén munkálkodott. Az írásbeliség társadalmi szerepéről, a városfejlődésről, az osztálytársadalomról, s különösen az újkor történetéről írott munkái eleven hatást gyakoroltak a magyar szociológusgenerációk gondolkodására. Éppen ezért, a fogalomcsúsztatások elkerülése végett célszerűnek tűnik röviden tisztázni, hogy milyen kapcsolatban áll a professzionalizáció fenti kétfajta értelme Hajnal István szakszerűség-értelmezésével. A szakszerűség hajnali fogalma összefér a professzionalizáció első, azaz szakszerűsödési értelmével, amennyiben Hajnal szakszerűsége az emberi élet teljességéből, az „apró tömegmunka” menetéből következő tökéletesedő módszereket ért. Hajnal a szokásszerűséget nem állította szembe a szakszerűséggel, mint Weber tradicionális és racionális kategóriapárja ezt sugallná (Lakatos 1992).

Hajnalnál tehát nem pusztán a racionalizmus a szakszerűség szinonimája, hanem a pontosabban kimunkált, tökéletesedő tevékenységek rendszere. Elfogadja a társadalomadminisztráció elvont üzemének specializációját is szakszerűsödésként, s ezt éppenséggel a „tömegmunka” igényeivel hozza összefüggésbe, ennek megítélésében azonban ambivalens. Egyrészt hajlamos úgy értékelni a modern fejlődést, mint „amelynek kultúrája minden múlt s minden egykorú földi kultúra fölé emelkedett”, ugyanakkor azonban ez nála olyan intézményesülési folyamatot is jelent, amelynek során megkezdődik „az élet szürkülése a betű jegyében: az elvont szakszerű üzem uralma az élet fölött” (Hajnal 1933, 183.; Hajnal 1936, 143.). Nem fér össze az ő szakszerűség-felfogása a professzionalizáció szűkebb, szakmászodási értelmével, mivel nála a társadalmi szerepek differenciálódása és specifikálódása az emberi élet teljességének csönkulását jelenti (Erdei 1942).

A különbség nem egyszerűen az értékelő megállapításokban van, hiszen a professzionalizációs szakirodalom kiemelkedő teljesítményei ugyancsak kritikai beállítottságúak. A különbség inkább abból adódik, hogy Hajnalnál a hangsúly a mindennapi élet tökéletesedő módszereire esik és nem a szakmászodás során bekövetkező specializációra.

Annyi bizonyos, hogy a szakszerűsödésnek nem egyetlen forrása a formális képzéshez kötött szakmai szerepek differenciálódása és specifikálódása, hiszen a mindennapi ismeretek, a gyakorlati társadalmi innovációk ugyanilyen irányba hathatnak. Kétségtelen azonban az is, hogy a szakmászodás, a modernizáció e markáns jelensége

a munkamegosztás célszerű formáinak kimunkálása révén ugyancsak kötődik a szak-szerűsödéshez. Véleményem tehát Hajnaléval szemben az, hogy a professzionalizáció kétfajta értelme nincs egymással feloldhatatlan ellentmondásban.

Egy további probléma, ami említést érdemel, e tanulmány szűkebb tárgyához kapcsolódik, nevezetesen ahhoz, hogy hogyan lehet értelmezni a professzionalizációt a gazdasági elit vonatkozásában. Gazdasági eliten értem operacionális terminusokban, mint említettem, a nagyvállalatok, nagybankok vezetőit és a gazdaságirányítás reprezentánsait.

Nem evidens ugyanis, hogy a gazdasági vezetés esetében lehet-e professzionalizációról beszélni egyáltalán. A gazdasági vezetők a hatalmi kritérium alapján határolódnak el, a szakértelmiségiék pedig a formális képzési minták, az intézményes érdekvédelmi mechanizmusok és belépési kritériumok révén. Vannak ugyanakkor, akik úgy érvelnek, hogy a menedzserek jelentős részének kiválasztási kritériumai azonosak a szakértelmiségiéivel, s nem véletlen, hogy a két csoport közt számottevő átfedés van (Freidson 1986). Történet-szociológiai vizsgálatok tapasztalatai szerint az elitek zárt társadalmi alakulatok. Ez így lehet akkor is, ha az elitek a hatalmon lévő osztályok tagjai közül kerülnek ki, mivel ekkor az elitek valószínűsíthetően az osztályok magasabb presztízsű szűkebb csoportjából kerülnek ki.

Tanulmányomban elsősorban kvantitatív módszerekkel dolgozom, s munkámhoz a legtöbb ösztönzést az a kutatási irány adta, amelyik a gazdasági elitek kollektív portréjának, rekrutációjának és képzettségének tendenciáit tekinti át. Ennek az irodalomnak a legismertebb alkotója C. W. Mills már hivatkozott, az uralkodó elitről írott műve, amely az elit összetételét és érdekviszonyait egy társadalomkritikai aspektusból elemzi (Mills 1972).

Kevésbé ismert Millsnek az a korai tanulmánya (Mills 1945), amelyben – Taussig és Joslyn (1932) elemzési kísérletét követően – az első között tett kísérletet az amerikai történeti gazdasági elit kollektív portréjának megrajzolására empirikus források alapján. Ez a Dictionary of American Biography üzletemberekre vonatkozó címszavait kvantitatív módszerekkel elemző munka a 16–19. századi gazdasági elit hét generációját elemzi a migráció, a társadalmi összetétel és képzettség, valamint a politikai aktivitás szempontjából. Míg az első generáció jelentős része külföldön született, a felső osztályokból származott, képzett volt és sikereinek színhelye tipikusan New England volt, a későbbiekben a fő kibocsátó régióvá New England vált, s a sikerek színhelye nagyrészt a keleti partra terjedt ki. Így a 18. század derekán aktív generáció már nagyjából amerikai születésű volt, túlnyomóan felső osztályból, s közel kétharmadában üzleti családból származott, bár kevésbé volt képzett, mint külföldi születésű elődeik. A 19. században aktív generációk jelentős része ugyancsak New England-i eredetű volt, bár sokan közülük a közép-atlanti területeken csinálták meg szerencséjüket. Ebben a periódusban Mills számításai szerint növekedett az alsó, illetve alsó középosztálybeli származásúak aránya, s az alacsonyabb képzettségűeké is. A huszadik század elején aktív utolsó számításba vett generáció tagjai viszonylag nagyobb arányban származtak a nyugati régiókból, mint korábban, s esetükben a kelet-nyugati migrációt az ellenirányú vándorlás kompenzálta. Ez a generáció ismét túlnyomóan felsőfokú képzésben részesült, a felső osztályból származott, s az apák közel fele



üzletember volt. A generációk összességére az elit tagjainak tizede származott alsó, s mintegy negyede alsó középosztályból, miközben a társadalom 90%-a tartozott ezekhez a kategóriákhoz. A legjobb esélye tehát arra – mondja Mills –, hogy valaki a gazdasági elit tagja legyen, annak volt, aki beleszületett ebbe a csoportba. A származás és a képzettség keresztátláiból az is kiderült, hogy a felső osztályból származóknak generációról generációra lényegesen nagyobb esélyük volt a felsőfokú képzettség megszerzésére, mint az alsóbb osztályokból érkezőnek. Mills kutatásai arra látszanak utalni, hogy – bár a forrás e hatásokat némiképp felnagyíthatja – az üzletemberek jelentős arányban vettek részt a politikai életben. Az első, a ‚merkantilista’ periódusban – írja Mills –, a politikai befolyást a származás vagy házasság révén biztosított társadalmi státusz kondicionálja, s az üzleti siker nem kis részben e politikai befolyásból táplálkozik. A második, ‚laissez faire’ periódusban nagyobb a felfelé irányuló mobilitás, kevésbé fontosak a származási feltételek, kisebb a politikai befolyás súlya, s ezért egyfajta függetlenedés regisztrálható a gazdasági és a politikai elit között. Végül az utolsó, a ‚monopolkapitalista’ periódusban ismét csökken az alsó osztályból érkezők esélye, s növekszik az indirekt politikai befolyás jelentősége, a gazdasági és a politikai elit ismét közelebb kerül egymáshoz. A későbbi – részint intézményi, részint pedig reputációs mintán alapuló – kutatások több ponton megerősítették s ki is egészítették e megállapításokat (Warner–Abegglen 1955; Gregory–Neu 1962; Miller 1962; Crandall 1951–52; Newcomer 1952; Keller 1953, 1963; Bendix–Howton 1967). Megerősítették abban, hogy az amerikai gazdasági elit zárt társadalmi alakulat, nagyobb-részt hazai és angolszász származású, s kiegészítették annyiban, amennyiben tisztázták, hogy túlnyomórészt protestáns eredetű. Nem igazolták e kutatások a rekrutáció hullámmására vonatkozó megfigyelést, tehát azt, hogy a 19. században növekedett volna az alsó és alsó középosztályból származók aránya. Attól függően, hogy az elit fogalmát hogyan operacionalizálták, eltérést mutattak e vizsgálatok a karrierminták tekintetében. Azok a szigorúbb, intézményi mintán alapuló kutatások, amelyek a nagyvállalatok és nagybankok vezetőit vették számításba, a „family made man” típusal szemben a bürokratikus karrierminta elterjedését regisztrálták. Ugyanakkor a hírnéven alapuló vizsgálatok, amelyek szükségképpen a kisebb vállalatok vezetőit is számításba vették, a családi kapcsolatok jelentőségét nagyobbak mutatták.

Nagy-Britanniára és Franciaországra vonatkozóan a kutatások csupán korlátozott összehasonlítási lehetőséget kínálnak (Erickson 1959; Perkin 1978, 1981; Payne 1978; Cassis 1997). Jelentős szerepet vittek e terület komparatív kutatásában a német társadalomtörténészek, köztük Jürgen Kocka és Hartmut Kaelble. Utóbbi az USA-ra, Németországra, Franciaországra és Nagy-Britanniára kiterjedő összehasonlító elemzésben összegezte a gazdasági elit rekrutációjának és képzettségének közös és eltérő vonásait, az e téren mutatkozó hosszú távú változásokat (Kaelble 1982).

Bár a különböző forrástípusokat felhasználó, különböző módszerekkel készült felmerések behatárolják a komparatív kutatás lehetőségeit, a főbb arányok és tendenciák érzékeltetésére mégis alkalmasnak látszanak.

Az ipari forradalom időszakában a hasonlóságok főként abban mutatkoztak meg, hogy a gazdasági elit körében mindenütt magas volt az üzleti családból származók aránya, s ennél is magasabb a gazdaságilag független szülőktől származóké, ebből

következően viszonylag kevés volt a self-made man, kismérvű volt a felfelé irányuló intergenerációs mobilitás, ez alól kivételt talán a gépgyártás képezett. Ugyanakkor – a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányát tekintve – magas volt az elit iskolai végzettsége az átlagnépességhez viszonyítva.

A különbségek egyik jellegzetes vonása, hogy Németországban – s itt az összehasonlítás az elérhető adatok miatt az USA-val történik – alacsonyabb volt a nagybirtokos származásúak aránya, s kisebb volt a paraszti származásúaké is. Ugyanígy kisebb volt az értelmiségi származásúaké, ezzel szemben nagyobb az államhivatalnoki családi háttérrel rendelkezőké.

A mobilitási trendeket két iparágra, az acéliparra és a textiliparra sikerült rekonstruálni, s ebben az összevetésben már Nagy-Britannia is szerepel. A munkás származásúak aránya mindkét iparágban Németországban volt a legalacsonyabb, s az USA-ban a legmagasabb. Nagy-Britannia ebben a tekintetben középen helyezkedett el, s a textiliparban magasabb volt a munkás származású vezetők aránya, mint az acéliparban. A hosszú távú gazdasági és társadalmi változások közt megkülönböztetett figyelmet érdemel a nagyvállalatok elterjedése, ami azzal járt, hogy a családi vállalkozás helyett a hivatali karrier vált dominánssá, a vállalkozó helyett a szakértői csoportok tagjai, a családi nexus helyett a szaktudás, a tapasztalat, a teljesítmény, az iskolai végzettség szerepe növekedett.

További hatása volt ennek a folyamatnak a tulajdonosi és a döntéshozatali szféra szétválása, ami a kiválasztásban ismét csak a szaktudás szerepének erősödésével járt. E hatások regisztrálásán túlmenően a szakirodalomban vita folyik arról, hogy a tulajdonosi és az irányítói tevékenységek szétválása – a vállalati szféra koncentrációjával és a tulajdon diszperzációjával együtt – szükségképpen a menedzserek osztályhatalmának kiteljesedéséhez vezet-e. Úgy tűnik azonban, hogy a menedzserializmus elméletének mind az empirikus, mind pedig a logikai bizonyítékai hiányosak. A kérdéssel foglalkozó klasszikus empirikus kutatás csupán a vonatkozó vállalatok egyharmada esetében tudott evidenciákat felsorakoztatni a menedzseri kontroll érvényesülése mellett, kétharmaduk esetében csupán feltételezte azt. A vagyonszaximalizáló tulajdonosok és a jövedelmszaximalizáló menedzserek érdekviszonyait konfliktusmodellben ábrázoló elmélet ugyanakkor eltekintett a profitszaximalizálás közös érdekétől mint a kooperáció lehetséges feltételétől (Berle–Means 1967; Berle 1957; Burnham 1945).

A foglalkozási struktúra változásai azt eredményezték, hogy a rekrutációs bázis szempontjából nőtt a fehérgalléros és értelmiségi réteg, s csökkent a kistulajdonosi réteg aránya. Az oktatási rendszer kibővülésével párhuzamosan növekedett a diplomások iránti igény a gazdasági életben, mivel azonban a felsőfokú végzettségűek köre maga is kibővült, ez nem járt automatikusan a rekrutáció zártabbá válásával. Az iparosítás intenzívebbé válásával a korábban domináns preindusztriális értékrenddel szemben a szervezett kapitalizmus időszakában megnövekedett az individuális értékrend szerepe, s ezzel párhuzamosan az üzleti élet presztízse.

A szervezett kapitalizmus kiépülése – miként Kocka fogalmazta – a nagy formális szervezetek túlsúlyba jutásával, a társadalmi szerepek nagyobb fokú specifikációjával és intézményesülésével hozható összefüggésbe (Kocka 1980). Ez – elsősorban a

bankszférában és az iparban – a koncentráció és centralizáció ugrásszerű növekedését, a nagyvállalatokban a szisztematikusabb munka- és uralmi viszonyok kiépülését eredményezte. A kiépülés időszaka a 19. század utolsó harmadától az első világháborúig tartott, amikor is jelentős lendületet vett. Erre az időszakra tehető a tagolt munkaerőpiac, valamint az osztálykonfliktust kanalizáló érdekvédelmi szervezetek kiépülése, s mint említettük, a professzionalizáció megjelenése. Mindez együtt járt az államapparátus funkcióinak felduzzadásával, a kormányzati, politikai és gazdasági szférák összefonódásával, s olyan új ideológiák megjelenésével, amelyek a kollektív cselekvésre és a szervezeti elemre tették a hangsúlyt. A változások a német modellben az abszolutista eredetű bürokratikus hagyományokkal fonódtak össze, míg az amerikai modellben sokkal nagyobb súlya volt a magángazdasági érdekek kollektív törekvéseinek, hiszen itt magát a hatékony bürokráciát is meg kellett teremteni. Ebből következően az utóbbiban nagyobb szerep jutott a szakértelmiségnek, s magának a professzionalizációnak, mivel a német modellben a bürokrácia igyekezett az új funkciókhoz adaptálódni. Ugyanakkor a német közvéleményben sokkal inkább elterjedtek azok a konfliktusideológiák, amelyek a társadalmi küzdelmeket zérus összegű játékként értelmezték, míg az amerikai változatban inkább hatott az a meggyőződés, mely szerint a társadalmi haladás nem szükségképpen kell hogy az egyik fél számottevő veszteségeivel járjon.

## 1.5. MÓDSZEREK ÉS MINTÁK

Érdeklődésünk tárgya nem szükségképpen kell hogy érzelmeink tárgya is legyen – ez az egyik legfontosabb tanács, amit Laswell nyomán Putnam adott olvasóinak, s ezt azért érdemes itt felidézni, mert az elitekről szóló diskurzust heves viták kísérik. E viták közül talán a legkevesebb ideológiai implikációja annak van, amelyik az elitkutatás módszereivel kapcsolatos, ám olykor ez is meglehetősen éles hangú. Az elitkutatás egyik jelentős áramlata a kvalitatív vizsgálatokat részesíti előnyben. Ezek a vizsgálatok megfigyelésen, interjúkon, antropológiai módszerek alkalmazásán nyugszanak. Gyakran igen alkalmasak az elit gondolkodásmódjának, életmódjának, munkamódszereinek feltérképezésére, s annak vizsgálatára, hogy az elit milyen rituálék és diskurzusok kulturális hasznosítása révén erősíti meg hegemoniáját (Moyser–Wagstaffe 1987; Shore–Nugent 2002; Hertz–Imber 1995). John T. Winkler – Ray Pahllal végzett közös kutatásuk során – vállalatigazgatók vizsgálatát irányította (Winkler 1987). Minden kutató egy-egy vállalatigazgató egy napját követte végig, nem volt formális interjú, csak akkor beszélgettek, ha az igazgató kezdeményezte azt. Az igazgatóság minden tagját megfigyelték, mert magának a testületnek a működésére voltak kíváncsiak, így nem csupán a cég, de az egyes vezetők engedélyét is ki kellett kérniük. Először csoportos vitát szerveztek az igazgatók szerepéről meghívott vállalati elnökök és igazgatók részvételével. Ez sikeresnek bizonyult, részint mert a gazdasági elit ügyel a státusára és ezért részt vesz rendezvényeken, amelyeken más elittagok is, részint pedig azért, mert a kutatók úgy tapasztalták, hogy a gazdasági elit körében van egy norma, amelynek következtében elfogadnak meghívásokat általuk ismeretlen gaz-

daságielit-tagoktól is. Az elitvizsgálatok esetében a problémák gyakran abból is adódnak, hogy a kérdezett általában magasabb státusú és idősebb a kérdezőnél, többnyire férfi, míg a kutató gyakran nő, s konzervatívabb, míg a kutató társadalomkritikus beállítottságú. Mivel a kutatók számára új szubkultúráról volt szó, nem tudták a megfigyelést előre strukturálni és ezért replikálhatóvá tenni. Azonban gyakran összeültek és megvitatták tapasztalataikat, és öt kategóriában összegezték a látottakat. A minták, a tranzíciók, a transzgressziók, az omisziók és az önkéntesség kategóriái voltak ezek. A minták kapcsán főként az igazgatósági testület ülései és a rituálék érdekelték őket. A tranzíciók két helyszín közti átmenetek, ilyen az ajtók esete, melyeket Goffman két helyszín határaként ideális megfigyelőterepnek tartott. A kopogás-várakozástól a kopogás-óvatos bejövetel-várakozáson keresztül a részleges bejövetel-várakozásig és a bejövetel és beszélgetéskezdeményezésig a változatok széles skálája mutatkozott meg. Ezek a státuszt kifejező rituálékként értelmezhetők. A megfigyelések nem támasztották alá azt az elterjedt vélekedést, hogy az igazgatóság egy kollegiális testület, amelyben a tagok azért foglalnak helyet, hogy a vállalat egészét tekintsék át. A megfigyelt működés a testület hierarchizáltságára utalt és sok igazgató úgy érezte, hogy a saját igazgatósága atipikus. A transzgressziók a normák akaratlan átlépését jelentik, melyekre a szabadkozásból vagy az ingerült reakciókból következtek. Az omisziókon azokat az eseményeket értették, amelyeknek valószínűleg meg kellett volna történniük, de nem történtek meg. A testületi üléseken a munkások és a részvényesek gyakran nem voltak jelen. Az önkéntesség akkor jelentkezett, amikor maguk az igazgatók kezdeményeztek beszélgetéseket, gyakran megvilágítva a helyzet hátterét. A legfontosabb ilyen beszélgetés a munkaidő utáni szakaszban volt, mikor esetenként arról érdeklődtek, hogy milyenek ők más igazgatókhoz viszonyítva, vagy hogy mit figyeltek meg a cégnél. Kétféle torzítási forrás is adódik a megfigyelés esetében: az egyik, hogy a megfigyelés eseménye befolyásolja a normál viselkedést, a másik pedig, hogy a megfigyelt megrendezik az eseményt, hogy olyan benyomást keltsenek, amilyet szeretnének. A kutató sokat tehet a megfigyelői hatás mérséklése érdekében, de legjobb garanciáját a normál viselkedésnek az adja, hogy a megfigyeltnek sűrűn kell harmadik személyekkel interakcióba lépniük, akik a normál elvárásokat közvetítik. Kontrollálatlan, váratlan események ugyancsak valószínűsítik, hogy nem megrendezett jelenségről van szó.

Michele Lamont (1994/1992) két-két amerikai és francia helyszínen készített interjúkat a felső középosztályi sikerpercepcióról, a pénz és a hatalom jelentőségéről. Megállapította, hogy míg az amerikai felső középosztály értékrendjében nagyobb szerepe van a pénznek, a fogyasztásorientált szemléletnek, a francia felső középosztály számára inkább a hatalom, a döntési pozíció, a hírnév bírt jelentőséggel. A bourdieui szemlélettel azt vizsgálta, hogy milyen eszközökkel, szimbólumokkal vonják meg ezek a csoportok az őket másoktól elválasztó társadalmi-gazdasági és kulturális határokat.

A kutatások egy másik markáns áramlata a kérdőíves módszer alkalmazására törekszik, noha vannak a kérdés körül érvek és ellenérvek. A kvalitatív módszerek mellett érvelők szerint a survey technika az átlagosnál nagyobb idegenkedést vált ki az elit tagjaiban, mivel lefokozva érzik magukat a kérdezett szerepében. Ursula

Hoffmann-Lange a német elitet vizsgálva úgy találta, hogy az elitvizsgálat több időt igényel az előkészítésben, mint a népszerűségfelvétel, de az nem igaz, hogy a zárt kérdések, strukturált kérdőívek miatt nagyobb lenne az elit körében az elutasítás (Hoffmann-Lange 1987).

Az alábbiakban tehát a gazdasági elit tagjainak tekintem azokat a gazdasági szereplőket, akiknek módjukban áll, hogy döntéseikkel, véleményeikkel érdemben befolyásolják a gazdasági élet alakulását. Bár ez a meghatározás jó kiindulópont, az empirikus vizsgálatokban önmagában nem elégséges. Amennyiben magukat a döntéseket vizsgáljuk, feltárhatunk és elemezhetünk néhány esetet, de ezekből az elit társadalmi összetételére vonatkozóan kevés következtetésre jutunk. A rendelkezésre álló forrásokból nem tudunk kellő számú, egységes szempontrendszer szerint lehatárolt esetet rekonstruálni, s így ezeket nem tekinthetjük elégséges mintavételi alapnak. Az empirikus vizsgálatok ezért általában három egyszerűbb mintavételi eljárás valamelyikét alkalmazzák.

Az egyik a reputációs minták típusa, amely ki-kicsodák, közéleti almanachok, tiszti cím- és névtárak, életrajzi lexikonok vagy más publikus források információinak elemzésén alapul. Egy korábbi tanulmányomban magam is támaszkodtam egy ilyen forrásra, s a problémakörnek – éppen az itt vizsgált társadalomcsoportot illetően – meglehetősen kiterjedt nemzetközi irodalma van (Lengyel 1989a). A kortárs elitre vonatkozó ilyen elemzést végeztek például a *Heti Világgazdaságban* megjelent interjúk feldolgozása révén (Révay–Molnár 1994). A reputációs minták alkalmazása különösen indokolt olyan csoportok, így például a kulturális elit esetében, amelyeknél a megbecsültség és az intézményi pozíció nem szükségképpen esik egybe, s az előbbit a releváns közösség fontosabbnak tartja. A reputációs mintavétel egy sajátos változatát képviseli a hólabda módszerrel végzett vizsgálat, amit alkalmaztak a hazai közép- és nagyvállalkozói kör jellemzőinek felderítése során (Laki–Szalai 2004; Kolosi–Sági 1996).

A második mintavételi típusba a vagyoni minták tartoznak, amelyek a döntési kritériumhoz csak áttételesen kapcsolódnak, de többnyire egységes és önmagában is elemezhető forrásanyagban, az adóstatistikákon vagy telekkönyvi listákon alapulnak. Ilyen szociológiai elemzést végeztek már a mai lengyel vagyonos elitre vonatkozóan (Wesolowski 2004) is. A hazai vagyonos elitrel foglalkozó kiadványokról kritikai ismertetést látott napvilágot (Berényi 2004).

Végezetül a harmadik típust az intézményi minták alkotják, amelyek a döntési kompetenciát a kulcsfontosságú intézmények vezetői pozícióival valószínűsítik. Ilyen mintákat terveztek több nemzetközi összehasonlító vizsgálatban is (Szelényi–Treiman 1993; Vianello–Moore 2004). Hacsak másként nem jelzem, ezt az eljárást követem én is tanulmányomban a kilencvenes évekre vonatkozó fejtegetésekben, melyek a gazdasági elit összetételének kérdéseit vizsgálják. Millsnél az elit általános definíciója szintén a döntési kompetenciára épült (Mills 1972). Ugyanakkor az intézményi pozíciók vizsgálatát nem a döntési kompetenciát valószínűsítő empirikus eljárásként értelmezte, hanem az intézményi pozíciók birtoklásának önmagában meghatározó jelentőséget tulajdonított. Módszertanilag a Mills-féle és az itt javasolt megközelítés különbségét úgy jellemezhetnénk, hogy az intézményi közelítés Millsnél teoretikus, nálunk pedig operacionális státusú.

A kilencvenes években három különböző időpontban végeztem empirikus vizsgálatokat a magyar gazdasági elit körében. A minták közös jellemzője volt, hogy a nagyvállalatok, a bankok és a gazdaságpolitikai intézmények vezetőire terjedtek ki. Az első felvételre 1990 tavaszán, még az országgyűlési választások előtt került sor, a vizsgálatot Rozgonyi Tamás irányította, a minta kialakításában Varga István működött közre. Ez a minta tehát még a kései államszocializmus gazdasági elitjét tartalmazza. Az 1990-es mintát három szegmensből – egy minisztériumi, egy bankvezetői és egy vállalatvezetői almintából – alakítottuk ki. A gazdaságirányítás vezetői közül három intézmény, az Országos Tervhivatal, a Pénzügyminisztérium és az Ipari Minisztérium 102 főosztályvezetőjét, önálló osztályvezetőjét és ennél magasabb beosztású vezetőjét vettük számba. A bankvezetőkre vonatkozóan a hazánkban működő 28 kereskedelmi- és hitelbank, szakosított pénzügyintézet, lakossági pénzügyintézet és leánybank elnökeiket, vezérigazgatóikat, helyetteseiket s az ügyvezető igazgatókat tartalmazta a minta. A bankszférából 69 érvényes választ kaptunk. A vállalati vezetőkre vonatkozóan egy, az Ipari Minisztérium által alapított, illetve felügyelt vállalatok köréből vett 16,6%-os mintát alakítottunk ki. A minta ágazat, bruttó termelési érték és létszám szerint reprezentatív volt, 286 főből állt, a vezérigazgatókra, helyetteseikre, az igazgatókra és a vállalati tanácsok elnökeire terjedt ki. 200 vállalati vezetőtől kaptunk értékelhető választ.

Az 1993-as minta öt szegmensből épült fel, megtervezésében Juhász Pál, Dobrinka Kostova, Mladen Lazic és Szalai Erzsébet adott tanácsot. Megkerestük az Ipari és a Pénzügyminisztérium felső vezetőit (főosztályvezetők, államtitkár-helyettesek, államtitkárok, miniszterek), valamint az ÁVÜ igazgatóit, ez az al minta 46 főt tartalmaz. A minta tartalmazza az Országgyűlés gazdasági és költségvetési bizottságainak tagjait és tisztségviselőit (39 fő). Tartalmazza az 50 főnél több alkalmazottal rendelkező nagybankok felső vezetői (elnök, vezérigazgató, igazgatók) közül 62 fő adatait. Állami vállalatok esetén a minta a 300 fő fölötti feldolgozóipari vállalatokra reprezentatív (41%), megye és ágazat szerint, s 126 főre terjed ki. Magánvállalatok (rt.-k és kft.-k) esetében a minta az 50 fő fölötti feldolgozóipari vállalatok 4,1%-át tartalmazza, ugyancsak megye és ágazat szerinti reprezentativitással, s 67 főt tartalmaz. Mindkét esetben a vezérigazgató és első számú helyettesei (vezérigazgató-helyettesek, illetve igazgatók) voltak a megkérdezettek. A terepmunkára Budapesten és öt megyében, 1993 őszén került sor.

Az 1998-as minta négy szegmensből áll. Három gazdasági minisztérium (ipari, földművelési, pénzügy-) főosztályvezetői és magasabb beosztású vezetői közül 72 főt, három országgyűlési bizottság (gazdasági, mezőgazdasági, pénzügyi) tagjai közül 58 főt, 35 bank felső vezetői (vezérigazgatói, illetve vezérigazgató-helyettesei, igazgatósági elnökei) közül 34 főt, s a 100 legnagyobb forgalmú vállalat felső vezetői közül 76 főt kérdeztünk meg. A kérdésre 1998 tavaszán, az országgyűlési választások előtt került sor.

Az adatgyűjtés mindhárom esetben zárt kérdéseket tartalmazó kérdőívvel, személyes megkérdezéssel alapuló módszerrel, szakszemináriumi hallgatók közreműködésével, felkészült és motivált kérdezőbiztosokkal történt. Az interjúanyagokat általában munkahelyükön kerestük fel. Az időpontok kiválasztásában az a megfontolás veze-

tett, hogy ezek egy-egy periódust reprezentáljanak, s amennyire lehetséges, közrefogják a rendszerváltás, valamint a gazdasági recesszió – az elit összetételére is nyilvánvalóan hatást gyakorló – időszakait. Szándékosan elkerültük tehát a választások időpontjait, a felmérések az aktuális választások előtt készültek.

Az elitvizsgálatoknak – miként Ursula Hoffmann-Lange megjegyzi – egyszerre kell nyomon követniük az intézményi változásokat és az elit összetételének változásait (Hoffmann-Lange 1998). Nem volt ez másképp a mi esetünkben sem. A felmérések alapvető kérdésében, tehát abban, hogy hogyan definiáljuk a gazdasági elitet, a koncepció mindvégig egységes volt, a három felvétel között azonban voltak eltérések abban a tekintetben, hogy milyen intézményeket vettünk figyelembe, s ennek megfelelően miként vettünk mintát. Az első, 1990-es felvételben még nem kérdeztük meg az országgyűlés gazdasági bizottságainak tagjait. Ez szubsztantív döntés volt, mivel az országgyűlés csupán azt követően hozott érdemi gazdasági döntéseket. A későbbiekben már megkerestük őket, s ezért ahol az összehasonlíthatóság érdekében szükséges, közlöm az országgyűlési elit nélküli adatokat is. Technikai okokból másként kezelte meg a három felvétel a vállalati elitet. Az első hullám a nagyvállalati vezetők országos reprezentatív mintáján alapult. A második, 1993-as felvétel ugyancsak a nagyvállalatok menedzsereire koncentrált, de regionálisan tagolt volt, s külön mintát vettünk az állami és a magáncégekre (az utóbbiaknál a határt alacsonyabban vonva meg), mivel ekkor ez a szempont döntő fontosságúnak tűnt, s egyébként szem előtt tévesztettük volna a gazdasági elit feltörekvő, új szegmensét. A harmadik, 1998-as hullám a legnagyobb cégek vezetőit tartalmazta, s e cégek döntő többsége már magánvállalat volt. Ezt tehát az időbeli összehasonlítások esetén figyelembe kell venni, mivel a különbségekben a tényleges változások mellett a mintavételi eltérések is szerepet játszanak.

A kérdezőbiztosok beszámolóí arról tanúskodtak, hogy az idő előrehaladtával a megkeresés egyre nehezebbé vált. Az első vizsgálat idején az elit tagjai általában inkább örömmel vettek részt az interjúban, szívesen nyilatkoztak. A második hullámban már akadtak elutasítások, egyebek közt abban az esetben is, amikor az egyik miniszter megtagadta a válaszadást, s utólagos információk szerint a beosztottainak megtiltotta (másik változatban: nem tanácsolta) a kooperációt. Hozzá tartozik a képhez, hogy a mintában szereplő minisztériumi vezetők többsége válaszolt a kérdéseinkre. A harmadik hullám idején már érezhetően keményebben kellett küzdeni az elit kooperációjának elnyeréséért. Ebben ahhoz tartottuk magunkat, hogy a kutatás tudományos céljait hangsúlyoztuk, utaltunk arra, hogy csak röviden vesszük igénybe az interjúalanyok idejét, s nem kell olyan kérdésekre válaszolniuk, amelyekre nem akarnak.

Az elemzésben támaszkodom még történelmi szociológiai másodelemzésekre, a tervgazdaság időszakából fennmaradt levéltári dokumentumokra és káderstatisztikai forrásokra is. Megjegyzem, hogy e források sok esetben szűkebbek, mint a kilencvenes évekre vonatkozó adatok, mivel csak egy-egy ágazatra terjednek ki. Más, összesítő káderstatisztikai adatok viszont, miként azt az adott helyen jelzem, tágabbak, mivel a nem gazdasági minisztériumokat, illetve az egyesületeket is tartalmazzák.

## 2. A magyar gazdasági elit összetételének hosszú távú változásai nemzetközi összehasonlításban

### 2.1. A GAZDASÁGI ELIT REKRUTÁCIÓJA ÉS A PROFESSZIONALIZÁCIÓ

Miként arra a fentiekben utaltam, a professzionalizációnak kétfajta jelentése van. Egyrészt utal a tevékenységek szakszerűsödésére, másrészt pedig a hivatások kialakulására is. Nem szükséges e ponton olyan álláspontra helyezkednünk, mely a gazdasági vezetést eleve a professzionális csoportok közé sorolja. E fejezetben éppen azt kívánom megvizsgálni, hogy mennyire illeszthető a professzionalizáció fogalma a magyar gazdasági vezetőkre a szó mindkét értelmében. Azaz mennyiben vált a magyar gazdasági elit szakszerűbbé a huszadik század folyamán, s mennyiben vált a gazdasági vezetés hivatássá? Azt vizsgálom ennek kapcsán, hogy a gazdasági elit egyes generációit milyen rekrutáció és képzettség, milyen érdekérvényesítési mód és milyen attitűd jellemezte.

A magyarországi professzionalizáció alakulását jelentős mértékben tagolta a politikatörténet, a rendszerváltás, a hadi- és a békegazdaság dinamikája. A professzionalizáció első hulláma nagyjában a huszadik század első felére, második hulláma pedig a század második felére esett, s a rendszerváltozásig tartó időszakot fedte le. Mindkét hullámban két-két vezetői generációt különíthetünk el: az alapítók és az örökösök, illetve a munkásigazgatók és a kádermenedzserek generációit. A kilencvenes években kezdődő harmadik hullám e könyv következő fejezeteinek tárgya lesz.

### 2.2. A PROFESSZIONALIZÁCIÓ ELSŐ HULLÁMA: ALAPÍTÓK ÉS ÖRÖKÖSÖK

A professzionalizáció első hullámát kondicionáló jelenségek közt említendő elsőként a gazdasági élet nagyfokú koncentrációja, ami azzal járt, hogy az igen nagyszámú kisüzem mellett néhány nagyüzembe összpontosult a termelés és a munkásság jelentős része. A harmincas években mintegy hetven olyan nagyüzem volt, amelyekben a munkáslétszám meghaladta az ötszáz főt, s ez a munkásság egyharmadát adta. Kiépült tehát a nagyüzemi szervezeti forma, ami magával hozta a vezetői és szakértelmiségi szerepek differenciálódását.

Ezzel együtt kiépült a bürokratikus és adminisztrációs modell, ami a személyes és eseti ügyintézés helyett a rendszeres kalkulációt és információfeldolgozást tette lehetővé (Vass 2003). Maga a gazdasági adminisztráció a hivatali eljárás mód személytelen normáihoz igazodott. Nem jelenti ez azt, hogy a gazdasági adminisztrációban egyáltalán ne lett volna jelen a személyes és informális kapcsolatok szövevénye. Interjúk és



emlékiratok is megerősítik azt a feltevést, hogy e tényezők – noha alárendelődtek a hivatali működés logikájának – átszöttek a formális döntési mechanizmust (Fenyő 1994; Strasserné–Bán 1999).

A gazdasági vezetés az alapítók generációjában teljes tevékenységet követelő s az esetek döntő többségében egész életre szóló hivatássá vált. Gyakoribbnak e tekintetben már Weiss Manfréd ilyen jellegű pályafutása bizonyult, noha előfordultak olyan pályaképek is, mint bátyjáié, Bertholdé, aki viszonylag fiatalon felhagyott a gazdasági tevékenységgel és közéleti szerepet vállalt.

A nagy szervezetek elterjedése, a gazdasági tevékenységek koncentrációja nem csupán a szakértelmiségi tevékenységek iránti igényt alapozta meg, hanem új vezetői típusok elterjedéséhez is hozzájárult. A műszaki és a kereskedelmi igazgatók szerepében olyan új, fizetett vezetők jelentek meg, akik nagy valószínűséggel szakértelmiségi karriermintát futottak be.

A részvénytársasági forma és az intézményi kereszttulajdonlás elterjedésével, a bankok befolyásának erősödésével változás következett be a gazdasági szervezetek döntési mechanizmusában. Az alapítók generációjának tulajdonos vállalkozói nagyrészt személyesen döntöttek a fejlesztés és a mindennapos üzemmenet fenntartásának kérdéseiről egyaránt. A tulajdonkoncentráció következtében azonban a stratégiai döntések testületek, az igazgatóság és a felügyelőbizottság kezébe kerültek, míg a taktikai kérdések a szakigazgatók hatáskörébe tartoztak. Ugyanakkor az első számú operatív vezető – aki már nem feltétlenül volt azonos az első tulajdonossal, mint például Chorin Ferenc esetében – gyakran a vezérigazgatói pozíció mellé az igazgatósági tag-ságot vagy az elnöki pozíciót is biztosította magának.

A gazdasági szervezeteken belüli stratégiai és taktikai döntések szétválásának folyamata a két világháború közötti időszakban teljesedett ki. Kettős tendenciát tapasztalunk a rekrutáció társadalmi mintáit illetően. Egyrészt számottevően növekedett a szakértelmiségi karrier aránya a gazdasági vezetésben, másrészt a nagy vagyonok örökösei, akik az örökösök generációjának centrumában álltak – mint például az ifjabb Chorin Ferenc – maguk is megszerezték a szakértelmiségi jogosítványokat, sőt, szakértelmiségiként kezdték pályafutásukat, és azt követően léptek be a gazdasági vezetésbe.

A tulajdon és az irányítás szétválása, a „menedzserek forradalma” játszódott le ekkor? Nem a vagyon- és a jövedelemorientáció konfliktusa épült itt be valójában a szervezetbe, nem a menedzserek vették át a hatalmat a tulajdonosok fölött, hanem a gazdasági vezetés szakmászodása vett lendületet. Egyrészt a tulajdon integrálta az operatív vezetés kiemelkedő alakjait, másrészt a vagyon és a születés okán az elitbe tartozók is alkalmazkodtak a meritokratikus elvekhez. Ezt fogalmazta meg Erba Odescalchi Sándor herceg, mikor átvette a Lóden Posztógyár vezetését: „Nem azért szereztem meg a legmagasabb elérhető képzettséget, hogy anyám jövedelméből éljek.” (Erba Odescalchi 1991).

Amerikai történet-szociológiai vizsgálatok tapasztalatai szerint egy szakma egyetemi szintű oktatása és a szakmai érdekvédelmi testület kialakulása közt sajátos összefüggés van: ha az oktatás intézményesülése megelőzi az érdekvédelem kiépülését, ez a magasabb fokú, szigorúbb professzionalizációval jár együtt. Ezzel szemben a gyen-

gében professzionalizált hivatások esetében az érdekvédelem előbb intézményesül, mint az adott terület felsőfokú oktatása (Wilensky 1964).

A magyar gazdasági elit esetében inkább az utóbbival találkozhatunk. A század elején alakult meg a GYOSZ, s a munkaadói érdekvédelem hatékony, az országos gazdaságpolitikát is befolyásolni képes szervezetté vált. Nem képzettséghez kötött felvételi szabályai voltak, nem is csupán vállalkozókat és vezetőket, hanem vállalatokat és gyáripari szakegyesületeket is tömörített. A kizárást azonban viszonylag szigorúan, az ügyvezető igazgatóság kétharmados szavazatához kötötte.

Valamiféle, a szigorú értelemben vett professziókat jellemző etikai kódexszel a gazdasági elit nem rendelkezett. Az alapítók generációjában kiépültek azonban azok a szabályok, amelyek gátat szabtak az érdekek nyers érvényesítésének. Ilyen célokat szolgáltak egyebek közt a tőzsdebíróságok, az összeférhetetlenségi törvény, s a tisztességes versenyt szabályozó megállapodások is.

A gazdasági elit attitűdjét továbbá átszötte egy morálisan megalapozott gazdaság-ideológia. Ez az alapítók esetében a szigorú munkamorál, a puritán életvitel, egyfajta munkaadói felelősségtudat, s a vállalkozói mentalitás elemeiből épült fel. Az alapítók esetében a vállalkozói profitorientált magatartást több olyan visszatérő elem egészítette ki, amire büszkék voltak. Nem annyira a nemesi címek voltak ezek, amelyekhez a gazdasági elit legtöbb kulcsfigurája a századelőn hozzájutott. Sokkal gyakoribb az életrajzokban, korabeli portrékban és a későbbi értékelésekben a karitatív tevékenységre való utalás, annak a tudatnak a hangsúlyozása, hogy „ezeknek adnak kenyeret”, hogy a semmiből szívós munkával létrehoztak valamit (Halmos 2004). Erre utalt Weiss Manfréd sírfeliratán a „csepeli művek megalkotója” kitétel is (Lengyel 1989a). Ugyanakkor a legfőbb problémát az alapítás során nem a tőkehiány, hanem a piaci korlátok jelentették. Ezen a problémán, minden autonómiatörekvés és vállalkozói érték ellenére elsősorban az állami hadimegrendelések kijárása révén igyekeztek segíteni.

A gyáripari sajtó tartalomelemzése arra utalt, hogy a század első felében a gazdasági elit két generációjának attitűdjében egyfajta elmozdulás volt megfigyelhető. Az alapítók vállalkozói értékrendjét az örökösök esetében a hivatástudat, a szakszerűség meritokratikus értékei váltották fel (Kovács 1989). Ezek az értékek ideológiai tartalmukat tekintve semlegesebbek voltak, mint az egyéni teljesítményt a magántulajdon intézményébe ágyazó liberális értékek, s ennél fogva időtállóbbnak bizonyultak. A munkaadói érdekvédelmi testületek ugyanakkor kevésbé hatékony érdekérvényesítő képességet mutattak az irányított gazdaság periódusában.

Bár a nagy gazdasági szervezetek vezetőinek kiválasztási mechanizmusát semmiféle formális szabály nem rögzítette, a reális társadalmi rekrutációs és képzési minták szigorú szabályszerűségeket mutattak. A magyar elemzési tapasztalatok arra utalnak, hogy az alapítók kétharmada olyan családban született, ahol az apa maga is üzletember, nagy- vagy kisvállalkozó volt. Tíz százalék alatt maradt azoknak az aránya, akik alacsony sorból emelkedtek fel, s akikre ennél fogva a szó szigorú értelmében vett self-made man pályakép illett. Ez, miként az összehasonlító táblázatból kitűnik (*1. táblázat*), nem volt egyedi jelenség, mivel az üzleti családból származók a legjelentősebb csoportot alkották az angolszász, a német és a francia gazdasági elitben is. A magyar

1. táblázat

Az amerikai, a brit, a francia, a német és a magyar gazdasági elit származás szerint, 1861–1943 (%)<sup>1</sup>

Ország	Év	Az apa foglalkozása										N
		állami hivatalnok, politikus (magas beosztású)	földbirtokos	üzletember	szakértelmiségi	kisiparos, kiskereskedő	állami hivatalnok (alacsonyabb beosztású)	közép vagy alacsonyabb beosztású vezető	féhérgalléros	munkás	földműves, farmer	
USA <sup>2</sup>	1861–1890 <sup>2</sup>	3 <sup>3</sup>	3	70	12	1	–	3	–	2	6	380
	1891–1920 <sup>2</sup>	3 <sup>3</sup>	5	69	11	–	–	6	–	3	4	143
Nagy-Britannia <sup>4</sup>	1907	4	9	64	12	8	–	–	3	–	–	86
	1929	3	5	57	18	10	–	1	6	–	–	104
Németország	1871–1914 <sup>5</sup>	9	2	53	3	20	7	–	2	–	4	82
	1907 <sup>4</sup>	15	–	65	8	4	–	4	4	–	–	53
	1918–1933 <sup>5</sup>	7	4	53	3	16	5	–	7	1	4	232
Franciaország <sup>4</sup>	1929 <sup>4</sup>	3	2	73	9	2	–	3	8	–	–	73
	1907	10	16	48	10	6	–	–	10	–	–	46
Magyarország	1929	8	–	73	8	3	–	–	8	–	–	56
	1831–1860 <sup>6</sup>	4	10	37	7	30	2	–	5	–	5 <sup>7</sup>	57
	1861–1920 <sup>6</sup>	8	5	19	26	20	8	–	5	4	5 <sup>7</sup>	107
	1926–1943 <sup>8</sup>	20	13	33	16	11	2	–	4	1	–	156

<sup>1</sup> A sorok a kerekítések miatt nem minden esetben adják ki a 100-at.

<sup>2</sup> Születési év szerint. Forrás: Bendix–Howton 1967, 122.

<sup>3</sup> Néhány iskolai tisztviselővel és katonatiszttel együtt.

<sup>4</sup> Forrás: Cassis 1997, 124.

<sup>5</sup> Forrás: Kaelble, 1982, 97.

<sup>6</sup> Születési év szerint. Forrás: saját számítás, lásd: Lengyel 1989a.

<sup>7</sup> Alacsony sorú, szegény, külön megnevezés nélkül (kmn).

<sup>8</sup> Forrás: saját számítás, az 1926-ban, 1936-ban, illetve 1943-ban három vagy több gazdasági elitpozíciót betöltő személyek adatai alapján.

elit rekrutációs mintájának sajátossága abban állt, hogy a kisiparos-kiskereskedő családi háttérű elittagok aránya viszonylag magas, közel egyharmados volt.

Ez volt az egyik rejtett társadalmi magyarázata annak, hogy sokan érezték úgy: saját erejükből emelkedtek fel. Nem elhanyagolható volt körükben azoknak az aránya, akik gyakorlati képzettséggel vagy középiskolai, kereskedelmi akadémiai végzettséggel rendelkeztek (Lengyel 1989a). A Budapesti Kereskedelmi Akadémián végzett egyebek közt Weiss Manfréd és Krausz Simon is. Utóbbi emlékirataiban az akadémia fő erényeként azt hozta fel, hogy megtanította a növendékeket a könyvelésre s ennélfogva az üzleti tranzakciók eredményességének megítélésére (Krausz 1937). Ugyanakkor az alapítóknak valamivel több mint fele folytatott felsőfokú tanulmányokat, s hozzávetőleg ennyien külföldi tanulmányutat is tettek.

A felsőfokú képzettségűek ilyen aránya – miként a 2. táblázat példázza – nemzetközi összehasonlításban is magasnak bizonyult. Ez különösen így volt a századfordu-

2. táblázat  
Az amerikai, brit, francia, német és magyar gazdasági elit egyetemet, főiskolát végzett tagjainak aránya, 1770–1943 (%)

USA <sup>1,6</sup>	1770–1800 22	1801–1830 8	1831–1860 15	1861–1890 39	1891–1920 67	
Nagy-Britannia <sup>2</sup>				1880–1898 38	1900–1919 38	1920–1939 38
Nagy-Britannia <sup>5</sup>					1907 35	1929 50
Franciaország <sup>3</sup>					1912 75	1929 96
Franciaország <sup>5</sup>					1907 72	1929 90
Németország <sup>4</sup>			1800–1870	1871–1914	1918–1933	
Összesen			14	26	44	
Cégtulajdonos			13	25	30	
Fizetett gazd. vezető			(50) <sup>7</sup>	(60) <sup>7</sup>	60	
Németország <sup>5</sup>					1907 62	1929 67
Magyarország		–1830 <sup>6</sup> 50	1831–1860 <sup>6</sup> 55	1861–1890 <sup>6</sup> 78	1891– <sup>6</sup> 95	1927–1943 <sup>8</sup> 94

<sup>1</sup> Forrás: Lipset–Bendix, i. m. 126. (vö. Kaelble 1982, 4. tábl., 101.)

<sup>2</sup> Forrás: Kaelble, 1982, 4. tábl., 101.

<sup>3</sup> Forrás: Levy-Leboyer 1979, 5. tábl., 152., első négy sor 3–5. oszlop összegrovata (vö. Kaelble 1982, 4. tábl., 101.)

<sup>4</sup> Forrás: Kaelble, 1982, 4. tábl., 101.

<sup>5</sup> Forrás: Cassis 1997, 133.

<sup>6</sup> Születési év szerint.

<sup>7</sup> Igen kis mintaelemszám.

<sup>8</sup> Forrás: saját számítás a multipozicionális gazdasági elit adatai alapján (vö. Lengyel 1993, 46.)

lón, s lényegében így maradt a két világháború közötti időszakban is, amikor a magyar gazdasági elit magas képzettségi szintjéhez csak a francia elité volt hasonlítható az ismert példák közül. Ami a francia elitet illeti, itt a versenyvizsgák hagyományára, a felsőoktatási szelekciós mechanizmus felértékelődésére kell utalnunk (Hartmann 2000; Bourdieu 1986). A magyar elit esetében – ahogy arra másutt utaltam (Lengyel 1989a) – a megkésett modernizáció egyik paradox vonásával van dolgunk, kétfajta értelemben is. Egyrészt minél később kapcsolódik be egy ország a modernizációba, annál magasabb az átlagos képzettség szintje s ezen belül különösen az elit iskolázásának beállási szintje. Noha ez az érv a modernizáció kiteljesedése során nyilván ellenőrizhető, nem magyarázza azt, hogy miért volt magasabb a kezdetektől a magyar gazdasági elit képzettsége, mint a legfejlettebb országok elitjéé. E jelenség magyarázatához megint kétféle érv kínálkozik. Az iparosítást megelőző előfutárok generációjában jellegadó csoportot alkottak azok az arisztokrata és polgári származású reformpolitikusok, akik nem csupán származásuk, hanem képzettségük és felkészültségük okán is fontos szerepet tölthettek be, s ezzel mintát is szolgáltatottak az alapítók generációjának. Másrészt érvényesült az a tendencia, amire az európai iparosítás kapcsán Gerschenkron (1984) irányította rá a figyelmet: minél megkésettőbb volt egy ország iparosítása, annál erősebb intézményi impulzusokat igényelt a beindítás. Ennek folyamánként minél több gátat kellett leküzdenie a modernizációs folyamatoknak, annál nagyobb súly esett az elit rekrutációjában a kompetenciát valószínűsítő formális kritériumokra a származás mellett. A képzettség bizonyos esetekben (mint például a sokgyermekes mélykúti szabó leszármazottjaként a gazdasági és kulturális elitbe emelkedő Fenyő Miksánál) kompenzálta a hátrányos alsó középosztályi származást. Más esetekben azonban, s épp a gazdasági elit legbefolyásosabb figuráinál (mint amilyen a kitüntetési jogi diplomát szerző ifjabb Chorin Ferenc volt), a képzettség inkább az agglutinációt erősítette. Putnam (1976) nyomán tudjuk, hogy az üzleti elitben erősebb az agglutináció, mint a politikai elitben, s hogy minél konzervatívabb egy rezsim, annál nagyobb az agglutináció, az elit felső osztálybeli származásának mértéke.

Az alapítók legfőbb informális kiválasztási elve a vagyon és az üzleti érzék volt, amit a származás és a képzettség jelentős mértékben befolyásoltak.

A két világháború között aktív örökösök társadalmi összetételének legfőbb jellemzője az volt, hogy számottevően – egynolcadról egyharmadra – növekedett körükben az értelmiségi és a fehérgalléros származásúak aránya. Ezzel szemben a kis- és nagytulajdonosi származásúak korábbi kétharmados többsége 38%-ra csökkent, bár ezzel is a legszámottevőbb származási kategória maradt. Miközben a nagypolgári családok gyermekei közül számosan a századfordulón az értelmiségi kultúra felé fordultak, lehetetlen nem észrevenni, hogy az örökösök generációjában növekvő arányban jelentek meg az értelmiségi származásúak, a vidéki ügyvédek, tanítók gyermekei. Ami tehát az örökösök generációjában megfigyelhető volt, az a képzettség korlátozott kompenzatív funkciójának erősödése, az agglutináció csökkenése, egyfajta felemás professzionalizációs folyamat volt.

Amennyiben nem csupán a nagy gazdasági szervezeteket vesszük számításba, hanem a vállalatok teljes körét, úgy azt találjuk, hogy a harmincas években a vállalat-tulajdonosok mintegy 10%-a rendelkezett egyetemi végzettséggel, az igazgatóknak

pedig 30%-a. A fizetett vezetők körében tehát a képzettségi szint jóval magasabb volt, mint a tulajdonosok között, de nem érte el a felső vezetés végzettségét (Magyar Statisztikai Évkönyv, 1935).

Hasonló különbségek mutatkoztak a műszaki és a kereskedelmi tisztviselők végzettségében is. Míg a műszakiak 45%-a volt diplomás, a kereskedelmi tisztviselőknek csupán 7%-a. Hozzá kell tenni, hogy az utóbbiak száma közel négyszerese volt a műszakiakénak, s körükben a középfokú végzettség dominált. Mindez összefüggésben állt a felsőfokú közgazdasági szakképzés kései beindulásával. Bár a tervezetek a gazdasági érdekvédelmi szervezetek erőteljes támogatása mellett már a tízes években elkészültek, a közgazdasági kar csak a két világháború közötti időszakban kezdette meg működését.

Míg a század elején a mintegy tízezer főiskolás és egyetemista 60%-a jogász volt, s csupán 14% volt műszaki, a húszas évekre az arányok kiegyenlítettebbé váltak. A tizenötezer főnyi hallgatói kör valamivel több mint harmada hallgatott jogot, s közel ezzel azonos arányú volt a műszaki, s 10%-ot meghaladó a közgazdasági hallgatók aránya (Balázs–Lengyel 1986).

### 2.3. A PROFESSZIONALIZÁCIÓ MÁSODIK HULLÁMA: TERVGAZDASÁGI ELIT

A negyvenes évek intézményi változásai, az ezeket betetőző 1948–49-es államosítások radikálisan átalakították a gazdasági reprodukció logikáját és a gazdasági elit rekrutációjának módját. A gazdasági vezetésben tapasztalható szakszerűsödési és részleges szakmásodási folyamatok megtörték.

Az intézményrendszer átalakulásának lényegét abban ragadhatjuk meg, hogy míg korábban a gazdálkodó egységek rendelkeztek a stratégiai és a taktikai döntések fölött egyaránt, az államosítással a döntési szintek kettéváltak. A tervezés integratív szerepre tett szert, a tervhivatal és a minisztériumok a vállalatok szintjéről mintegy elvonták a gazdasági stratégia formálásának lehetőségét. A vállalatok vezetésének munkája a taktikai döntésekre, a közvetlen termelésirányításra, a tervek végrehajtására, tehát jórészt az utasítás-transzmissziós feladatokra redukálódott.

Az új vezetők kiválasztásának szempontrendszerén belül két kritériumcsoportot lehetett elkülöníteni: a kompetencia- és a lojalitáskritériumok csoportját. A kompetenciakritériumok közé tartoztak a képzettséget, a szaktudást, a hozzáértést, a gyakorlatot kondicionáló tényezők. A lojalitáskritériumok közül a személyes és szervezeti lojalitás tényezői mellett mindenekelőtt a párttagság és a származás tényezői váltak fontossá. A vezetés két szintjét a lojalitás- és kompetenciakritériumok eltérő kombinációja jellemezte. A vállalatoknál a taktikai döntésekért felelős vezetők kiválasztásában egyértelműen a lojalitáskritériumok domináltak. Az államosító munkásigazgatók túlnyomó többsége párttag volt, s mintegy kétharmaduk hat elemivel vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezett (Lengyel 1986).

A stratégiai döntésekért felelős minisztériumi szinten azonban a lojalitás- és a kompetenciakritériumok sajátos kombinációjával találkozunk. A minisztériumok fel-

ső vezetésének döntő többsége – mintegy négyötöde – is párttag volt a negyvenes évek végén, ám eredeti foglalkozása szerint mintegy kétharmaduk értelmiségi, illetve fehérgalléros alkalmazottként kezdte, s mintegy egynegyedük már a háború előtt is közszolgálatban állt.

A tervezdasági vezetőkre vonatkozó szakirodalom a kérdés kitüntetett fontossága ellenére sem mondható túlzottan gazdagnak. A tanulmányok jelentősebb része normatív vezetéstudományi ismereteket közvetített, az empirikus munkák pedig inkább foglalkoztak a politikai elit kismintás vizsgálatával (Farrel 1970; Bialer 1978; Bielasiak 1978), mint a gazdaságirányítás és a vállalati vezetők adatszerűen nehezebben rekonstruálható rétegével.

Az alábbiakban áttekintem a tervezdasági vezetők társadalmi összetételével foglalkozó empirikus kutatásaim néhány tapasztalatát, a professzionalizáció, a stratégiai és taktikai döntések, a lojalitás és a kompetencia fogalmaival operálva. Elsősorban a magyar adatokat elemzem, de ahol lehetséges, kitérek a szovjet, a lengyel, a cseh és a szlovák fejleményekkel kapcsolatos szakirodalomra is (Havin 1986/1966; Kalinova 1980, 1986; Wasilewski 1986; Kostecki 1977, 1979; Granick 1975; Bailes 1978; Fitzpatrick 1979; Granick 1954; Lane 1978).

### *2.3.1. A stratégiai és taktikai döntési szintek szétválása*

Annak ellenére, hogy a káderek kiválasztás kérdései évtizedeken keresztül bizalmas ügyként kezeltettek, időről időre megjelentek olyan munkák, amelyek a jelenség bizonyos szociológiai aspektusaira világítottak rá. Ilyennek tekinthetjük A. F. Havin tanulmányát, aki részint a harmincas évekbeli publikus statisztikák, részint saját korabeli kutatásai és interjúi alapján igyekezett képet alkotni az első szovjet ötéves tervek – jelentős arányt képviselő – nehézipari kádereinek kiválasztási és képzési mintáiról (Havin 1986; Novije Kadri 1934; Kadri 1936). Adatszerű elemzéséből a korai tervezdaság néhány általánosítható vonására – a jelentős vezetői fluktuációra, a munkáskáderek és a párttagok dominanciájára, a rendkívüli mértékben felduzzasztott új intézményi formákkal bővülő felsőfokú, elsősorban műszaki képzésre – is fény derül. Vezetői portréi a kampányoknak az életutakban tükröződő jellegzetességeit, a politikai és a gazdasági vezetői posztok átváltási lehetőségeit vizsgálják meg.

Hasonló ismeretekkel rendelkezünk a csehszlovák tervezdasági fordulatot kísérő kádercserék arányáról és jellegéről. Az elemzések – egyéb információkkal összevetve – meggyőzően bizonyítják, hogy a kádercserék irányultságában, gazdaságideológiai és politikai feltételeiben mutatkozó alapvető hasonlóságok mellett a változások üteme és a képzési minták az adottságoknak megfelelően eltértek a régió egyes országaiban. Erre utal, hogy Csehszlovákiában – bizonyára nem függetlenül a két világháború közötti politikai feltételektől – a baloldali orientációjú hagyományos szakértelmiségiek szerepe kezdetben nagyobb volt a gazdasági vezetés soraiban, s vállalati szinten a kádercserék üteme lassúbbnak mutatkozott. Csehszlovákiában az 1948-as februári fordulatot követően a vállalati vezetőknek 44%-át váltották le, s a munkásigazgatók aránya még 1950-ben is csupán 30%-ot tett ki. Lenka Kalinova szerint az

ötvenes évek kádercseréi során kiformalódó új vezetői rétegben összességében mintegy 50%-ra volt becsülhető a munkások aránya (Kalinova 1980a,b). Míg a központi hivatalok vezetőinek körében a februári fordulat hatására emelkedett 15%-ról 37%-ra a CSKP-tagok aránya, addig a vállalati vezetőknek már 1948 februárja előtt is 35%-a kommunista párttag volt. Ez s az ennél lényegesen szélesebbre tehető lojális műszaki tisztviselői réteg magyarázhatja, hogy a csehszlovák politikai vezetés kezdetben bizonyos mérsékletre intett, a tisztogatások olyan túlzásait elkerülendő, amelyek a hagyományos szakképzettség felszámolására vezethettek volna. Az igazgatóknak azonban 1957-ben így is 50%-a rendelkezett alsófokú és csupán mintegy 10%-a felsőfokú végzettséggel. Bár az előbbieket aránya az 1958-as osztályszempontú káderevizio nem szándékolta mellékkövetkezményeként 43%-ra csökkent, az utóbbiaké lényegében stagnált, a középfokú szakirányú képzés rekrutációs szerepét domborítva ki.

Egy a lengyel vezetőkkel foglalkozó szociológiai kutatásokról adott áttekintés szerint a közel 200 ezer fős vezetői réteg kialakulásának körülményei arra utalnak, hogy a kádercserék üteme gyors, mértéke igen jelentős volt: a vállalati vezetőknek az ötvenes évek derekán már több mint négyötöde munkás és paraszti származású volt (Kostecki 1977). Az egyetemi végzettséggel rendelkező igazgatók aránya az 1945-ös 84%-ról tíz év múltán 27%-ra csökkent. Az ötvenes évek végétől azonban a képzettségi szint már mind az igazgatók, mind pedig helyetteseik körében tartósan emelkedett. Míg az igazgatók és a főmérnökök esetében az egyetemet végzettek aránya 1968-ra meghaladta az 50, illetve a 70%-ot, az adminisztratív és a gazdasági helyettesek esetében 36% körüli volt, a főkönyvelőknél pedig mindössze 16%-ot tett ki. Összességében a vállalati igazgatók körében a hetvenes évek elején az egyetemet végzettek aránya már 70%-ot tett ki, a minisztériumi osztályvezetők esetében pedig 90%-ot.

A magyar vezetőkkel foglalkozó kutatások sajátosságának tekinthető, hogy többnyire esettanulmányos-interjú technikán, vagy kismintás kérdőíves felvételen alapultak (Kemény–Solt 1992/1970; Héthy–Makó 1979; Hegedűs–Tardos 1974; Nemes 1981). E módszerek igen alkalmasak voltak a vezetői attitűdök és az érdekviszonyok feltárására, ugyanakkor nyilvánvalóan kényszerű korlátokat is szabtak az elemzésnek. A korábban bizalmasan kezelt átfogó statisztikai adatok a nyolcvanas évektől váltak hozzáférhetővé a kutatók számára (STAT 1985; Székely 1986; Bernát 1986; Harcsa et al. 1991), s a levéltári forrásokra támaszkodó történet-szociológiai kutatások eredményei a legutóbbi időben láttak napvilágot (Huszár 2005; Sztárayné 2005).

Az államosítások során a termelő szervezeteket érintő stratégiai döntések kikerültek a vállalatok kezéből, s ez az intézményrendszer két szintjének éles szétválásához vezetett. A megkettőződött intézményi struktúra egyik sajátóságaként említhető, hogy jelentős különbség mutatkozott a vállalatok és a gazdaságirányító intézmények vezetésének társadalmi összetételében. A vállalatoknál és a középírányító szerveknél az államosításokat követően bizonyos adatok szerint az új vezetők közel kétharmada hat elemivel vagy ennél alacsonyabb végzettséggel rendelkezett (Az öt éves terv 1949; Fábíán 1986). Az irányító intézmények vezetőinek döntő többsége, közel négyötöde is MDP-párttag volt, de eredeti foglalkozása szerint mintegy 45%-uk értelmiséginek minősült, s további mintegy 22% alkalmazottként dolgozott. (Mintánkban a Minisztertanács, a Belkereskedelmi, Építésügyi, Földművelési, Könyvüipari, Nehézipari,



Pénzügyi, Közlekedés- és Postaügyi, Külkereskedelmi Minisztérium, az Állami Ellenőrzési Központ, a Népgazdasági Tanács Titkársága és az Országos Tervhivatal osztályvezetőinek és ennél magasabb beosztásban lévő vezetőinek az adatai szerepelnek [Közalkalmazottak 1950]).

A gazdaságirányító intézmények 1949-es vezető garnitúrájának mintegy egynegyede már 1945 előtt is közszolgálatban állt. Az áthúzódó karrierek viszonylag magas aránya arra utal, hogy az irányítási szférában – az igen jelentős átstrukturálódás ellenére is – viszonylag nagy szerep jutott a szakmai kompetenciának, ami a közszolgálaton belüli karrierminták sajátos típusát termelte ki.

A közszolgálatba lépés időpontja szerinti megoszlás jól tükrözi a gazdaságirányítás rekrutációs stratégiáját. Míg a már 1945 előtt is közszolgálatban állók döntő többsége (kereken 70%-a) eredetileg értelmiségi foglalkozást űzött, ezek aránya az újonnan felvettek körében évről évre csökkent, s 1949-ben már csupán egynegyedét tett ki. Rendkívül dinamikus növekedett a munkás, s viszonylag jelentősen az alkalmazotti státusból a vezető pozícióba emelkedők aránya, a folyamat azonban ekkor gyakorlatilag érintetlenül hagyta a parasztságot: a paraszti sorból érkezők aránya nem érte el az 1%-ot.

Annak ellenére, hogy a koalíciós periódusban a politikai eliten belül a parasztpolitikusok nem elhanyagolható szerepet játszottak, arányuk a Nemzetgyűlésen belül (1945 és 1947 között) 29,7%-ot, az első Országgyűlésben pedig (1947-től 1949-ig) 32,9%-ot tett ki (Szabó 1982). Mindez akkor nyeri el különös jelentőségét, ha felidézzük, hogy 1949-ben az aktív népességnek még fele a mezőgazdaságban dolgozott. (A két rövid időszak során végbement politikai változások jellegét illusztrálja egyebek között, hogy míg az első periódusban a parasztpolitikusok körét a kisbirtokosok mintegy 60%-os aránya dominálta, addig a második szakaszban velük szemben a kisgazdák és a földmunkások 70%-ot meghaladó súlya vált jellemzővé.)

A gazdaságirányítás vezetőinek származása tekintetében lényegében hasonló tendenciák rajzolódnak ki, mint amelyeket a vezetők eredeti foglalkozása kapcsán látunk.

A munkás származásúak egyharmados arányt képviseltek, ami úgy alakult ki, hogy az ilyen háttérrel indulók száma időben jelentősen növekedett, az 1949-ben bekerülteknek már fele munkáscsaládból érkezett. További egynegyedes arányt képviseltek az alkalmazotti háttérűek, arányuk a koalíciós periódusban belépettek körében érte el közel egyharmados maximumát, 1949-re jelentősen csökkent, amiként radikálisan csökkent (30%-ról 10% alá) az értelmiségi származásúaké is. A gazdaságirányítás rekrutációs elve származási tekintetben a munkásságot és a kispolgárságot hozta előnyös helyzetbe (az utóbbiak aránya 12%-ról 15%-ra növekedett, s az alkalmazottakkal együtt kezelve mintegy 40%-ot tett ki). Egy 1950 végéről keltezett könnyűipari felmérés tanúsága szerint a minisztériumok – főosztályvezetőtől osztályvezető-helyettesig terjedő – vezetői állományának közel fele munkás, s mintegy egyötöde alkalmazotti származású volt (Magyar Országos Levéltár [MOL] – KS-276. f. 90/193. ő. e. 41–55.).

Noha az adatok származás vonatkozásában csak a főbb arányok rekonstruálását teszik lehetővé, bizonyos, hogy pontosan jelzik a következőket: a szociális származás a korábbi informális szelekciós kritériumból formális szelekciós kritériummá minő-

sült; a szelekciós elv időben változóan bizonyult, 1945 előtt az értelmiségi, a koalíciós periódusban az alkalmazotti-középosztályi, azt követően pedig a munkás és kispolgári származásúakat preferálva; a származás a politikai aktivitás mellett a lojalitás legfontosabb valószínűsítő kritériumává vált.

A korabeli Szabad Nép publicisztikájában kezdettől felbukkant az új vezetői típus ábrázolása követelésként: „Munkásokat az állami kezelésbe vett üzemek élére!”, de ezzel párhuzamosan már realitásként is: „Gépíró kisasszonyból miniszteri biztos”, „Vasesztergályosból, géplakatosból, pékből igazgató” (Sz. N. 1946. dec. 15., 3., 1945. okt. 28., 2., 1946. dec. 25., 8.). Az új vezetőtípus pozitív ábrázolásának mindkét szála – a normatív és az idealizáló szál – végigvonult a koalíciós perióduson. Jellegzetessége, hogy szinte kizárólag a vállalatokkal foglalkozik, s nem ábrázolja a gazdaságirányítás szféráját. Az írások másik, kritikai vonulata a hagyományos vezetői réteget tárgyalja. Ez a vonulat már egyaránt érinti a gazdaságirányítás és a vállalatok szféráját: „Ellenforradalmi társaságok tagjai a Pénzügyminisztérium vezető állásaiban, szakszerűség ürügyén reakciókat akarnak becsempészni a szövetkezetek vezetőségébe”, „Semmiért keresi az ezreseket minden reakciós bankigazgató”, s a hang 1947-től egyre keményebb lesz: „Összeesküvő volt a MÁVAG vezérigazgatója”, „Varga Istvánnak távoznia kell!”, „Vesztegetés, szabotázs, ipari kémkedés a Ferrotechnika körül”, „Szerződéses csempészekkel dolgoztak a Gamma gyár vezetői”, „Hulljon a férgese” (Sz. N. 1946. jún. 7. 3., 1946. jún. 12. 3., 1947. febr. 9. 9., 1948. ápr. 15. 5.). Ambivalencia tükröződött a hagyományos szakértelmiség, elsősorban a műszaki értelmiség ábrázolásában. Egyrészt még 1945-ben megfogalmazást nyer az a szándék, hogy szakítani kell a szakemberellenes beállítottsággal, fel kell számolni a mérnökök és a szakmunkások közti bizalmatlanságot, másrészt pozitív példákön keresztül szólítanak fel a munkásvezetők éberségére, akiknek ellenőrizniük kell a szabotálni igyekvő régi mérnököket. Ebben a vonatkozásban Sztálin megállapításának aktualitására hívták fel a figyelmet, amely szerint „a régi műszaki értelmiség legképzettebb része a kártevés betegségével volt megmetelyezve” (Sztálin 1949). A „Szaktudás és kártevés” című cikk egyebek közt azt tette szóvá, hogy akadt olyan üzem, ahol bevezették a pótolhatatlan reakciók fogalmát és lehetővé tették, hogy ilyen személyek vezető pozícióba kerüljenek (Sz. N. 1948. okt. 3. 13.).

A szakértelmiséget gyanakvás, az éberségi kampányokkal jellemezhető ideológiai légkör övezte (Papp 1996). E bizalmatlan ideológiai légkör, a kártevőktől való félelem kiterjedt az igazgatókra is, akik az utasítás-végrehajtó feladatkör, az egzisztenciális függés és a kompetenciahiány szorításában nagyfokú bizonytalanságban éltek. Attitűdjüket a bizonytalanság és az éberség tényezői formálták, valamint egy sajátos, a korai funkcionáriusokat jellemző puritanizmus, aminek kulcsképe az volt, hogy „oda mentem, ahová a párt irányított”.

Ilyen eset volt Vermes Károlynéé, aki három hónapos terhesen Budapestről került egy kőszegi szövetgyár élére. A gyárépületben lakott, s terhessége alatt hetente, a szoptatási idő alatt pedig naponta ingázott a fővárosba, ahol a családja élt, s ahol gyakran egyébként is személyesen kellett a vállalati beszerzések és az eladások felől intézkednie (Cserhalmi 1983). A vezetői portrékban, s főként a visszatekintő életútinterjúkban gyakran felbukkant – ha nem is ilyen szélső formában – a funkcionáriusi

puritanizmusra utaló szolgálat motívum. Szolgálat és éberség a gazdaságideológiában az idealizált osztályhoz és a konkrét beosztottakhoz való viszony konfrontálatlan ketősségeként jelent meg (Sz. N. 1948. okt. 31. 2., 1949. jan. 9. 9., 1949. márc. 23. 7.; Cserhalmi 1983. 25., 48., 61–62., 73–75., 111., 154.).

A gazdasági vezetők nem rendelkeztek az érdekvédelmet biztosító és a szakmai identitást szolgáló szakmai szervezettel. Az 1948-ban ismételten életre hívott Kereskedelmi Kamara kezdetben hangsúlyozottan csupán külkereskedelmi-koordinációs feladatokat látott el, s egy tíz évvel később kelt kormányrendelet ebbeli funkcióját erősítette meg. A kezdeti külkereskedelmi jogú tagsági kör azonban fokozatosan kitágult, önkéntesen beléphettek külkereskedelmi joggal nem rendelkező állami és szövetkezeti vállalatok, társulások is. A műszakiak és közgazdászok szakmai testületei inkább propagandisztikus funkciót tölthettek be, későbbiekben pedig a gazdaságpolitika terén működtek nyomásgyakorló csoportként.

Empirikus vizsgálatokból valószínűsíteni tudjuk, hogy az új szakemberek jelentős arányban áramlottak be a gazdaságirányításba is. Így például az 1953-ban végzett közgazdászok közel fele minisztériumoknál és főhatóságoknál helyezkedett el (Hrubos 1986).

### *2.3.2. Lojalitás és kompetencia*

Az ötvenes évek első felét igen jelentős kádermozgások kísérték. Miként azt egy későbbi párthatározatból tudjuk, volt év, amikor a gépállomási igazgatók 40 százalékát lecserélték, a szénbányászat főmérnökei pedig maximum egy évig voltak ugyanazon a munkahelyen (MSZMP 1973, 537.). Megerősíti ezt a képet a Kohó- és Gépipari Minisztérium 1954. évi kádermunkájáról készített jelentés is, amely pozitívként értékeli, hogy az igazgatóknak csak 20,7%-a cserélődött ki, szemben az 1953. évi 33,7%-kal, s a főmérnökök és a főkönyvelők mintegy egynegyedek fluktuációs rátája is valamelyest javuló tendenciát mutat. A jelentés a kádercseréről megállapítja, hogy „egy része egészséges fluktuáció, mivel a káderek előléptetéséből adódik, azonban nagyobb részének oka még a helytelen kádermunkából, vagy türelmetlenségből adódik” (MOL KGM XIX-F-6, K. ü., 1955. 14.1.d).

A minisztérium vezetőinek (osztályvezetőikig lemenően) 90,1%-a volt párttag 1954-ben (5,1% pártonkívüli, 4,8% pedig a pártból kizárt), a minisztériumhoz tartozó vállalati igazgatóknak pedig 99 százaléka.

A származási adatok tekintetében a minisztérium és a vállalatok közti különbségek mérséklődtek ugyan a negyvenes évek végi állapothoz képest, azonban így is jelentősek voltak. A minisztériumi vezetőknek 49%-a volt munkás származású és 5,6%-a paraszti származású, a vállalati igazgatóknak ezzel szemben 73,5, illetve 7,5%-a. Ami másként azt jelenti, hogy a minisztériumi kádereknek közel fele származott értelmi-ségi, alkalmazotti, illetve polgári családból, az igazgatóknak csupán alig egyötöde.

Bár a technikusai vagy a magasabb végzettséggel rendelkezők – a káderstatisztika ezúttal a felsőfokú végzettségűeket külön nem tüntette fel – mind a minisztériumi vezetőket, mind pedig az igazgatóknak valamivel több mint a felét tették ki (54,4,

illetőleg 53,3%-ot), jelentősen különbözött a két csoport a nyolc elemnél alacsonyabb végzettséggel rendelkezők arányát tekintve: a minisztériumi vezetők közül 5,3%, az igazgatók közül 22,4% esett ebbe a kategóriába (utóbbiaké megegyezvén a továbbképzésben részt vevők arányával).

Megemlítendő, hogy mindkét kategóriától gyökeresen eltért a vállalati főmérnökök összetétele. A főmérnököknek valamivel kevesebb mint kétharmada volt párttag (23,2%-a pártönkívüli, 13,2%-a pedig pártból kizárt), négyötödük rendelkezett technikus vagy magasabb végzettséggel (nyolc elemnél alacsonyabb végzettséggel 2,5%), s a munkás származásúak aránya 39,3%-ot tett ki körükben, a paraszti származásúaké 5,4%-ot. A főmérnököknek tehát 1954-ben e tárca vállalatainál több mint fele értelmiségi-alkalmazotti háttérű volt.

Bizonyára ezek voltak a káderstatisztika indikátorai a korábbi szakemberellenes éberségi kampánynak, amely azonban ekkorra már elült. Az 1953–55-ös évek sajtójában a mérnökök inkább pozitív beállításban szerepeltek „Műszaki értelmiségünk hazafias tette”, „Egy főmérnök a pártkongresszusra készül” (Sz. N. 1953. ápr. 5. 1., 1954. febr. 15. 1.), összefüggésben az 1953. júliusi kormányprogrammal, amely az értelmiségiekkel kiemelten foglalkozott, megállapítva, hogy a népi demokrácia megbecsült tagjainak kell lenniük. A Szabad Nép 22 ilyen tárgykorú írásából egy volt alapjában kritikai hangütésű, amelyik egy fiatal mérnökről szólt, aki technikai tanácsadóként értelmezte munkakörét, és a munkások irányítását átengedte a művezetőnek.

Kritikusabb volt a sajtó az igazgatókat illetően. Bár e cikkek nagyobb része a munkaversenyt támogató új típusú vezetőkről, a helyes vezetési módszerekről, s a munkásigazgatókról szólt, nem kevés írás tette szóvá a vezetési módszerek színvonalának csökkenését, feltárják a politikai önképzés hiányát, s elemzik egy bebörtönzött igazgató esetét is. Néhány írás az igazgatók megnövekedett felelősségéről, s a túlcentralizált iparirányítás hibáiról értekezett. Ezek háttérében az 1073/1954 /IX. 9./ sz. minisztertanácsi határozat állt, ami az iparvállalati igazgatók kötelezettségeiről szólt, és leszögezte, hogy mind a jogi szabályozásban, mind pedig a gyakorlati irányításban olyan jelenségek mutatkoztak, amelyek „az igazgató hatáskörét csorbítják, kezdeményező képességét csökkentik, s indokolatlan bizalmatlanságot juttatnak kifejezésre... Ilyenek főként az ügyek túlzott központosítása, az igazgatót megkerülő átnyúló intézkedések, a bürokrácia és a funkcionális megnyilvánulásai” (HAT 1960, I. 675.). Ez a határozat az igazgatót egyszemélyi felelős vezetőnek nyilvánította, akit a hatásköri listáknak megfelelően az irányító szerv nevez ki és ment fel. Bár a határozat bevezető indoklásában a túlzott központosítás és a bürokratikus jegyek kritikája szerepelt, a részletes kifejtésből kitűnik, hogy az igazgatók egyszemélyi felelősségét utasítás-végrehajtói felelősségként értelmezte. Az igazgató felelős volt egyebek közt a módszertani utasítások betartása mellett a vállalati részletterv elkészítéséért és a jóváhagyott terv teljesítéséért, az irányító szerv által rendelkezésre bocsátott beruházási keret észszerű felhasználásáért, a vállalati profiljegyzék összeállításáért és jóváhagyatásáért. Új elemként jelentkezett mindazonáltal a bürokráciakritika kiterjesztése a középírányító szervek szintjére, a tervmutatók számának bírálata, s a közgazdasági mérlegelés iránti igény hangoztatása. Új elem volt továbbá az az 1956 nyarán a szovjet XX. pártkongresszust és az MDP KV határozatát követően a magyar minisztériumi apparát-

tusban is deklarált elv, amely célul tűzte ki annak elérését, hogy a „személyzeti apparátustól ne féljenek az emberek” (MOL KGM XIX-F-6, K. ü. 1956. júl. 26. 4.d).

1956-ot követően a lojalitás- és kompetenciakritériumok sajátos újrendeződésének lehetünk tanúi. A lojalitást valószínűsítő kritériumok közül háttérbe szorult a származás és megnövekedett a politikai aktivitás szerepe. Ez utóbbi megnyilvánulásának tekinthetjük egyebek közt az MSZMP KB egyik 1957-es határozatát, amelyik a munkásmozgalom régi, háttérbe szorított kádereinek elhelyezéséről intézkedett, ajánlva, hogy a „minisztériumok és főhatóságok mérjék fel mindazokat a területeket, amelyekben döntő a megbízhatóság, hogy ilyen beosztásokba elsősorban a munkásmozgalom régi harcosait lehessen beállítani. Erősíteni kell régi elvtársakkal a tanácsi vonalat” (MSZMP 1973, 149.). A megnövekedett súlyú politikai megbízhatóság kontrollmechanizmusának kiépítését szolgálta egyebek közt a személyzeti osztályok felállításáról intézkedő 1050/57. /V. 31./ sz. kormányhatározat. Ez megállapította, hogy a „korábbi személyzeti munka sok jó oldala mellett túlközpontosítottsága, ezzel együtt járó nehézsége és felületes értékelési módszerei miatt nem tudta megvédeni az államapparátust a megbízhatatlan elemektől” (HAT 1960, II., 752.). A személyzeti osztályok legfontosabb feladatáknak az irányítók megbízhatóságának és szakmai rátermettségének vizsgálatát jelölték meg, a kiválasztás során „a munkások, dolgozó parasztok, népi demokráciához hű értelmiségiek” mellett (a jelzőknek az adott összefüggésben fontos korlátozó-kirekesztő jelentéstartalma volt) az új értelmiség politikailag elkötelezett fiainak és lányainak is preferenciát biztosítva. Fontos mérlegelési szempontnak tartotta a határozat az 1956-os szerepet, ugyanakkor azt az elvet hangsúlyozta, hogy ennek elbírálása után a megítélés alapja a munka legyen, s hogy a minősítéseket az érintett személyeknek is látniuk kell.

Hasonló hatással volt az Elnöki Tanácsnak a feddhetetlenségi, illetve erkölcsi bizonyítvány birtokában betölthető munkakörök kijelöléséről intézkedő 66. sz. törvényerejű rendelete ugyanezen évből (HAT 1960, I., 352–353.). A KGM területén az első félévben 2060 főnek kellett feddhetetlenségi bizonyítványt beszerezni, s közülük 69-en nem kapták meg, 30 fő részére pedig a vállalatok mentesítést kértek (MOL KGM XIX-F-6 13.d.). E munkakörökben tehát viszonylag csekély volt a politikai okokból alkalmatlannak nyilvánítottak aránya. Súlyosabb társadalmi problémaként jelentkezett a politikai magatartásuk miatt felmondással elbocsátott dolgozók esete, akiknek ismételt munkába állása körül olyan nehézségek támadtak, hogy az már 1957 novemberében interveniálásra késztette a munkaügyi minisztert. A Nehézipari Minisztériumhoz intézett átiratában a miniszter megállapítja, hogy „a vállalatok félnek az ilyen dolgozók alkalmazásától és még alacsonyabb munkakörben sem kívánják foglalkoztatni őket (MOL NIM XIX-F-17-b 7.d.). Mindez azonban – miként a miniszter megállapította – hátráltatja ezen dolgozók átnevelését, veszélyeztetheti a közbiztonságot, s megakadályozza a munkához való jog érvényesítését.

A 66. számú rendelet végrehajtása a hatvanas évek elejéig elhúzódott, így például a KGM területén 1961-ig 7666 felterjesztés történt, s ebből 265 esetben döntöttek úgy, hogy az illető személy nem tölthet be fontos és bizalmas munkakört (MOL KGM XIX-F-6 1961). Ekkor már a rendeletet olyan belső kritikák is érték, hogy a megbízhatóságot túl szűken értelmezi.

Másrésről az 1957-es párthatározatok rögzítették, hogy párttisztaság kivételével minden vezetői beosztásban dolgozhatnak pártonkívüliek. Miként kifejtették, ha „a párttagságot előfeltevésként jelöljük meg bármilyen vezetői beosztáshoz, egyrészt felidézzük annak veszélyét, hogy karrierista elemek igyekeznek befurakodni pártunkba, másrészt szakmájukban kiválóan képzett, becsületes, demokratikusan gondolkozó emberek méltánytalanul háttérbe szorulnak”. A határozatok szellemében az egyes tárcák figyelemmel kísérték a pártonkívüliek arányának alakulását a vezetői posztokon. A fentebbi 1961-es KGM-jelentés megállapítja, hogy a vállalati főmérnökök 38%-a, a főkönyvelőknek pedig 50%-a volt pártonkívüli a tárcánál. (Az 1954-es jelentéssel összevetve megállapítható, hogy az arány a főmérnökök esetében nem változott.) Ugyancsak az 1961-es beszámolókból tudjuk, hogy a személyzetisek 90%-a volt munkás, illetve paraszti származású, s 75%-uk nyolc általánossal, illetve annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezett. Ez utóbbit a tárca résztvevői sem találták megnyugtatónak. Az az ellentmondásos helyzet alakult ugyanis ki, hogy a kompetencia elbírálására kialakított apparátus képzettség tekintetében jelentősen alatta maradt az általa kontrollált vezetői rétegnek.

Egy 1962-es nehézipari jelentés tanúsága szerint hasonló volt a helyzet a bányászati területén is (MOL NIM XIX-F-17-b). Ebben az ágazatban a személyzeti vezetőknek több mint kétharmada rendelkezett nyolc általánossal, illetve annál alacsonyabb végzettséggel, mindannyian párttagok és munkás, illetve paraszti származásúak voltak, pályafutásukat kivétel nélkül munkásként kezdték. Származás, pártállás és eredeti foglalkozás tekintetében megoszlásuk hasonló volt az igazgatókéhoz, akiknek azonban iskolai végzettsége magasabb volt: az igazgatók közel kétharmada egyetemi-főiskolai diplomával rendelkezett és csupán mintegy egyhatedüknek volt nyolc általános vagy ennél alacsonyabb végzettsége. Mindkét rétegtől s egymástól is eltért a főmérnökök és a főkönyvelők összetétele: előbbiek közel kétharmada, utóbbiak fele volt párttag. A főmérnökök döntő többsége ugyanakkor értelmiségiként, míg a főkönyvelők többsége alkalmazottként, illetve kisiparosként kezdte pályafutását. A főmérnökök szinte kivétel nélkül, a főkönyvelők csupán kisebb részben voltak diplomások, nagyobb részük érettségivel rendelkezett. A minisztériumi apparátus főosztályvezetőinek és osztályvezetőinek kétharmada volt párttag, és ugyanilyen arányban diplomás, több mint kétharmada kezdte pályafutását értelmiségiként és alkalmazottként, s mintegy fele származott ilyen családból. Bár ez az adat nem tartalmazza a hivatali hierarchia csúcsán állókat, bizonyos megszorításokkal – annak feltételezésével ugyanis, hogy a tárcán belüli osztályok szóródása e tekintetben csekély, hogy ezekben a pozíciókban mind a lojalitás, mind pedig a kompetenciakritériumok nagyobb valószínűséggel teljesülnek, s a csúcspozíciók száma a minta egészében viszonylag kis súllyal szerepel – összevethetők a minisztérium 1949-es adataival. Akkor a minisztérium vezetőinek 90%-a volt párttag, több mint kétharmada kezdte pályafutását értelmiségiként és alkalmazottként, valamivel kevesebb mint fele származott ilyen családból. (A minisztériumban az átlagot jóval meghaladó mértékű volt a korai periódusban a fluktuáció: míg a gazdaságirányítás egészében egynegyedes volt azoknak a vezetőknek az aránya, akik már 1945 előtt is a közigazgatásban dolgoztak, a nehézipar terü-

letén ezek aránya – összefüggésben a helyreállítás és tervgazdálkodás preferenciáit tükröző intézményi változásokkal – 5% alatti volt.)

A tárca példája tehát arra utal, hogy a vezetők társadalmi összetétele a negyvenes évek végétől a hatvanas évek elejéig nem változott számottevően, bár – megszorításainkat is figyelembe véve – a párttagok arányának mérsékelt csökkenését becsülhetjük. Változott azonban a vezetők korcsoport szerinti összetétele: miközben maga az átlagéletkor is 40 évről 46 évre emelkedett, a vezetőknek 1949-ben több mint a fele, 1962-ben azonban már csupán egyharmada volt 40 év alatti, s ebben a tekintetben bizonyosnak látszik, hogy a hierarchia magasabb pozícióiban lévők átlagéletkora a vezetői átlagnál legalábbis nem alacsonyabb. A korábban már hivatkozott 1962-es párt-dokumentum bírálólag tette szóvá, hogy az 1954-es központi pártapparátusnak több mint fele 30 év alattiakból, a teljes függetlenített apparátusnak pedig 1956 elején a háromnegyede 35 év alattiakból állt (MSZMP 1973, 537.). Mindez arra utal, hogy egyrészt a vezetőkiválasztás mechanizmusában működött egy informális generációs szelekciós elv – miként arra egy tanulmány már felhívta a figyelmet (Illés 1981) –, másrészt hogy a kompetenciát valószínűsítő formális kritériumok előtérbe kerülésével a szelekciós elvben váltás következett be, megnövekedett a képzettség mellett a szakmában eltöltött idő, s ezzel az életkor szerepe is.

A fejlett országok gazdasági elitjének rekrutációja a huszadik század második felében olyképpen módosult, hogy növekedett az értelmiségi és fehérgalléros származásúak aránya, az agglutináció csökkent, bár változatlanul az üzleti családból származók alkották a legjelentősebb önálló csoportot az intergenerációs merítési bázisban. A tervgazdaságokban ezzel szemben az elit rekrutációját tekintve is egy radikális fordulat játszódott le, aminek lényege abban állt, hogy a lojalitáskritériumok domináltak a kompetenciakritériumokat, s e lojalitáskritériumok közt a párttagság, a társadalmi aktivitás és a munkáskarrier mellett fontos szerep jutott a munkás származásnak. E kiválasztási szempont kezdetben formális, a kései tervgazdaságban pedig informális kritériumként működött. A gazdasági elit stratégiai és taktikai döntések szerint elkülönült két szintje különbözött a társadalmi összetétel tekintetében is. A stratégiai döntésekért felelős központi intézmények vezetőinek rekrutációjában kisebb szerep jutott a formális lojalitáskritériumoknak, s ez eredményezte azt, hogy körükben az értelmiségi és alkalmazotti származásúak aránya megközelítette a nyugati mintákét, noha a legjelentősebb önálló csoportot a munkás származásúak adták (3. táblázat).

### 2.3.3. Karrierminták és képzettség

Mint láttuk, a származás tekintetében a tervgazdasági és a piaczgazdasági elitek rekrutációja diametrálisan ellentétes volt, s a különbség abban állt, hogy az egyik a munkás-, a másik az üzleti családkból, vagy tágabban az egyik az alsó, a másik pedig a felső osztályokból származókat preferálta. Hasonló különbségek mutatkoztak a képzettség tekintetében is a korai tervgazdaság és a piaczgazdaság között. A korai tervgazdaságban a kompetenciát valószínűsítő képzettség – különösen a vállalatvezetők körében – kisebb szerepet játszott, mint a lojalitás.

3. táblázat

A brit, a francia, a német és a magyar gazdasági elit származás szerint, 1953–1989 (%)<sup>1</sup>

Ország	Év	Az apa foglalkozása									N
		állami hivatalnok, politikus (magas beosztású)	földbirtokos	üzletember	szakértelmiségi	kisiparos, kiskereskedő	állami hivatalnok (alacsonyabb beosztású)	közép vagy alacsonyabb beosztású vezető	fehérgalléros	munkás	
Nagy-Britannia <sup>2</sup>	1953	3	5	56	13	7	–	16	–	–	87
	1972	4	7	45	24	7	2	11	–	–	63
	1989	–	–	29	26	–	6	39	–	–	50
Németország	1953 <sup>3</sup>	21	3	44	21	3	5	3	–	–	71
	1964 <sup>3</sup>	15	–	36	18	5	17	3	5	2	118
	1972 <sup>2</sup>	18	3	32	30	3	10	5	–	–	51
	1989 <sup>2</sup>	6	–	44	22	–	22	6	–	–	51
Franciaország <sup>2</sup>	1953	26	6	44	16	–	4	4	–	–	77
	1972	4	2	58	27	4	2	2	–	–	55
	1989	16	4	33	29	4	5	9	–	–	57
Magyarország	1955 <sup>4</sup>	–	–	–	9	–	–	20	49	6	39
	1955 <sup>4</sup>	–	–	–	2	–	–	8	74	8	60
	1962 <sup>6</sup>	–	–	–	33	8	–	14	39	6	36
	1962 <sup>7</sup>	–	–	–	6	–	–	3	88	3	33
	1984 <sup>8</sup>	–	–	–	22	3	9	–	54	10	68
	1984 <sup>9</sup>	–	–	–	14	2	19	–	45	16	2845

<sup>1</sup> A sorok a kerekítések miatt nem minden esetben adják ki a 100-at. <sup>2</sup> Forrás: Cassis 1997, 124. <sup>3</sup> Forrás: Kaelble 1982, 98. <sup>4</sup> Forrás: Jelentés a KGM kádern munkájáról, 1955, MOL KGM XIX-F-6 (minisztériumi főosztályvezetők, helyettesek, osztályvezetők, 16% „egyéb származású” kategória feltüntetése nélkül). <sup>5</sup> Forrás: Jelentés a KGM kádern munkájáról, 1955, MOL KGM XIX-F-6 (vállalatigazgatók, 8% „egyéb származású” kategória feltüntetése nélkül). <sup>6</sup> Forrás: Jelentés a Nehézipari Minisztérium bányászati ágazat 1962. évi személyzeti munkájáról, MOL XIX-F-17-b (minisztériumi főosztályvezetők, helyettesek, osztályvezetők). <sup>7</sup> Forrás: Jelentés a Nehézipari Minisztérium bányászati ágazat 1962. évi személyzeti munkájáról, MOL XIX-F-17-b (vállalatigazgatók). <sup>8</sup> Forrás: Statisztikai adatok az állami és a szövetkezeti vezetőkről, 1984. Bp. 1985, 44. (miniszterhelyettesek, államtitkárok, a 2% „egyéb származású” kategória feltüntetése nélkül). <sup>9</sup> Forrás: Statisztikai adatok az állami és a szövetkezeti vezetőkről, 1984. Bp. 1985, 44. (az állami vállalatok, trösztök, egyesülések, részvénytársaságok vezetői, a 4% „egyéb származású” kategória feltüntetése nélkül)



Ez megmutatkozott egyebek között abban is, hogy a felsőfokú végzettségűek aránya, mely a professzionalizáció első hullámában nemzetközi összehasonlításban magas volt, most igen alacsonynak bizonyult. A gazdasági elit képzettségi szintje csupán a kései tervgazdaságban, annak is inkább a vége felé, a nyolcvanas években érte el ismét a fejlett országok nemzetközi trendjét, jórészt annak következtében, hogy a lojalitás- és kompetenciakritériumok egyensúlyba kerültek, s ennek egyik feltételeként a felsőfokú végzettség formális vezetői rekrutációs kritériummá vált (4. táblázat).

#### 4. táblázat

A brit, francia, német és magyar gazdasági elit egyetemet, főiskolát végzett tagjainak aránya, 1950–1989 (%)

	1950–1953	1962–1972	1984–1989
Nagy-Britannia <sup>1</sup>	57	69	83
Franciaország <sup>1</sup>	98	96	97
Németország <sup>1</sup>	78	86	100
Magyarország	22 <sup>2</sup>	45 <sup>3</sup>	91 <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Forrás: Cassis 1997, 133.

<sup>2</sup> Forrás: A Könyvüipari minisztérium vezető kádereinek kimutatása 1950. dec. 21. MOL 276. f. 90/193 (minisztériumi főosztályvezetők, osztályvezetők és helyetteseik).

<sup>3</sup> Forrás: Jelentés a Nehézipari Minisztérium bányászati ágazat 1962. évi személyzeti munkájáról, MOL XIX-F-17-b (minisztériumi főosztályvezetők, helyettesek, osztályvezetők, igazgatók).

<sup>4</sup> Forrás: Statisztikai adatok az állami és a szövetkezeti vezetőkéről, 1984. Bp. 1985, 63. (az állami vállalatok, trösztök, egyesületek, részvénytársaságok vezetői).

Szempontunkból a döntő a kései tervgazdaságban a képzettség szerepének felértékelődése volt. A kései tervgazdaság káderpolitikája formális képzettségi kritériumokat írt elő a gazdasági vezetés számára. A vállalati vezetők mintegy háromnegyede rendelkezett felsőfokú végzettséggel, a minisztériumi vezetőknek pedig mintegy kilenctizede (Székely 1986; Bernát 1986). Az inkongruens, a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező, annak megszerzése alól eseti felmentéssel rendelkező vezetők aránya a műszaki igazgatóhelyettesek esetében 16%, a gazdasági igazgatóhelyettesek esetében azonban 38% volt. Ugyanakkor a közgazdászok jelentősen felülreprezentáltak voltak a minisztériumi vezetők körében.

A tervezett mobilitás és a káderezés jelenségei konfrontálódtak a primer társadalmi csoportok értékrendjével, és ez hozzájárult ahhoz, hogy a korai tervgazdaság időszakában a karriernek negatív konnotációi voltak (Kovács–Örkény 1986). Még egy, a fiatal közgazdászokkal foglalkozó nyolcvanas évekbeli kutatás is rekonstruálta a karrierrel szembeni averzió jelenségét (Balázs–Lengyel 1983). Ezekben az esetekben azonban a visszautasítás érvei jelentősen különböztek az ötvenes években tapasztaltaktól. Ezeket a fiatalokat már nem származásuk gátolta az előmenetelben. Egy részük azonban úgy érezte, hogy a régi, képzetlen káderek elállják az útjukat. Más

részük pedig egyszerűen azt érzékelték, hogy vezetőik túl sokat dolgoznak túl kevés bérért és túl magas kockázat mellett.

Esettanulmányok tapasztalatai arra utaltak, hogy maguk a gazdasági vezetők két tipikus karriermintát különböztettek meg: az egyik ilyen az „ejtőernyős” volt, a másik a „mi kutyánk kölyke”. Bár szociológiailag ezek kevésbé pontos kategóriák, reális fogalmakat fednek (Lengyel–Pártos 1982). A második típus esetében az intramurális szelekció működik, miként azt Putnamnál láttuk. Az első pedig ahhoz áll közel, amit a szociológusok politikai karriereként írnak le. Ez azonban, s ebben a kutatási eredmények egyetértenek, távolról sem a leggyakoribb típus. Az ejtőernyősnek szembe kell néznie a vállalati szakértelmiség ellenállásával, s rendelkeznie kell olyan kapcsolat-építő készségekkel, amelyek ezt ellensúlyozzák. A második eset a folyamatos szakmai karrierhez áll közel, bár bizonyos esetekben a szakmai jelleg illuzórikus elemeket is hordoz.

Egy kismintás reprezentatív felvételen alapuló összehasonlító kutatás további vonásokat adott e képhez (Bóday 1987). A négy ország vállalati vezetőire kiterjedő összehasonlító vizsgálatból kiderült, hogy a vezetők döntő többsége egyöntetűen negyven év fölötti, párttagsággal rendelkező férfi volt, s jelentős részük felsőfokú, főként műszaki képzettséget szerzett. Ugyanakkor a vizsgálat eredményei megerősítették azt a már érzékeltetett képet, hogy a tervgazdasági vezetők összetételében országoként számos ponton szignifikáns különbségek mutatkoztak, amelyek a képzési struktúra és a kiválasztási gyakorlat különbségeire utalnak. Míg Bulgáriában volt a legfiatalabb a vezetők korátalaga, s a legmagasabb az iskolai végzettsége, Csehszlovákiában a legmagasabb a korösszetétel és legalacsonyabb az iskolai végzettség szintje (noha a felsőfokú végzettek aránya így is felülreprezentált volt a mintában a csehszlovák vezetőkre vonatkozó teljes körű adatok tanúsága szerint). Míg Magyarországon és Bulgáriában mintegy négyötödös, Csehszlovákiában és Lengyelországban közel 100%-os volt a párttagok aránya.

A karrierminták közös vonásának tekinthető, hogy a vezetők többsége már harmincéves kora előtt valamilyen – általában középszintű – vezetői pozícióba került. Ez egyben azt is jelenti, hogy – országoként ugyancsak jelentős szóródást mutatva – a vezetési, szakmai, politikai és igazgatási karriertípusok közül az első (illetve az első kettő kombinációja) dominált. Fontos különbségek mutatkoznak azonban e tekintetben a korcsoportok között: az idősebb generáció körében a nem vezetői-szakmai karrierminták nagyobb szerephez jutottak. Míg azonban Magyarországon az igazgatási, a másik három országban a politikai karriertípus volt e korcsoportban felülreprezentált.

Egy lengyel tipizálási kísérlet (Najduchowska 1969) szerint az igazgatók közel egyharmadát professzionális vállalati műszaki karrier jellemezte, s a vizsgálat sajátos módon a professzionális igazgatói pályaképek aránya és a vállalatnagyság között pozitív kapcsolatot rögzített. Közel ezzel azonos arányt képviseltek a helyi vagy az államigazgatási adminisztratív karriert befutó igazgatók is, akik a kisebb vállalatok vezetésében voltak felülreprezentáltak. A felsőfokú végzettséggel rendelkező felső szintű vezetők körében a kutatások határozott elmozdulást dokumentáltak a műszaki diplomások felől a közgazdasági-társadalomtudományi képzettségűek irányába, ami az admi-

nisztratív karrierminta előretörését valószínűsíti. (A vállalati középszintű vezetők esetében ezzel szemben a középfokú műszaki végzettségűek növekvő dominanciája volt megfigyelhető.) Figyelemre méltó, hogy a vezetők közel egyötöde e jellemzés szerint eleve menedzserként kezdte pályafutását.

Számszerűen igen csekély arányt képviseltek a tisztán politikai pályaképet befutó gazdasági vezetők, e típus jelentőségét azonban nagymértékben növeli, hogy a politikai tevékenységformák a vezetői szerep immanens elemeivé váltak a tervgazdaságban. Ez is egyik magyarázata lehet annak, hogy – M. Kostecki 1974-es vizsgálata szerint (Kostecki 1979) – bár a politikai karrierminta a vegyipari vezetők esetében alig 1 százalékot jellemzett, a párttagok aránya 78%-ot tett ki, tehát több mint nyolcszor nagyobb volt, mint az aktív népesség körében. Hozzátehetjük, hogy a vezetők mintegy 60%-a pályafutása során szakmai munkája mellett egy vagy több pártfunkciót is betöltött a vállalati, városi, vagy vajdasági pártszervekben.

Jacek Wasilewski kutatási eredményei sok tekintetben alátámasztják és árnyalják a fenti képet (Wasilewski 1986). A szakirodalom kritikai feldolgozása nyomán a szerző a karrierminták két nagy csoportját, a folyamatos és az ugrásszerű vezetői pályafutásokat határolta el. Az általa vizsgált fiatal – 40 év alatti – vezetők körében a folyamatos adminisztratív és műszaki karrier, illetve ezek kevert típusai domináltak. Az egyharmadot kitevő ugrásszerű pályaképek sorában a jelentősebb arányú politikai és menedzseri karrierminta mellett a kutatói ismeretek és készségek konvertálásán alapuló szakértői pályafutás is megjelenik. A szerző a foglalkozási mobilitás vizsgálatát összekapcsolta az intergenerációs és a területi mobilitás adataival. Elemzése arra utalnak, hogy az ugrásszerű karrier nem ritkán a területi és származási mobilitás velejárója. Míg azonban a politikai pályát befutó vezetők körében a keleti régió falvai-ból érkező paraszti származásúak felülreprezentáltak, a területileg ugyancsak mobil menedzseri és szakértői pályafutással bírók között – hasonlóan a nagyrészt varsói születésű műszakiakhoz – az értelmiségi származás dominált. A fiatal vezetői garnitúrát egészében jellemzi a korai társadalmi-politikai aktivitás (mintegy háromnegyedük már első munkahelyén kifejtett ilyen tevékenységet), s különösen jelentősnek látszik ennek szerepe az ugrásszerű karriert befutók – éspedig mind a politikai, mind pedig a menedzseri-szakértői típus – esetében.

A csehszlovák műszaki-gazdasági vezetők és szakemberek képzettségi szerkezetére vonatkozó adatok azt mutatták, hogy a hatvanas évek elején e rétegnek még több mint fele, s ezen belül az igazgatóknak több mint 70%-a nem rendelkezett a munkaköréhez szükséges végzettséggel. Az inkongruencia a hivatali hierarchiabeli pozícióval pozitív kapcsolatban látszott lenni, s noha a megfelelő képzettséggel nem rendelkező vezetők aránya a következő évtizedekben jelentősen mérséklődött, a nyolcvanas évek elején a felsőfokú végzettségű gazdasági vezetők aránya még mindig csupán 43%-ot tett ki. A szerző regionális és ágazati elemzése ugyanakkor arra is rávilágítanak, hogy az iparosítás feltételei között a fejlettségi szint nem szükségképpen determinálja a vezetők képzettségi színvonalát: az újonnan iparosodó, hátrányosabb helyzetű területek a jelek szerint nagyobb hajlandóságot mutattak a magasabban kvalifikált vezetők kiválasztására (Kalinova 1986).

Egy a magyar vállalati és szövetkezeti vezetők körében végzett felmérés szerint az 50 év feletti vezetők aránya 1960 és 1980 között 22%-ról 44%-ra nőtt (Székely 1986). Ugyanakkor arra is felhívta a figyelmet, hogy a nyolcvanas évek elején lendületet vett, fiatalítással is járó kádercserék nem jártak automatikusan a képzettségi szint további emelkedésével: a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező, inkongruens vezetők egy-negyedes aránya a fiatalabb kohorszokban stabilan újratermelődött. Szoros összefüggést mutatott ezzel szemben a hosszabb távon jelentősen megemelkedett képzettségi szint a vállalati méretekkel és formákkal, valamint a vezetői pozíciókkal: míg a kiemelt vállalatok vezetőinek 86%-a, a III. kategóriájú szövetkezetek vezetőinek 32%-a volt diplomás. A vezetői csoportok két szélső típusát ebből a szempontból a műszaki és a gazdasági igazgatóhelyettesek adták: az előbbieknél 16, az utóbbiaknak viszont 36%-a nem rendelkezett diplomával.

Más elemzések arra mutattak rá, hogy jelentősebb inkongruencia-aránnyal találkozhatunk a szövetkezeti főkönyvelők körében. A kádercserék ütemére fényt vet, hogy 1978 és 1981 között a vezetők mintegy egyharmada cserélődött ki, s a minisztériumokban ennél magasabb volt a fluktuációs ráta. Összefüggésben a képzési szerkezet és a rekrutáció sajátosságaival, ellentétes tendenciát tükröztek a generációk közötti és a generáción belüli mobilitás adatai. Miközben a munkásszármazásuk 40%-os és a paraszti származásuk 27%-os aránya nem változott e cserék során, domináns és növekvő arányú volt a szellemi, ezen belül is az értelmiségi pályakezdés: a vezetők közt 35, az újonnan kinevezettek körében pedig 42%-ot tettek ki az értelmiségi pályakezdők. A képzettségi szint és az eredeti foglalkozás adatainak összevetéséből mindazonáltal arra következtethetünk, hogy a vezetők esetében az esti és a levelező oktatásnak változatlanul jelentős szerep jutott (Bernát 1986; STAT 1985; Jelen-tés 1987). A felső vezetők négyötöde még 1987-ben is MSZMP-tag volt, bár korcsoportok szerint éles differenciákat tapasztaltunk ebben a tekintetben. A legidősebbek közt a párttagok aránya 84% volt, a harminc év alatti legfiatalabb felső vezetők közt azonban csak egyharmados. A harmincegy-harmincöt éves korcsoportban ez felugrott kétharmadra. A kérdés tehát úgy merül fel, hogy vajon a párttagság előfeltétele volt-e a vezetői karriernek, vagy ellenkezőleg, maga a menedzseri pozíció követelte meg, hogy valaki mellékhatásként előbb vagy utóbb belépjen a pártba. Ennek teszteléséhez a pártba való belépés és az első menedzseri pozíció betöltésének időpontjait hasonlítottuk össze. Az elitnél szélesebb vezetői rétegnek csak kisebb része volt párttag.

E csoportnak kétharmada azonban már belépett a pártba, mielőtt az első vezetői pozícióba került volna, s egyharmada lett párttag a menedzseri karrier során. A szélesebb menedzseri csoportban tehát a párttagok felülreprezentáltak voltak, azonban a párttagság nem volt szigorú előfeltétele a vezetővé válásnak. A párttag menedzser-ek között az előfeltétel-hatás erősebb volt, mint a mellékhatás. Továbbá megállapíthattuk, hogy minél magasabb volt a menedzseri pozíció, annál nagyobb volt a párttagok aránya, s a párttag vezetők közt annál nagyobb a valószínűsége annak, hogy az előfeltétel hatás dominált. A párttagság, túl azon, hogy szélesítette a társadalmi kapcsolathálót és a patrónus-kliens viszonyokat, nettó jövedelmi előnyökben is jelentkezett. A párttagok átlagosan mintegy 26%-kal magasabb jövedelemmel rendelkeztek, mint a nem párttagok. Ez részben természetesen a két csoport eltérő demográfiai és

társadalmi jellemzőiből következett (Kolosi–Bokor 1985; Sz. Szelényi 1987). De ha megkíséreljük kontrollálni a demográfiai-társadalmi tényezők hatását, a különbség még mindig említésre méltó. A menedzserek közt 18%, az értelmiségiek közt 21%, a fehérgallérosok közt 23%, s még a munkások között is 15% marad a nettó jövedelmi előny a párttagok javára, miután kiszűrtük a társadalmi csoport és a demográfiai adottságok hatását.

#### 2.3.4. *A gazdasági reform hatása*

Az 1968-as gazdasági reform legfontosabb hatása gazdasági és jogi értelemben az volt, hogy véget vetett a kötelező tervutasításos rendszernek. A beruházásokat és üzleti terveket érintő stratégiai döntések a vállalatok hatókörébe tartoztak, s így ezek ebben az értelemben formailag ismét függetlenné váltak. Paradox módon azonban míg korábban a formailag függő helyzetben lévő vállalatoknak volt bizonyos informális manőverezési lehetősége (Berliner 1957), a reform után a párt- és állami szervek informális nyomásának szerepe erősödött fel. Bár empirikus kutatási eszközökkel nehéz verifikálni, a vertikális informalizmus intézménye fontos tényező maradt a reálfolyamatokban (Tarkowski é. n.).

A párt- és állami szervek eseti beavatkozásai a külső piaci folyamatokkal együtt bizonytalan és inkonzisztens gazdasági környezetet hoztak létre a vállalatok számára. Ebben az inkonzisztens környezetben a gazdasági vezetők képtelenek voltak konzisztens stratégia kidolgozására. Nem generalistaként vagy specialistaként, hanem tűzoltóként jellemezték magukat, akinek legfőbb feladata, hogy az utolsó kérdésnek eleget tegyen, vagy megoldja a legsürgősebb problémát (Lengyel–Pártos 1982). Másfelől az informalizmus változatlanul az engedmények kiharcolásának eszköze maradt (Bossányi–Forgács 1983). Voltak befolyásos nagyvállalati vezetők, akik érdekelték voltak a „kivételes esetek” politikájának fenntartásában, míg a vezetők többsége a homogén szabályok megteremtésében volt érdekelt, amit a sikeres gazdasági átalakulás előfeltételének tartottak (Hegedüs 1986; Szalai 1986; Kolosi 1986).

Bár a vertikális informalizmus jelenségéről nagyjából részint interjúk alapján adhatunk számot, a horizontális informalizmust – ami az antropológia klikk-barátság fogalmához áll közel – egy reprezentatív vizsgálat nyomán is leírhatjuk (Czakó–Sik 1987). Mezőgazdasági cégek vezetői a kommunikáció és segítségnyújtás e formáit széles körben elterjedtnek, legitimnek és hasznosnak ítélték.

A nyolcvanas évek első felétől további változások történtek a magyar vállalati vezetők kiválasztásában. Az egyik újítás a pályázati rendszer bevezetése volt, amit a jelentkezők múltbeli gyakorlata, technikai-szakmai tudása és a vállalatról szerzett ismeretei alapján igyekeztek racionalizálni (Boda 1987; Köbli 1985). A pályázati rendszer jelentősen bővítette a pályázók körét, és azokat is, akik hivatottak voltak elbírálni a pályázatokat. De a tapasztalatok szerint a valóban jó eséllyel bíró pályázók száma igen alacsony volt.

Az 1984-es vállalati törvény által bevezetett új vállalatvezetési formák a vezetői réteg összetételét ugyancsak befolyásolták, s a pályázati rendszer intézményi kondí-

cióit is módosították (Törvények 1985, 120–123.). A vállalatok többségénél vállalati tanácsokat állítottak fel (a vállalatok egy kisebb része közgyűlési, illetve küldöttgyűlési formában működött, másik, kisebb részük pedig központi irányítás alatt maradt). A vállalati tanács feladata volt, hogy meghatározza a vállalati stratégiát, beleértve a vezető kinevezését is – egy olyan felelősségi kör tehát, amely korábban az illetékes minisztériumhoz tartozott. Későbbiekben a vállalati tanácsok eredeti jogköreit ismételen korlátozták a privatizációs folyamattal összhangban (Törvények 1990, 50–54.).

E változások befolyásolták a vállalaton belüli hierarchikus relációkat, és megreformálták a vállalatok és a központi szervek közötti kapcsolatok jellegét. Az adatok

5. táblázat  
A korai és a kései tervgazdaság intézményi és társadalmi jellemzői

	Korai tervgazdaság	Kései tervgazdaság
A fejlesztés iránya, szektorális trendek	Extenzív iparosítás, nehézipari dominancia	Intenzív iparosítás, a könnyűipar és a gépgyártás dominanciája
A kettős kötés (párt- és állami irányítás)	A pártirányítás dominál	Az állami irányítás dominál
A tervezés módja és szintje	Normatív, központi	Indikatív, központi és vállalati
Rekrutáció: lojalitás és kompetencia	A lojalitás dominál	Egyensúly a lojalitás- és kompetenciakritériumok között a kiválasztás során
Preferált szakértelmiségi merítési bázis	Műszaki	Közgazdász és műszaki
Jellegzetes képzési formák	Tanfolyam, esti, levelező felsőoktatás	Nappali hazai felsőoktatás
Stratégiai és taktikai döntések	Szétválasztva, különböző irányítási szintekhez kötve	Egy szintre hozva
Legitimációs forma	Ellenségképre épülő, mozgósító, konfrontatív ideológia	Érdekekre épülő, élethelyzetekre reflektáló ideológia
Jellegzetes attitűd	Funkcionárius	Technokrata
Informalizmus	Kisebb tere van	Nagyobb a jelentősége, mozgásteret biztosít
A reprodukció fő problémája	Munkaerőhiány	Tőkehiány
Származás	A kiválasztásban igen fontos a munkásszármazás	Explicit jelentősége kisebb
Párttagság, társadalmi aktivitás	A párttagság alapvető fontosságú, s az aktivitás is elvárt	A párttagság fontos elem marad (részint mint kiválasztási, részint mint működési kritérium)
Képzettség	Kisebb a jelentősége. A végzettségi szint alacsony, bár a központban magasabb, mint a vállalatoknál	Fokozatosan nő a jelentősége, egyensúlyba jut a párttagsággal
Életkor	Döntően fiatalok	Döntően idősebbek
Nem	Döntően férfiak	Férfi dominancia marad (a közgazdász hivatás elnöiesedése ellenére)
Karrierminta	Ugrásszerű, mobilitással társuló, munkásigazgató és műszaki	Folyamatos, adminisztratív és műszaki

azonban azt mutatták, hogy a vállalati tanácsok tagjainak négyötöde kezdettől a középvezetéshez és a szakértelmiséghez tartozott (Fischer–Kardos 1985). Bár időközben a vállalati tanácsok jelentősége csökkent, az intézményi változások megerősítették a technokraták pozícióit, akik nagy szerepet játszottak a vállalati stabilitás megővésében (Bossányi 1986; Szalai 1989).

A korai és a – gazdasági reformot követő – kései tervgazdaság különbségeit és hasonlóságait az intézmények és az aktorok tekintetében az alábbiakban foglalhatjuk össze (5. táblázat).

Mint látjuk, a két időszak nem csupán a szektorális trendek, az intézményi mechanizmusok és a rendszerszintű elemek tekintetében különbözött néhány ponton, hanem bizonyos mértékig az elit személyes jellemzőit tekintve is. Növekedett a képzettség szerepe az elit kiválasztásában, s a preferált szakértelmiségi meritési bázis a műszaki mellett a közgazdasági lett.

A végzett mérnökök száma a harmincas évekbeli tízezerről százhúszezerre, a végzett közgazdászoké háromezerről negyvenezerre nőtt ötven év során. A két szakma arányait tekintve is jelentősen növekedett az értelmiségi hivatásokon belül, ami elsősorban a jogvégzettek arányának csökkenésével állt összefüggésben. A közgazdászok és a mérnökök több mint kétötöde töltött be valamilyen szintű vezetői pozíciót. A gazdasági vezetés rekrutációs bázisát alkotó két hivatás tehát felsőfokú végzettséghez kötődött, s az állami vállalatok és intézmények esetében maga a gazdasági vezetés is.

A nyolcvanas évek derekán került sor a Kereskedelmi – majd Gazdasági – Kamara funkciójának újjászabályozására, ekkor jelent meg az érdekképviseleti szerepkör explicit formában is (Tölgýessy 1988).

Ugyanakkor a hetvenes-nyolcvanas évek fordulóján módosult a felsőfokú végzettség belső összetétele: a közgazdászok közt 61%-ról 54%-ra, a mérnökök közt 76%-ról 59%-ra csökkent az egyetemi végzettségűek aránya a főiskolai végzettségűekkel szemben. Ebben az időszakban a jogi és az orvosi hivatás kizárólagosan egyetemi szintű diplomához kötődött. Nem feledkezhetünk meg arról sem, hogy az inkongruens vezetők aránya korcsoportonként újratermelődött, tehát a vezetői kör fiatalítása nem járt automatikusan a képzettségi szint emelkedésével.

A kései tervgazdaság tipikus vezetője egyszerre volt felsőfokú végzettségű és párttag is. Ez a kádermenedzser lét jóval nagyobb mozgásteret biztosított számára, mint a korábbi munkásigazgatói pozíció, de gyakran feloldhatatlan ellentmondásokat és inkonzisztens magatartásformákat eredményezett.

### 3. Rendszerváltás, elitváltás, piaci átalakulás

Szociológiai tartalmát tekintve a rendszerváltás és az elit cirkulációjának kapcsolatára vonatkozó legfontosabb állítást úgy fogalmazhatjuk meg, hogy az elitcsere a békés rendszerváltás előfeltételének tekinthető. Az új elitparadigma értelmezése szerint az aktoroknak elsődleges szerepe van a struktúrával szemben, s az elitrelációknak az osztályrelációkkal szemben. A rendszerváltás és az elitváltás kapcsolatát érintő fejtegetésem az új elitparadigma egy enyhített változatát képviseli. Nem állítom, hogy az elitformációnak mindenkor elsődlegessége van a struktúraképző elemekkel szemben, ám, mint említettem, amellet érvelek, hogy az elitváltás előfeltétele volt a békés rendszerváltásnak, abban az értelemben, hogy amennyiben a politikai és gazdasági rendszer változását széles és mély folyamatos elitcsere előzi meg, akkor ez megkönnyíti az intézményi átmenetet és hozzájárulhat az átalakulás társadalmi költségeinek csökkentéséhez. A magyar esetet úgy tarthatjuk számon, mint a békés, kontrollált átalakulás példáját. A változások törvényes mederben, éles társadalmi konfliktusok nélkül, az államcsíny, a polgárháború vagy az éhséglázadás veszélye nélkül, az elitek megállapodása révén mentek végbe.

A kilencvenes évek elején a kritikusok egy része úgy vélekedett, hogy csak az elit összetétele változott meg, s nem az intézményi környezet. Mások azt hangoztatták, hogy az elitek körforgása viszonylag kevésbé fontos a tulajdonjogokkal vagy az alkotmányozással összevetve. Ezt követően azonban az a populista vélemény kapott hangot, hogy a rendszerváltás ugyan megkezdődött, ám a gazdasági elit változatlan maradt. Kérdés tehát, hogy változott-e a gazdasági elit összetétele a rendszerváltást megelőző és az azt követő időszakban, s milyen természetű volt a változás.

Az államszocializmus egyik szociológiai releváns struktúraképző eleme a kollektív tulajdon volt. Az állami és a szövetkezeti tulajdon dominanciája a magántulajdon fölött az aktív népesség döntő hányadát *de facto* alkalmazottá tette (Kornai 1993; Nove 1990; Hegedüs 1990; Jánossy 2003; Gábor R.–Galasi 1981). Struktúraképző elem volt a redistributív integráció, valamint részben ennek folyamányaként az, hogy az intragenerációs mobilitás tipikus formájává a nagy bürokratikus szervezetekben való előrejutás vált. Ide tartozik, hogy az elitformáció egy ideológiailag, s nem egy konszenzuálisan egységes elit képét mutatta, s a közbeszédnek kialakult egy formális és informális csatornája is. Az elit rekrutációja a kompetencia és a politikai lojalitás szempontrendszerének logikájára fűződött fel, s a lojalitás domináns formái ideológiai és szervezeti természetűek voltak, a párthegemónia jellegéből következően. A gazdasági elit által igényelt tudástípus az irányítási készség és a lojalitás mellett jel-



legzetesen műszaki természetű volt, a szektorális trendekkel összhangban, amelyek az iparosításnak adtak prioritást. A stratégiai és a taktikai döntések jellegzetesen szétváltak, a stratégiai döntések centralizálása a korai tervgazdaságban egységesen, a kései tervgazdaságban pedig a nem reformált változatok esetében érvényesült. A rendszer legfőbb reprodukciós problémája az állami és a pártirányítás kettőssége, valamint a hiány és a puha költségvetési korlát volt (Kornai 1971).

A kilencvenes évek elején Magyarországon új intézmények, ideológiák és elitiek felemelkedésének tanúi voltunk. Az állami tulajdon súlya csökkent, a párthegegnia megszűnt, s a legtöbb járulékos vonás eltűnőben volt. Jelentősen növekedett a vállalkozói hajlandóság (Kuczi et al. 1991; Lengyel 1996), teret nyertek a piaci mechanizmusok, s ezzel párhuzamosan a szolgáltatói szektor is (Lengyel–Róbert 2003). Az ideológiailag egységes elit helyébe előbb egy megosztott, majd egy konszenzuálisan egységes elit lépett, melynek kiválasztásában a kompetencia és a lojalitás szempontjai egyaránt szerepet játszottak. A lojalitás tekintetében az ideológiai szempontok helyett a személyi és a szervezeti kritériumok tettek szert jelentőségre. A kompetenciát valószínűsítő kredenciális kritériumok között megnövekedett a gazdasági és a jogi tudástípusok jelentősége.

Ha a reform célja az, hogy megjavítsa a rendszert, míg a forradalomé az, hogy megváltoztassa, e fejlemények, lett légyenek bármennyire békések vagy kicsinyek is, közelebb álltak a forradalomhoz, mint a reformhoz.

Mindazonáltal, még ha az eredmény a rendszerváltozás is, az átalakulásnak különböző módzatai vannak. Dahrendorf meggyőző érvei szerint a forradalom esetén a hangsúly a megszakíttóságon van. A fő cél a régi rendszer lerombolása. Az irányított átalakulás esetén megvannak a kontinuitás elemei is. Ezeket fölülről vezetik be, s a kormányzó eliten belüli változásokkal járnak együtt (Dahrendorf 1991). Ebben az esetben a hangsúly nem az önmagát aláásó államszocializmus feljavításán vagy lerombolásán van, hanem egy olyan fokozatos átalakuláson, amely a piacgazdaság, a politikai demokrácia és az ideológiai pluralizmus felé vezet, s amely ugyanakkor képes csökkenteni a konfliktusokat. Az irányítatlan, spontán átalakulásnak számos konstellációja van, köztük azonban nem ritka, hogy a polgárháborús események a káderelit hatalmának konzerválódásával, a hagyományos és az új elit ideológiai szembenállásával, s intézményi vákuummal társulnak (Bunce–Csanádi 1993).

Az elit terminust, mint említettem, azokra alkalmazom, akiknek módjukban áll, hogy a társadalmi újratermelési folyamatokat személyes döntéseikkel és véleményeikkel befolyásolják. Az elit tehát ebben a felfogásban nem a maximális képességűek gyűjtőfogalma, nem is pusztán a tömegettársadalom fölött uralkodó kisebbség jelölésére szolgál. Nem követhető az a leszűkített értelmezés sem, amely az elit megjelölést a politikai vezetők körére korlátozza, és e társadalmegyüttest szembeállítja az osztályhatalmat az ökonómiai strukturális alappozíciók birtoklása révén gyakorló csoporttal. Terméketlen álláspontnak tűnik egyfelől regisztrálni a gazdaság repolitizálásának tényét, másfelől pedig feltenni a beágyazott gazdaság intézményrendszerének aktorairól, hogy ennek ellenére minőségileg eltérő, egymással nem érintkező reprodukciós logikák szerint működnek. Az elitekkel foglalkozó empirikus vizsgálatokban gyakori az a ki nem mondott feltevés, hogy a csoport rekrutációs azonossága, társadalmi

kompozíciója egyszermind a csoport érdekvizonyainak homogenitását is meghatározza. Realisztikusabbnak tűnik azonban az a feltevés, mely szerint az érdekvizonyok a társadalmi újratermelési folyamat strukturális és intézményi feltételei által kondicionáltak, s a rekrutáció, az elit társadalmi összetétele ezek egyik tényezőcsoportját alkotja. Abból indulok tehát ki, hogy a rekrutációs viszonyok, az elit szociális jellemzői nem meghatározzák, hanem befolyásolják és valószínűsítik az érdekvizonyokat.

Az új elitelméletnek abban a változatában, amely mellett érvelek, nem szükségszerű az elit szerkezete és az intézményi feltételek között kauzális kapcsolatot tételni. Nem szükséges azt a tételt kikötni, hogy az elit szerkezeti változásai vezetnek az intézményi változásokhoz. Azt azonban logikusan feltételezhetjük, hogy az elit szerkezete és az intézményi feltételek közt vannak valószínű kapcsolódási módok, függetlenül attól, hogy milyen ok-okozati viszonyban állnak egymással. Így a konszenzuálisan egységes elit nagy valószínűséggel a stabil demokratikus rendszer újratermelődésével jár, míg az ideológiailag egységes elitek inkább stabil totalitárius rendszerekhez kapcsolódnak. A rendszerváltás óhatatlanul az elit megosztottságával jár. Azonban amennyiben az eliteknek sikerül megállapodásra jutniuk (elite settlements), ez az irányított átalakulás intézményi konstellációjának kedvez. A kérdésnek gazdag szakirodalma van, ezek közül kiemelném Higley és Burton tanulmányát az elitek megállapodásáról (Burton–Higley 1998), Linz és Stepan könyvét a demokratikus átmenet és konszolidáció problémáiról (Linz–Stepan 1996), valamint a magyar kerekasztaltárgyalások elemzését és dokumentumait tartalmazó kötetet (Bozóki 2002).

A dahrendorfi értelemben vett irányított átalakulás nemcsak az elitek megállapodásával társulhat, de ez a kapcsolódási forma valószínű. Amennyiben az eliteket tartós megosztottság és ideológiai szembenállás jellemzi, úgy ez valószínűbben társul az intézményi vákuum és az instabil átalakulás jelenségeivel.

Az elitszerkezet és az intézményi szerkezet – mint arra utaltam – ugyanannak a jelenségnek két aspektusa. Így a rendszerváltás és az elitváltás is egyazon jelenség két aspektusát, az intézményi és a társadalmi aspektust testesíti meg. Természetesen nem kívánom azt a látszatot kelteni, vagy azt sugallni, hogy az elitszerkezet tanulmányozása kimerítő vagy elégséges választ ad a társadalmi változások természetére. A fentebb kijelölt kutatási kontextusban azonban az elit tanulmányozása az egyik legfontosabb társadalmi jelenségre világít rá.

Lehetségesek az intézményi és a társadalmi, a szervezeti és a személyes változások tekintetében aszinkronitások, hiszen mindkét dimenzió igen sok más tényezővel áll kapcsolatban. Ám valószínű kapcsolódási módjaik mégis az itt leírtaknak megfelelően alakulnak.

Az aszinkronitások igen fontosak lehetnek az átalakulás természetét, békés, vagy erőszakos voltát, irányított, vagy spontán jellegét illetően. Amennyiben az elitcsere nem előzi meg az intézményi változásokat, azok nagyobb eséllyel törnek erőszakos jelleggel felszínre. Amennyiben az elitcsere nem követi az intézményi változásokat, ez nagyobb eséllyel eredményez instabil átalakulást, vagy a stabil totalitárius rendszerekhez való visszakanyarodást (6. táblázat).

6. táblázat

Az elit szerkezete és az intézményi feltételek valószínű kapcsolódási módjai

Az elit szerkezete		Az intézményi feltételek			
		stabil, demokratikus rendszer	stabil, totalitárius rendszer	irányított átalakulás	spontán átalakulás
Egységes	konszenzuálisan egységes ideológiailag egységes	x	x		
Megosztott	az elitiek megállapodása ideológiai szembenállás			x	x

Az elit cirkulációjának terminusa, miként Giddens megjegyezte, egyszerre utal az eliten belüli körforgásra, valamint a be- és kikerülésre (Giddens 1972; Stanworth–Giddens 1974). Az elit cirkulációjának módja tehát lehet reprodukív jellegű, s lehet a csere magasabb fokával járó is, attól függően, hogy inkább az eliten belüli vagy az elit és a szubelitek közötti cserélődésre utal-e. Az elitiek cirkulációjának másik aspektusa, aminek figyelmet szentelhetünk, az a változások üteme. A lassabb ütemű cirkuláció a konzolidált vagy a hanyatló intézményi rendszereket jellemzi. A tulajdonképpen klasszikus elitcirkuláció békés és lassú változásokat jelent, amelyek azonban elég szélesek és mélyek ahhoz, hogy az elit rugalmatlan tagjait kiszűrjék, a klikkesedést, az intézményi beágyazottságon nyugvó érdekviszonyok rögzülését megakadályozzák, és a különböző elitcsoportok között megerősítsék az elitegység ethoszát, miközben nagyobb mérvű beáramlási lehetőséget biztosítanak az elitbe (Higley–Lengyel 2000).

A gyorsabb ütemű cirkuláció, amennyiben az elit és a szubelitek közötti cserélődésre utal, inkább társul az irányított átalakulás intézményi feltételeivel. Amennyiben a gyors változások inkább az eliten belül zajlanak, vagy döntően a szubeliten kívüliekre terjednek ki, úgy ez az intézményi vákuum feltételeinek kedvez, illetve azok szimp-tómája.

Mikor az elit cserélődéséről vagy reprodukciójáról, tehát az elitcirkuláció módjáról beszélünk, ez legalább négy különböző dolgot takar: a személyi, a társadalmi, a szelekciós és a kognitív aspektusokat. Az első szempont, amire ilyenkor óhatatlanul gondolunk, az az elit személyi összetételének alakulása, ezt mérjük a fluktuációs rátával, az újonnan jöttek arányával. Előfordulhat természetesen extrém esetben, hogy az elitpozíciókban gyors személyi változások történnek ugyan, az elit összetétele azonban mégsem módosul érdemben, mivel a hagyományos elit tagjai rotálódnak a pozíciókban. Előfordulhat továbbá még gyakrabban, hogy az elitcsere valóságos, az elitpozíciókba valóban új arcok kerülnek, az elit társadalmi összetétele azonban mégsem módosul érdemben, mivel merítési bázisa változatlan. Ez tehát az elitcsere második szempontja, ami az elit rekrutációjának kérdését a társadalmi mobilitás kontextusába állítja. Ha az elit személyi összetétele nem változik, akkor természetesen nem változik társadalmi összetétele sem, s nem változik valószínűleg a harmadik szem-

pont, a cirkuláció logikája sem, amin az elit kiválasztásának formalizált vagy rejtett kritériumait értjük. Ilyenek a kompetencia és a lojalitás kritériumai, azok konkrét, operacionalizált változatai. Ha a cirkuláció logikája nem változik, a személyi összetétel módosulhat ugyan, de az elit társadalmi jellemzői nem változnak érdemben. Előfordulhat végül szélső esetben az is, hogy sem az elit személyi, sem pedig társadalmi összetétele nem módosul érdemben, ám megváltozik az elit gondolkodásmódja. Új értékeket vall, új célokat választ, újfajta módon gondolkodik a társadalmi berendezkedést legitimáló ideológiákról (7. táblázat).

7. táblázat  
Az elitcsere módja és az intézményi változások

Az elitcsere módjának dimenziói	irányított átalakulás	spontán átalakulás
A személyi összetétel változásai	a fluktuáció a váltás előtt jelentősen nő, majd visszaáll	a fluktuáció a váltás előtt kisebb mérvű, majd magasabb szinten áll be
A társadalmi összetétel változásai	a társadalmi összetétel jelentősen változik	a társadalmi összetétel kevésbé változik
A cirkuláció logikája	a kompetenciakritériumok erősödnek, új lojalitáskritériumok jelennek meg	a lojalitáskritériumok erősödnek
A beállítottság, attitűdök, ideológiák változásai	új attitűdök	hagyományos attitűdök és ideológiák tovább élése

Ez az első pillantásra képtelennek tűnő konstelláció, ha jól meggondoljuk, nem is olyan valószínűtlen az irányított átalakulás első időszakában, mikor az elitek megállapodása a hagyományos elitfrakciótól számos új, a társadalmi berendezkedés alapjait érintő nézet elfogadását igényelte, a magántulajdontól a politikai pluralizmusig. Az ellenzéktől pedig a konfrontatív kritikai pozíciótól a tárgyalási pozícióig való eljutást igényelte, ami a korábbi marginális értelmiségi pozícióval szemben merőben új szerepet és felfogást kívánt. Az elitek megállapodásának egyik kulcseleme éppen az volt, hogy magának az elitnek a köre is módosult, új elitszegmensek jelentek meg. Az irányított átalakulás elitszegmenseinek mentalitását egyaránt befolyásolták a kulturális hagyományok és a környezetből kapott példák és impulzusok is. Bizonyosnak látszik, hogy az új kelet-európai ellenzéki elitek esetében jelentős hatást gyakorolt a lengyel ellenzék tárgyalásos hajlandóságának példája. Ugyanilyen logikusnak tűnik feltételezni, hogy a káderelit mentalitását érdemben befolyásolták a magyar reformtapszaltatok, amelyek a hatvanas évek végén a piaci ösztönzők korlátozott érvényesítésével vették kezdetüket és több kudarc és visszafogás után a nyolcvanas években a politikai reform szükségességének elfogadásában kulmináltak. Az elit személyi és társadalmi összetételének változásai természetesen nagyobb valószínűséggel utalnak arra, hogy módosult a cirkuláció logikája s az elit mentalitása is. Valamilyen változás az elitcsere módjának mind a négy dimenziójában bizonyára bekövetkezik, ha másért nem, hát

az intézményi szerkezet változásának okán. A kérdés az, hogy e változások milyen ütemben zajlanak, s mennyire konzisztensek.

Van itt továbbá egy olyan probléma, mely az irányított átalakulás feltételei között, a fluktuáció és az elit társadalmi összetétele kapcsán gyakran felmerül. A nagymérvű fluktuációhoz óhatatlanul az ugrásszerű karriereket, az „utolsókból lesznek az elsők” eseteit asszociáljuk. Ez azonban nem szükségképpen van így. Az elit egyes szegmensei között lehetnek ebben a tekintetben eltérések, de az irányított átalakulás nem az ugrásszerű karriereknél biztosít terepet. Az átlagosnál nagyobb az ugrásszerű karrier aránya a politikai, különösen a parlamenti elitben, de a gazdasági elit egészében, s különösen az üzleti elitben az ugrásszerű karriernek inkább kivételnek számítanak, a rendszerváltással járó gyors intézményi változások ellenére is. Az irányított átalakulás a folyamatos karriereknél kedvez, s az elit társadalmi összetételének fokozatos átformálódásával jár. A spontán átalakulás feltételei között ezzel szemben valószínűleg az ugrásszerű karrier és a társadalmi kontinuitás elemei is egyaránt nagyobb eséllyel fordulnak elő. Ez úgy lehetséges, hogy miközben számos új, egymásnak olykor ellentmondó, összehangolatlan intézményi kezdeményezés lát napvilágot, az elit rekrutációs kritériumai, köztük mindenekelőtt a lojalitási kritériumok nem változnak érdemben. A hagyományos elit tagjai közül számosan megőrzik hatalmukat, s az új elit tagok is hasonló körből kerülnek ki, a politikai szűrőrendszer működése miatt. Az irányított átalakulás feltételei között viszont – miközben változnak a cirkuláció logikáját alátámasztó formális és informális kritériumok, s a korábbi lojalitási feltételek elveszítik jelentőségüket – az elitbe irányuló karrier feltételezik a vezetői készségek akkumulációját és az elitszerephez való adaptáció folyamatát is, tehát nagyobb súly esik a kompetenciára.

Van a szakirodalomnak egy másik, ugyancsak fontos területe, amelyik tulajdonképpen nem a rendszerváltással, hanem a piaci átalakulással foglalkozik. Victor Nee a redisztribúció koncepciójára támaszkodva azt a – piaci átmenet hatásával kapcsolatos – tézist fogalmazta meg, hogy ahogyan a piaci allokáció felváltja a redisztributív mechanizmust, a hatalom forrásai is áttolódnak a redisztribúcióról a piacra, a piac több ösztönzőt biztosít és ez érdemben érinti a társadalmi mobilitást (Nee 1989). E váltással kapcsolatban feltételezte továbbá, hogy az átmenet folyamán csökken a politikai erőforrások szerepe, és a kádereknek jelentéktelen vagy semmiféle előnyük nem lesz a vállalkozóvá válás során. Kínai falusi mintán végzett kutatásának eredményei cáfolták ezt a hipotézist. A kádereknek – akik a vizsgálat jellegéből következőleg főként alsó szintű vezetők voltak – nagyobb esélyük volt a vállalkozóvá válásra, mint a nem kádereknek, noha természetesen a vállalkozó háztartások döntő többsége nem káder háztartás volt.

A piaci átalakulás koncepciója széles területet ölel fel, lefedi az államszocialista reformkísérleteket és a rendszerváltó kelet-európai társadalmak változatait is. Hasznos, amennyiben összehasonlító keretbe állítja az átalakulási folyamatokat. Ám, ha a rendszerváltás kategóriájával nem megfelelően társítjuk, úgy elfedheti azt a – kelet-európai átalakulás szempontjából – lényeges különbséget, hogy az egyik esetben a rendszer reprodukciójáról, a másik esetben pedig meghaladásáról van szó. Hasonlóképpen jelentőséggel bír a piaci átalakulás kategóriája abból a szempontból is, hogy

milyen problémákat tematizál, tehát hogy hogyan szabja meg a fontos vizsgálandó kérdésköröket. Nee és Walder, akik a kínai reformgazdaságot vizsgálták, kitüntetett szerepet tulajdonítottak annak a kérdésnek, hogy miként alakul a káderelit sorsa a piaci reformok során. A szakirodalomban a káderelitek kapcsán a fő tétel az, hogy a piaci reformok leértékelik a politikai kredenciális értékeket és felértékelik a képzettség, a vállalkozói készség és a tapasztalat értékeit (Nee and Cao 1999; Walder 2003). A piaci előnyök álláspontjának kritikussai (Kolosi–Róna-Tas 1992) azt dokumentálták, hogy a privilégiumok a sikeres jövedelemszerzési stratégiák tekintetében fennmaradhatnak. Azt találták, hogy 1989 és 1991 között a káderek – az előléptetés kivételével – a legtöbb ilyen stratégia esetében megőrizték előnyeiket, így nagyobb eséllyel lettek vállalkozók, szereztek különmunkát stb. Azt is kimutatták azonban, hogy ezek az előnyök jórészt azoknak a kulturális és anyagi erőforrásoknak tudhatók be, amelyekkel a káderek már korábban is rendelkeztek. Ezekkel a tényezőkkel kontrollálva ugyanis a káderlétből következő előnyök eltűntek. Más elemzések azt mutatták ki, hogy a káderelitek előnyei nem a piaci reformokra és privatizációra visszavezethető intézményi és gazdaságstrukturális vonásokkal állnak összefüggésben, így a piaci elmélet elégtelen, s a piaci allokációnak nincs kapcsolata a káderelit előnyeivel (Szelényi–Kostello 1997). A magyar, a lengyel és az orosz államszocialista elitek rendszerváltás utáni sorsát vizsgálta egy tanulmányában Jacek Wasilewski. Arra a megállapításra jutott, hogy – amennyiben leszámítjuk azokat, akik koruk miatt amúgy is nyugdíjba vonultak volna – 1993-ra a volt elitnek csupán töredéke, a lengyel és a magyar esetben harmada, az orosz esetben tizede volt vesztesnek tekinthető. A többség a rendszerváltás ellenére megmaradt az üzleti és a politikai életben, ha nem is szükségképpen saját korábbi pozíciójában (Wasilewski 1998). Ezzel összecseng egy magyar tanulmány (Kolosi–Sági 1996) adata, amely szerint a rendszerváltás előtti redisztributív elitből 1995-re – amennyiben az időközben nyugdíjba vonultakat megint levonjuk – mintegy kétötöd maradt a redisztributív elit tagja, s további egyötödük vált a piaci elit tagjává.

A piaci átalakulás és a menedzserializmus elméleti előzményeire támaszkodva fejtegette ki Szelényi Iván (1995) azt a nézetét, mely szerint a posztoszocialista társadalom valójában a menedzserializmus társadalma. A „menedzserkapitalizmus” társadalmában nincsenek azonosítható, a stratégiai döntéseket befolyásolni képes tulajdonosi csoportok, és a menedzserek rendelkeznek a kulcsfontosságú termelési tényezők feletti kontrollhoz nélkülözhetetlen technikai kulturális erőforrással. Következésképpen a társadalmi küzdelmek centrumában nem a tulajdon, hanem a tulajdonnal való rendelkezés feletti hatalom megszerzése áll. Mind az államszocializmustól, mind a magánkapitalizmustól különbözik ez a társadalmi formáció, amelyben nem a redisztribútorok és nem is a magántulajdonosok rendelkeznek a kulcsfontosságú döntések feletti hatalommal, hanem a menedzserek. A „több lábbon álló” menedzserek saját cégüknél vagy különösen annak gazdaságos alvállalkozásainál törekszenek ugyan bizonyos fokú tulajdoni hányad megszerzésére, de nem kívánnak lemondani a diffúz tulajdonszerkezet nyújtotta előnyös vállalatirányítási pozícióról. A gazdasági környezet nagyfokú bizonytalansága ugyanis ellenérdekelte teszi a gazdasági aktorokat a tulajdonszerzésben mint domináns célkitűzésben.

Ezért tehát Szelényi felfogásában a menedzseri társadalom – bár az átmenetgazdaságra különösképpen jellemző – nem pusztán átmeneti, hanem valószínűsíthetően tartós jelenség. Ebben a formációban a menedzserek birtokolják a gazdasági, a kulturális és a társadalmi erőforrások legkedvezőbb kombinációit. Kedvezőbbet, mint a „politokrácia”, amely kulturális és társadalmi erőforrásait tekintve talán némiképp erősebb, de gazdasági potenciálja jóval kisebb. Kedvezőbbet, mint az értelmiség, és különösen kedvezőbbet, mint a belsőleg differenciálódó kisvállalkozói osztály. Szelényi Iván sajátos jelenségként regisztrálta, hogy a posztszocialista társadalomban a „pénzügyi menedzserek”, vagyis a bankárok, a beruházási alapok menedzserei, a nemzetközi és a hazai pénzügyi szervezetek tanácsadói rendelkeznek igazi hegemon pozícióval. Speciális kulturális erőforrás monopóliumát birtokolják, és egyben a monetarista ideológia legtisztább megtestesítői is. Mindazonáltal Szelényi ezt a metszetet a „menedzser-probléma” alá sorolta. A legnagyobb magyar vállalatok tulajdonosi szerkezetét elemezve Vedres Balázs a kilencvenes évek második felére vonatkozóan azt állapította meg, hogy a diszperzált tulajdon a cégek hetedére, s a vállalati kereszt-tulajdonlás is csak a cégek negyedére volt jellemző (Vedres 2000).

Az átalakulással kapcsolatos vitákban a bankár-dominancia tézisést Szalai Erzsébet fogalmazta meg (Szalai 1994, 1996). Interjúkra és sajtóelemzésre támaszkodó kutatásai alapján megállapította, hogy abból a – nem kis részben épp a bankszféra kontroll-pozícióinak megszerzéséért folyó – küzdelemből, amely a nyolcvanas évek végi gazdaságpolitikai elitcsoport („új technokrácia”), valamint a kilencvenes évek „új klientúrája” között zajlott, az előbbieket ki győztesen. Ez a technokrata réteg a bankeliten belül a bürokratákkal és a „yuppie”-ekkel szemben is domináns pozícióban van, és így az egész gazdasági elit legfontosabb mintaadóójává válik. Magatartásában a monetarista értékek és a hátsó szobákban kötött megállapodások formájában tovább él az állami beavatkozás és az informális alkuk kettősségének hagyománya.

E magatartásformák tovább élésének főbb okai – mint arra Várhegyi Éva rámutat (Várhegyi 1995, 1996, 1998) – a kétszintű bankrendszer 1987 januári létrejöttének körülményeiben keresendők. Abban tehát, hogy a jogi-politikai keretek változása nem tartott lépést az intézményi átalakulással. A monetáris politikát fiskális szempontok uralták, a vállalatok pedig a szigorodó hitelfeltételekre fizetéshalasztással reagáltak. A bankok tovább görgették, sőt jelentősen növelték is az örökölt rossz hitelállományt, amelynek rendezése politikai döntést igényelt. Joggal feltételezhetjük, hogy e döntések a szakmai szempontok, a testületi érdekek és az informális alkumechanizmusok együttes hatásaként alakultak ki.

Walder (2003) az átmenetgazdasági elitek lehetőségeit taglaló tanulmányában a piaci átalakulás fogalma helyett inkább a rendszerváltozás kategóriáját alkalmazta, de ezt olyan mértékben kitágította, hogy ezzel lényegében lefedte a piaci átalakulásban érintett országok körét. Úgy érvelt, hogy a tervgazdaság korlátozott jövedelmi és vagyoni gyarapodást tett lehetővé a káderelitek számára. Így a káderelitek a piaci reformok által nyújtott gyarapodási lehetőségekben érdekeltté váltak, mivel azok előnyhöz juttathatták ezen a téren a hatalmi pozícióban lévöket. Walder mindenekelőtt azzal gazdagította a kutatás konceptuális kereteit, hogy különbséget tett a rendszerváltás és a tőkeisajátítás korlátai között. Vagyis pontosabban a politikai változások mellett az

intézmények jogi szabályozottsága, a vagyonszerzés – s ezen belül kiemelten a privatizáció – szabályozott voltát is megkülönböztetett szempontként vizsgálta, az átalakulás fontos komponensének tekintette.

A káderelit lehetőségeit ugyanis Walder szerint egyik oldalról a rezsiváltozás mértéke, másik oldalról pedig a tőkekisajátítás jogi és gazdaságpolitikai korlátai befolyásolták. Ahol a rezsiváltozás mélyreható volt, és a tőkekisajátítás is rendezett keretek között zajlott, ott az elitcsere mértéke magas volt, s a káderelit beáramlása az üzleti és a vagyoni elitbe mérsékeltebb. Ahol a politikai változások jelentősek voltak, de a privatizáció rosszul szabályozott körülmények között zajlott, ott az elitcsereelődési ráta magas volt, s extenzív lehetőségek nyíltak a vagyoni és üzleti elitbe való beáramlásra. Ahol a rezsiváltozás mértéke jelentéktelen volt, de a gazdaságpolitikai korlátok jelentősek, ott a káderelit megtartotta hatalmát, fluktuációs rátája viszonylag alacsony maradt. A vagyonos elitbe való beáramlása is vontatottabb volt azonban, pozícióját így gyakran a mérsékeltebb családi előnyök kiaknázásra fordította. Ahol pedig a rezsiváltozás elmaradt, s ugyanakkor a kisajátítás korlátai is jelentéktelenek voltak – mint a posztszovjet kelet-ázsiai országok legtöbbjében –, ott az államszocialista elit túlélte a változást, s irányította a privatizációt, kevés korlátot állítva a vagyonszerzése elé. Az alacsony cserelődési ráta következtében a káderelitnek lehetősége van arra, hogy a pozíció megtartása révén magasabb jövedelemre tegyen szert, vagy hogy kilépjen a pozícióból. Itt az új vagyonos és üzleti elit túlnyomórészt a régi káderelitből formálódott.

A káderelit kérdése az államszocialista reformgazdaságokban két okból lehet fontos. Rövid távon a piaci reformok sorsa függhet attól, hogy a káderek megtalálják-e számításukat és támogatják-e a folyamatokat. Másrészt hosszabb távon mind a társadalmi különbségeket, mind pedig a gazdasági kultúrát jelentősen befolyásolhatja, ha a piaci átalakulás lehetőségei egy szűk csoport politikai privilégiumává válnak. A kérdés bír bizonyos jelentőséggel a posztszocialista társadalmakban is, hiszen ha a rendszerváltás nem kontrollált, a korábbi privilegizált csoportok számos, a reprodukciót is érintő előnyhöz juthatnak, illetve blokkolhatják a transzformációt.

Azonban a káderelit sorsa a rendszerváltás feltételei között kisebb jelentőségű, mint az államszocialista reformok feltételei között. A káderelit a rendszerváltás feltételei között csupán abból a szempontból fontos, hogy mennyire lesz része az új elitnek, mennyire képes befolyásolni a reprodukciós folyamatokat, mennyiben képes felvállalni az új attitűdöket. A káderelit kérdéséhez az általam végzett vizsgálatok csupán néhány ponton, a fluktuáció, a lojalitáskritériumok, illetve a karrierminták révén kapcsolódnak. A problémához a gazdasági elitbe való bejutást kondicionáló tényezőkről szóló fejezetben visszatérek. A keresztmetszeti vizsgálatok inkább a mindenkori elit összetételének megragadására alkalmasak, s ez így is van jól, mivel minden korszakban a tényleges elitformációt kell tanulmányoznunk, nem csupán annak múltból örökölt részét.

A rendszerváltás a tapasztalatok szerint piaci átalakulással is társul, a piaci átalakulás azonban nem minden esetben jár rendszerváltással. Alkalmatlan kitágítása tehát a rendszerváltás koncepciójának, ha olyan esetekre is alkalmazzuk, amelyek nem mentek át a politikai berendezkedés fundamentális változásain. Végére is a kompa-



ratív kutatás nem veszít azzal, ha a piaci átalakulás *genus proximatum*-át alkalmazza minden olyan esetre, amelyekben a redisztribúció feltételei között a piaci koordináció teret nyer, függetlenül attól, hogy ez alapvető politikai változásokkal jár-e vagy sem. A politikai változások mértéke és az átalakulás kontrollált volta – mint az összehasonlítás két fontos szempontja – attól még jogosult és hasznos marad, hogy nem nevezzük rendszerváltásnak azt, ami nem az. Az államszocialista országok feltételei között a rendszerváltás az egypártrendszer, a kollektív tulajdon és a redisztribúció dominanciájának megszűnését jelenti. A piaci átalakulás koncepciója ezek közül egy szempontot emel ki, az integrációs mechanizmust állítja a középpontba. Márpedig a politikai intézmények és a tulajdonviszonyok változásai kapcsolódnak legközvetlenebbül a rendszerváltás kulcsfontosságú társadalmi aspektusához, az elitváltáshoz. A rendszerváltás folyamata akkor válik nagy valószínűséggel irreverzibilissé, az új társadalmi berendezkedés akkor válik önfenntartóvá, ha az ideológiailag egységes elit dominanciája megszűnt, s azt egy konszenzuálisan egységes elit váltotta fel.

Az alábbiakban én az elit rekrutációjának és társadalmi jellemzőinek vizsgálatára teszem a hangsúlyt, s ennek keretében érintem a lojalitáskritériumok és a karrierminták alakulását is. Mint említettem, az elit terminust azokra kívánom alkalmazni, akiknek módjukban áll, hogy a társadalmi újratermelési folyamatokat személyes döntéseikkel és véleményeikkel befolyásolják. Az elit tehát ebben a felfogásban nem a maximális képességűek gyűjtőfogalma, nem is a tömegtársadalom fölött uralkodó – egységes vagy megosztott – kisebbség jelölésére szolgál. Nem követhető az a leszűkített értelmezés sem, amely az elit megjelölést a politikai vezetők körére korlátozza, és e társadalomegyüttest szembeállítja az osztályhatalmat az ökonómiai strukturális alapozások birtoklása révén gyakorló csoporttal. Terméketlen álláspontnak tűnik egyfelől regisztrálni a gazdaság repolitizálásának tényét, másfelől pedig feltenni a beágyazott gazdaság intézményrendszerének aktorairól, hogy ennek ellenére minőségileg eltérő, egymással nem érintkező reprodukciós logikák szerint működnek. Az elitekkel foglalkozó empirikus vizsgálatokban gyakori az a ki nem mondott feltevés, hogy a csoport rekrutációs azonossága, társadalmi kompozíciója egyszersmind a csoport érdekviszonyainak homogenitását is meghatározza. Realisztikusabbnak tűnik azonban az a feltevés, amelyik szerint az érdekviszonyok a társadalmi újratermelési folyamat strukturális és intézményi feltételei által kondicionáltak, s a rekrutáció, az elit társadalmi összetétele ezek egyik tényezőcsoportját alkotja. Abból indulok tehát ki – Putnamhez hasonlóan –, hogy a rekrutációs viszonyok, az elit szociális jellemzői nem meghatározzák, hanem befolyásolják és valószínűsítik az érdekviszonyokat.

### 3.1. A FLUKTUÁCIÓS RÁTA

Rátérve e fejezet kiinduló kérdéseinek megválaszolására, azt mondhatjuk, hogy a magyar gazdasági elit fluktuációja jelentős mértékben növekedett már a politikai rendszerváltást megelőző időszakban is. 1990 elején, még a választások előtt készült felvételünkben közel 40% volt azoknak a gazdasági vezetőknek az aránya, akik egy évnél nem régebben kerültek vezető pozícióba. A nyolcvanas évek első felében az ilyen

vezetők aránya egynegyed alatti volt. Míg korábban a három évnél nem régebben hivatalban lévők aránya 45% volt, 1990-ben már meghaladta a 60%-ot (8. táblázat).

8. táblázat  
Azok aránya, akik 1, illetve 3 éve kerültek pozícióba, 1984, 1990 (%)

	Azok aránya, akik 1 éve kerültek pozícióba		Azok aránya, akik 3 éve kerültek pozícióba	
	1984	1990	1984	1990
Minisztérium	26,9	53,9	51,5	76,5
Bank	22,9	46,2	38,7	83,1
Vállalat	20,0	27,3	41,2	48,0
Gazdasági elit	22,7	38,1	45,1	62,2
N	4890	364	4890	364

Különösen nagymérvű volt a fluktuáció a minisztériumokban, ahol a vezetők háromnegyede három év alatt, s ezen belül több mint fele egy év alatt cserélődött ki, valamint a bankokban, ahol a három évnél nem régebben kinevezett vezetők aránya a négyötödöt is meghaladta, s az egy éve hivatalban lévők kétötödnél nagyobb arányt tettek ki.

A bankszférában az intézményi változások következtében azért is volt nagymérvű ez a növekedés, mert a nyolcvanas évek első felében az átlagosnál alacsonyabb volt ebben a szegmensben a fluktuáció, most viszont a három éve bekerültek négyötödöt meghaladó arányát tekintve ez bizonyult a legmagasabbnak. Ez azzal hozható összefüggésbe, hogy míg korábban néhány nagy állami bank volt, a bankrendszer az 1987-es banktörvényt követően épült ki (Várhegyi 1995, 1996). Az 1990-es elitfelvétel tanúsága szerint az állami vállalatok felső menedzsereinek 27%-a az utolsó évben került ebbe a pozícióba. A gazdasági minisztériumok felső vezetői közt ugyanakkor ennek kétszerese volt az arány, s a minisztériumi vezetők több mint fele alig egy éve volt pozícióban.

### 3.2. REKRUTÁCIÓ A RENDSZERVÁLTÁS IDEJÉN

A kutatás eddigi talán legfontosabb eredménye az volt, hogy kimutatta, a gazdasági elit fluktuációja már a rendszerváltás előtt felgyorsult. Ez arra utal, hogy az elitek átalakulása kondicionálta a rendszer átalakulásának feltételeit.

A gazdasági elit – néhány ismert példa ellenére – az 1990-es új feltételek közt nem kívánt személyes tagsággal kapcsolódni a pártpolitikához. A volt párttagok zöme 1989-ben – egy részük már korábban – kilépett az MSZMP-ből, s nem keresett új pártot magának. Mindez nem jelenti azt, hogy a gazdasági elit tagjai ne vették volna igénybe a gazdasági érdekérvényesítés informális politikai csatornáit, s ne lettek volna olyan pozíciók, amelyek szigorú politikai lojalitást feltételeztek. Csupán arról volt

9. táblázat

Az MSZMP-tagok aránya 1984-ben, valamint a volt MSZMP-tagok aránya 1990-ben a gazdasági elit szegmenseiben (%)

Szegmens	1984	1990
Minisztérium	81,0	81,4
Bank	77,7	63,8
Vállalat	82,9	74,4
Gazdasági elit együtt	82,0	73,8
N	4890	364

szó, hogy a politikai aktivitás 1990-re már nem szükségképpen jelölte ki a mindenkori gazdasági elit rekrutációs bázisát. A magas fluktuációs ráta egyik leglátványosabb velejárója az volt, hogy a tényleges párttagok aránya meghatározó módon, 80%-ról, 12%-ra esett vissza.

Ez azonban nem szükségképpen jelenti azt, hogy az új felső menedzserek döntően a korábbi nem-párttagok közül rekrutálódtak volna. A volt párttagok aránya ugyanis az 1990-es gazdasági elitnek is háromnegyedét tette ki, s az újonnan jöttek közt sem volt alacsonyabb, mint a régi káderek körében (9. táblázat).

1990-ben az újonnan jött felső vezetők nem különböztek számottevően a régi elit-től politikai előéletüket tekintve, de több mint harmaduk 44 évesnél fiatalabb volt, és származásukat nézve magasabb társadalmi státusúak voltak. Jelentős részük ugyanannál a vállalatnál dolgozott korábban is, és ugyanazokat a helyi tapasztalatokat birtokolta. Társadalmi-demográfiai összetételükre nézve tehát az újonnan jöttek különböztek a régi gárdától, de korábban ugyanazt a szervezeti és politikai lojalitást gyakorolták, mint elődeik. Vezetői álláshirdetések tartalomelemzésének korabeli tapasztalatai szerint a magyar magánvállalatok lényegében ugyanolyan felső vezetőket kerestek, mint az állami vállalatok. A formális képzettség és az adott iparágon belüli tapasztalat jelentőségét hangsúlyozták, míg a külföldi vállalatok a személyes jellemzőkre tették a hangsúlyt (Bartha et al. 1992).

Az apa foglalkozásával vizsgált társadalmi összetétel tekintetében 1990-ben az elit még változatlanul viszonylag nyitottnak volt tekinthető: közel fele volt munkásszármazású, s ezzel szemben mintegy harmada értelmiségi, illetve vezető családból érkezett. Ugyanakkor szembeötlő volt, hogy a vállalatvezetők csoportja jelentősen különbözött a gazdaságirányítás és a bankszféra vezetőitől az értelmiségi és a vezetői származás arányát tekintve. Míg az előbbiben egynegyedes, a két utóbbiban egyharmados, illetve 45%-os az e csoportból érkezők aránya. Különösen magas (17%) volt a bankárok között a vezető apák leszármazottainak aránya. Ez bizonyára nem volt független a csoport korösszetételétől, a fiatal vezetők viszonylag magas arányától.

Hasonló tendenciát rögzíthetünk a szülők iskolai végzettségét illetően is. A vállalati vezetők egyötödének rendelkezett az apja felsőfokú végzettséggel, míg a minisztériumi vezetők esetében ez az arány egyharmados, a bankvezetők esetében pedig 44%-os volt. Az anyák esetében a felsőfokú végzettség aránya a vállalati igazgatók között 3%, a minisztériumi vezetők körében 12%-ot, s a bankvezetők között 22%-ot tett ki.

Adataink arra utalnak, hogy a vezetői szegmensek között jelentősebb volt a rekrutációs eltérés, mint a vezetési szintek, beosztások között. A kapcsolat dichotóm származási változókkal is rendre szorosabbnak mutatkozik a szegmensek, mint a beosztások esetében. Az összefüggés megint csak az, hogy a vállalati vezetők között jóval több volt a munkásszármazású, mint a bankárok és a minisztériumi vezetők közt. Mind a foglalkozás, mind pedig a képzettség tekintetében az anya pozíciója erősebb összefüggést mutatott a vezetői szegmensek szerinti tagolódással, mint az apáé. De mindkét szülő esetében áll, hogy a kapcsolat szorossága erősebb volt a származás és a szegmensek, mint a származás és a beosztások között. Mindez azt mutatja, hogy a gazdasági intézmények eltérő társadalmi szelekciós mechanizmusokat követtek. A vezetés egyes szintjei nem feleltethetők meg minden formai egyezés ellenére sem egymásnak, a vállalati vezetők, bankvezetők, minisztériumi vezetők, bár formálisan ugyanazt a vezetői szintet képviselhetik, mégis más társadalmi háttérrel rendelkeznek.

A rekrutáció és a vezetői szegmensek kapcsolata azonban, mint láttuk, nem volt független a generációs megoszlástól. Korcsoportonként vizsgálva azt találjuk, hogy a negyvenöt évesnél fiatalabb vezetők 61%-ának apja volt értelmiségi, vezető, önálló vagy fehérgalléros (köztük a bankárok több mint háromnegyedének, s a minisztériumi vezetők több mint kétharmadának). A negyvenöt éves és idősebb vezetők esetében ezzel szemben az apák 47%-a tartozott a fenti kategóriákba, s a szegmensek közötti különbség elenyésző volt. A szegmensek és a származás közötti kapcsolat a fiatal korosztály esetében jóval erősebb volt, mint az idősebb vezetők körében. A háztartásbeli anyák aránya jóval kisebb volt a fiatal, mint az idősebb vezetők körében. A generációs hatás ebben a vonatkozásban is felerősítette a szegmensek közötti különbségeket, amennyiben a fiatal bankárok és a minisztériumi vezetők közt a korcsoport átlagánál is alacsonyabb volt a háztartásbeli anyák aránya. Egy ponton, a bankárok esetében a generációs hatás erősebbnek is bizonyult a szegmensek hatásánál, mivel az idősebb bankárok esetében a korcsoport átlagánál is nagyobb volt a háztartásbeli anyák aránya.

Különösen erős volt a generációs különbség a szülők iskolai végzettsége tekintetében. Míg a fiatal vezetők esetében egynegyed volt az általános iskolát nem meghaladó végzettségű apák aránya, az idősebb vezetők több mint felére volt ez jellemző. Ugyanez volt igaz az anyák végzettségét tekintve a fiatal vezetők 54%-ára, s az idősebb vezetők háromnegyedére. A szegmensek közötti különbségek is rendre erősebbek voltak a fiatal, mint az idősebb vezetők szüleinek iskolai végzettségét illetően. Különösen erős volt a fiatal vezetők szegmensek közötti különbsége az anya iskolai végzettségét illetően.

Leszögezhetjük, hogy a gazdasági elit a rendszerváltás kezdetén az intergenerációs mobilitási mintákat tekintve nyitott volt. Az államszocializmus időszakában született korosztályok esetében azonban mind a szegmensek, mind pedig a beosztások szerinti belső differenciálódás erősebb volt, mint a korábban születetteknél. Ha tehát megkíséreljük a generációs hatást mérlegelni, igen érdekes kettős következtetésre jutunk. Arra nevezetesen, hogy a gazdasági elit új generációja már a rendszerváltás előtt növekvő társadalmi bezáródást mutatott, s egyúttal a fiatalok körében nagyobb volt a

szegmensek közti rekrutációs különbség, mint az idősebb vezetők között. Tehát a rendszerváltást megelőző időszakra a gazdasági elit fiatalabb korosztályaiban a társadalmi bezáródás és a szegmentáltság egyszerre növekedett. Mindez azzal állt összefüggésben, hogy a fluktuációs ráta szegmensenként eltérő volt: a minisztériumokban és a bankokban nagyobb mérvű, a vállalatok esetében pedig – noha a korábbi évek átlagát meghaladta – az elit átlagánál kisebb mértékű volt.

### 3.3. KÉPZETTSÉG ÉS KARRIERMINTÁK

Az eddigi vizsgálati eredmények arra utalnak, hogy a kései tervgazdasági elit rekrutációs kritériumai közt a képzettség kitüntetett szereppel bírt, s a hosszú távú modernizációs változások során ennek jelentősége nőtt. A magyar történeti gazdasági elitre vonatkozó vizsgálatok azt az első pillantásra meglepő eredményt hozták, hogy annak képzettségi szintje általában magasabbnak bizonyult, mint a fejlett országok gazdasági elitjeié (Lengyel 1989a). Ezt a korántsem példátlan jelenséget a megkésett iparosodás egyik velejárójaként értelmezhetjük (Hannah 1984; Kalinova 1986).

A korai tervgazdaság vezetőinek képzettségi szintje – elsősorban a vállalati szférában – radikálisan csökkent, ám az ötvenes évek második felétől, a személyzeti politika preferenciáinak megfelelően, folyamatos növekedést mutatott. A hetvenes évek második felétől a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező, inkongruens gazdasági vezetők aránya – néhány alulprofesszionizált területet, például a termelőszövetkezeti főkönyvelőket leszámítva –, mint láttuk, jelentősen visszaesett a gazdaság különböző szegmenseiben (Székely 1986; Bernát 1986).

A felsőfokú végzettség tehát, mint láttuk, már a kései tervgazdasági elit egyik meghatározó jellemzőjévé vált. Reálisan mérlegelve az nem volt várható, hogy az átmenetgazdaság éveiben az elit képzettségi szintje számottevően csökkenjen. Igaz ugyan, hogy ugrásszerűen bővült a magánvállalkozók köre, akik között a szakmunkások felülreprezentáltak voltak, közülük azonban csak elvétve jutottak be az elitbe. A lojalitási szempontok átrendeződésével inkább az inkongruens arány csökkenése volt várható, s ez a felsőfokú képzettség és a karrier jellemzőinek vizsgálatára irányítja a figyelmet (10. táblázat).

A rendszerváltás időszakában a felsőfokú végzettségűek egyébként is magas aránya még valamelyest növekedett, s ezen belül is meghatározó, több mint négyötödös arányt tett ki az egyetemi végzettség. Elmondható ugyanakkor, hogy az elit tagjainak

10. táblázat  
A gazdasági elit képzettségének szintje (%)

	1984	1990
Legfeljebb középfokú	9,0	4,1
Főiskola, egyetem	91,0	95,9
N	4890	370

mintegy kétötöde – nagyjából fele-fele arányban – esti vagy levelező tagozaton szerezte diplomáját, ami a korai pályakezdés és a munka melletti tanulás magas arányára utal.

A karrierminták esetében közös kelet-európai tapasztalatnak tekinthető, hogy a gazdasági elit körében a hetvenes-nyolcvanas években a politikai karrierrel szemben a folyamatos adminisztratív és műszaki karrierek bizonyultak dominánsnak. Ebben a vonatkozásban főként a lengyel vizsgálatok tapasztalatai voltak meggyőzőek (Wasilewski 1986), de hasonló tapasztalatokra vezettek a hazai és a kelet-európai összehasonlító vizsgálatok is (Bóday 1987).

A nyolcvanas évek derekán a magyar gazdasági elit karriermintáiban a szegmensen belüli karrier volt felülreprezentáltak. Ez különösen a vállalati szektorra volt jellemző, de a pénzügyintézetek és a minisztériumok között is kimutatható. A pénzügyintézetek esetében az intézményen belüli karrier fordult elő átlag feletti arányban. A minisztériumok felső vezetésében pedig nem csupán a más államigazgatási szervektől, hanem a pártapparátusból érkező vezetők is magas arányban voltak jelen. Mindez azzal járt, hogy a minisztériumi felső vezetők több mint fele más állami és párt szervektől érkezett, s ebben a szektorban az intézményen belüli előrelépés atipikus volt. Ezzel szemben a pénzügyintézeteknél a belülről kinevezett felső vezetők közel egynegyedek, a vállalati vezetők körében pedig egyhatedes arányt tettek ki (11. táblázat).

Megjegyzendő, hogy hasonló arányokat igazolt vissza az 1987-es káderstatisztikai felvétel is, amikor a vállalatok esetében 7%, a nem mezőgazdasági szervezetek vezetői közt egyhatedes, s a minisztériumi vezetők körében egyötödöt meghaladó volt azoknak az aránya, akiknek előző munkahelye párt- vagy tömegszervezet, illetve fegyveres testület volt (Harcza et al. 1991).

11. táblázat  
A vezetők előző munkaterülete, 1984 (%)

	Párt- és tömegszervezet	Államigazgatás	Iparvállalat, szervezet	Mezőgazdasági szervezet, állami gazdaság	Kereskedelem, vendéglátás, szállítás	Oktatás, kultúra	Egyéb	Nem volt előző	N
Minisztériumi felsővezető <sup>1</sup>	22,6	30,9	22,1	2,9	10,3	7,4	0,9	2,9	68
Minisztériumi egyéb vezető	8,8	28,6	16,1	5,6	15,7	12,7	3,2	9,3	1807
Pénzügyintézet vezetője	9,4	23,5	17,1	8,8	13,5	2,4	1,8	23,5	170
Állami vállalat, tröszt, rt, vezetője	4,8	14,0	37,1	14,6	9,8	3,7	1,4	14,6	2845

<sup>1</sup> Miniszterhelyettes, államtitkár.

Forrás: Statisztikai adatok az állami és a szervezeteti vezetőkéről, 1984. Bp., Minisztertanács titkársága, KSH, 1985, 54., 57.

1990-ben készült első adatfelvételünk egyik fontos tanulsága, mint láttuk, az volt, hogy a rendszerváltást megelőző időszakban már jelentősen növekedett az elit fluktuációja. A másik, ehhez kapcsolható tanulság pedig az, hogy a magas fluktuációs ráta ellenére a magyar gazdasági vezetők döntő többsége, mintegy háromnegyede folyamatos karriert futott be. Ez a tanulság egybecseng azokkal a megállapításokkal, amelyek hangsúlyozták, hogy a rendszerváltáshoz kapcsolódó elitváltás nem az „utolsókból lesznek az elsők”, hanem a helyettesek vagy legalábbis a már vezetői tapasztalattal rendelkezők előrelépésének logikáját követte (Kolosi–Róna-Tas 1992; Kolosi–Sági 1996). A folyamatos karrieren belül is az adminisztratív karrierek domináltak (a vezetők közel fele esetében), míg egynegyed műszaki, illetve műszaki-adminisztratív, s másik egynegyed ugrásszerű pályáívvvel rendelkezett. Az adminisztratív karrierok a minisztériumokra és a bankokra, míg a műszaki jellegűek a vállalatokra voltak inkább jellemzőek. Az ugrásszerű karrierok szegmensek szerinti megoszlása viszonylag egyenletes volt, csupán a bankokban bizonyult alulreprezentáltnak (12. táblázat).

12. táblázat  
A gazdasági elit karriermintái 1990-ben (%)

	Minisztérium	Bank	Vállalat	Gazdasági elit
Folyamatos, adminisztratív	62,4	81,5	29,8	48,1
Folyamatos, műszaki	–	–	17,7	9,6
Folyamatos, adminisztratív-műszaki	9,9	1,5	24,7	16,5
Ugrásszerű, szakértői	5,9	1,5	2,0	3,0
Ugrásszerű, menedzseri	1,0	3,1	8,6	5,5
Ugrásszerű, politikai	7,9	7,1	5,6	5,8
Kezdeti nagy ugrás	12,9	9,3	11,6	11,5
N	101	65	198	364

Az ugrásszerű karrierok viszonylag kis arányt képviseltek, ezeken belül is meg kell különböztetnünk azonban a szakértői, a politikai, a menedzseri és a munkásvezető típusú karriereket. A menedzseri típuson azokat értjük, akik azonnal valamilyen vezetői pozícióba kerültek, a „munkásvezető” típusa pedig azokat fedi, akik munkásként kezdtek dolgozni, majd egy kezdeti nagy ugrással lettek vezetők (Szakács 1991). Nos, e bontás szerint a szakértői és a politikai karrierok némiképp a minisztériumokban, a menedzseri karrierok pedig a vállalatoknál voltak felülreprezentáltak.

A „munkásvezetői” típus a bankokban ritkábban fordult elő, mint a másik két szegmensben. Az a feltevés, hogy a menedzseri és a szakértői karrierok inkább magasabb társadalmi státusú családi háttérrel, míg a politikai és a „munkásvezetői” karrierok alacsonyabbat feltételeznek, nem igazolódott be. A menedzseri és a politikai karriert befutók körében egyaránt az átlagnál valamelyest nagyobb volt a munkáscsaládból származók aránya, míg ezzel szemben a kezdeti nagy ugrást végrehajtó „munkás-

vezetői' típusnál az átlagosnál kisebb. Ez tehát arra utal, hogy a kezdeti nagy ugrás nem a hagyományos munkásigazgatók típusának tovább élését jelentette, hanem a továbbtanulás előtti néhány évet, s a felsőfokú stúdiumok utáni, zömében folyamatos karriert. A fiatalabb vezetőket naggyobbbrészt az adminisztratív karrier jellemezték, míg az idősebbek körében a műszaki pályafutás volt némiképp az átlagnál magasabb. Nem igazolódott az a feltevés sem, hogy a politikai karrierminta a fiatalabb korcsoportban csökken. A politikai karrierök összességükben igen alacsony arányt, 6%-ot tettek ki, a fiatalabb vezetők körében arányuk ezt némileg meghaladó volt.

Nem állíthatjuk, hogy az intézményen belüli karrierminta inkább jellemezte volna a fiatalabb vezetőket és az alacsonyabb pozíciókban lévőket. Ez utóbbi összefüggés az a kereszthatás gyengíti, hogy a főosztályvezetők, osztályvezetők csak a minisztériumi almintában szerepeltek, ahol viszont az átlagosnál kisebb volt a helyi karrierminta súlya. Az újonnan kinevezettek körében pedig az átlagosnál kisebb volt az adott intézményben feljövő vezetők aránya (Szakács 1991).

Mint láttuk, a vezetők fluktuációja jelentősen eltért a gazdaság vizsgált szegmenseiben. Míg a vállalatok esetében a menedzserek kétötöde öt évnél régebben dolgozott az adott beosztásban, addig a bankvezetők több mint kétötöde, a minisztériumi vezetőknek pedig több mint fele csak egy éve töltötte be hivatalát. Ennek a hatását képezte le a karriermintákkal való összefüggés is, amennyiben az adminisztratív karriert befutók körében az újonnan pozícióba kerültek, míg az ugrásszerű és a műszaki pályaképek esetében a régebben pozícióba kerültek voltak felülreprezentálva. A fiatal vezetők több mint fele egy évnél nem régebben töltötte be ezt a pozíciót, s csak hatoda öt évnél régebben, az idősebbek közt az utóbbiak aránya egyharmadot meghaladó volt. Az ugrásszerű karrierök aránya viszonylag stabilan egynegyed volt a különböző beosztásokban.

Az egyes szegmensek eltértek a karrierminta típusát illetően abban a vonatkozásban is, hogy – a karrier minden korábbi állomását figyelembe véve – a szegmensek közötti mozgás elsősorban a minisztériumi vezetőket, s kisebbrészt a bankárokat, a szegmensen belüli a bankárokat, az adott intézményen belüli karrier pedig a vállalati vezetőket jellemezte átlag fölötti arányban (13. táblázat).

13. táblázat  
A gazdasági elit karriermintái szegmensek szerint 1990-ben (%)

	Intézményen belül	Szegmensen belül	Szegmensek között	N
Minisztérium	20,8	25,7	53,5	101
Bank	15,4	43,1	41,5	65
Vállalat	37,4	36,3	26,3	198
Gazdasági elit	28,9	34,6	36,5	364

Mindez lényegében két domináns csoport, a közgazdászok és a mérnökök eltérő foglalkozási jellemzőiből adódott. A közgazdászok a szegmensek közötti és a szegmensen belüli, a mérnökök pedig az adott intézményen (vállalaton) belüli karrier-



típusokban voltak felülreprezentáltak. Míg az újonnan, egy évnél nem régebben érkezett vezetők közel kétharmada közgazdász tisztviselő volt, az öt évnél hosszabb ideje hivatalban lévők közt ugyanilyen arányban voltak mérnökök találhatóak. Az idősebb vezetők közt így a mérnökök, míg a fiatalok közt a közgazdászok voltak felülreprezentálva. Az adminisztratív karrier aránya nagyobb volt a vertikálisan mobil (a szegmensek közötti mozgással előre jutó) vezetők körében, de a politikai karrier aránya, mint láttuk, nem haladta meg az átlagos 6%-ot.

## 4. Lassulás és bezáródás: a gazdasági elit társadalmi összetételének változásai a kilencvenes években

### 4.1. A FLUKTUÁCIÓS RÁTA VÁLTOZÁSAI

A kilencvenes években a gazdasági elit cserélődésének jelentős lassulásáról beszélhetünk. Az utolsó évben bekerültek aránya kétötödörről egyhatodra csökkent a gazdasági elit egészében, s a csökkenés minden vizsgált szegmensben bekövetkezett. Az esés különösen számottevő volt a minisztériumok vezetése esetében, hiszen ebben a szegmensben 1990-ben – s ne feledjük, a vizsgálat a választások előtt készült – az egy éve bekerültek tették ki az elit több mint felét. Olyan helyzet állt tehát akkor elő, hogy az intézményi változásokkal a gazdaságirányítás területén lényegében egy új, pozíciójában még kevésbé megerősödött vezetői garnitúra szembesült. Az éves bekerülési ráta csökkenésének sajátossága az volt, hogy ez a csökkenés már a kilencvenes évek első felében bekövetkezett. 1993 és 1998 között a ráta – szegmensenként eltérően – már csak kisebb mértékben csökkent, vagy stagnált. A másik említést érdemlő jellegzetesség az, hogy az éves bekerülési ráta – szemben a nyolcvanas évek derekán észlelt közel egynegyeddél – a kilencvenes években egyhatod körül mozgott (14. táblázat).

Hasonló tendenciát tükröztek az utóbbi három évben bekerültek arányát jelző megoszlások is. Az utóbbi három évben elitpozícióba kerültek aránya 1990-ben közel kétharmadot tett ki, s fokozatosan csökkent vissza arra a kétötöd fölötti szintre, amelyen a nyolcvanas évek közepén állt. A hároméves cserélődési ráta szegmensenként jellegzetes eltéréseket mutatott. A minisztériumokban és a bankokban folyamatosan csökkent, míg a vállalatok esetében kezdetben stagnált, és az évtized második felében vett lendületet.

14. táblázat  
Azok aránya, akik 1, illetve 3 éve kerültek pozícióba, 1990–1998 (%)

	1990		1993		1998	
	1 éve bekerültek	3 éve bekerültek	1 éve bekerültek	3 éve bekerültek	1 éve bekerültek	3 éve bekerültek
Minisztérium	53,9	76,5	15,2	67,4	16,7	43,1
Parlament			2,6	17,9	3,4	6,9
Bank	46,2	83,1	19,4	71,0	16,7	50,0
Vállalat	27,3	48,0	18,2	51,6	15,0	47,5
Gazdasági elit	38,1	62,2	15,9	53,4	12,9	36,7
Gazdasági elit parlament nélkül	38,1	62,2	17,7	58,0	15,9	46,2
N	364		339		240	

A gazdasági elit cirkulációjára vonatkozó elemzések egy része a hazai vállalkozói rétegre koncentrált (Laki 2002), más részük a külföldi tulajdonú cégek (Kovách–Csite 1999) és a bankok (Szalai 2001) elemzésére is kitért. Egy, a vállalati és a politikai elit-re vonatkozó reprezentatív felmérés tapasztalatai azt mutatják (Szelényi–Glass 2003), hogy az 1993-as nagyvállalati vezetők mintegy háromnegyede volt már valamiféle vezetői pozícióban 1988-ban is, az új politikai elitnek pedig kevesebb mint 60%-a. Egy másik felmérés tapasztalata szerint (Kolosi 2000) a kilencvenes évek második felében a piaci elit több mint kétötöde rekrutálódott a korábbi redisztributív elitből. Felmérésünk tanúsága szerint az 1998-as gazdasági elit a nyolcvanas évek derekán kezdte felső vezetői karrierjét. Ezen belül a minisztériumi és a bankvezetők a nyolcvanas évtized második, míg a vállalati vezetők inkább az évtized első felében kerültek először felelős beosztásba.

A mi adataink arra utalnak továbbá, hogy a korábbi nagymérvű fluktuáció visszahatásaként a kilencvenes években a minisztériumokban a vezetőcsere jelentősen lassult, s ez nem csupán 1990-hez, hanem 1984-hez képest is kimutatható. Szektorok között mutatkoztak különbségek ebben a tekintetben. A bankok esetében az utóbbi három évben bekerültek arányával mért fluktuáció nagyobb maradt, mint a kései tervgazdaságban volt. A vállalatok közül az állami cégek vezetése esetében – miközben az ilyen cégek aránya jelentősen csökkent, s körük a privatizációt követően a közüzemekre és néhány stratégiai cégre korlátozódott – a korábbi viszonylag alacsony fluktuáció éppen a kilencvenes évek végére gyorsult fel.

Mindez azonban nem feledtetheti az összképet: szegmensenkénti eltérések és sajátosságok mellett is igaz, hogy az elit cserélődése már a nyolcvanas évek második felében felgyorsult, 1990-ben érte el a csúcspontját, majd a folyamat a kilencvenes évek első felében lassult és konszolidálódott. A kezdeti magas fluktuációs ráta jelentősen csökkent, s alacsonyabb lett az újonnan bekerült vezetők aránya, mint a nyolcvanas évek derekán volt. Ez különösen a minisztériumok fluktuációs rátájának csökkenésével járt, mivel ott korábban az átlagot szignifikánsan meghaladó volt a kádermozgás. Az évtized során mérséklődtek a fluktuációs ráta szegmensenkénti eltérései, amelyek 1990-ben még igen jelentősek voltak.

#### 4.2. REKRUTÁCIÓS TENDENCIÁK: NEM, KOR, PÁRTTAGSÁG ÉS SZÁRMAZÁS

A rekrutáció tanulmányozása során célszerű különbséget tennünk annak társadalmi és hivatali mechanizmusai között. A korai tervgazdaságban, az ötvenes évek első felében a kétfajta szempontrendszer lényegében egybeesett: a káderpolitika gyakran konkrét származási és egyéb bekerülési feltételeket fogalmazott meg. Az általunk vizsgált időszakban azonban a társadalmi rekrutációs mechanizmusok jelentős mértékben informalizálódtak. Ha tényleges szerepükből nem is veszítették szükségképpen, e kategóriák tartalma jelentősen módosult. Az informális társadalmi szelekciós mechanizmusok között a nem, a kor és a származás szerepét emelhetjük ki. A káderstatisztika szerint 1984-ben az elit 91%-a, 1990-ben pedig 83%-a a férfiak közül került

ki. A női vezetők aránya tehát több mint másfélszeresére nőtt – s ez az arány lényegében nem változott a kilencvenes évek során –, ám a gazdasági vezetés változatlanul döntő mértékben férfi szerephez kötődött (Nagy 2001) (15. táblázat).

15. táblázat  
A nők aránya a gazdasági eliten belül, szegmensenként, 1984-ben, 1990-ben, 1993-ban és 1998-ban (%)

	1984	1990	1993	1998
Minisztérium	13,3	19,6	30,4	26,4
Parlament			5,1	6,9
Bank	9,4	18,8	25,8	23,3
Vállalat	6,7	14,1	10,9	6,3
Gazdasági elit együtt	9,3	16,5	15,6	14,6
Gazdasági elit a parlament nélkül	9,3	16,5	22,4	18,7
N	4890	364	340	240

Két szegmensben – az országgyűlési bizottságok tagjai és a vállalati vezetők között – a nők aránya még az eliten belül is különösen alacsonynak bizonyult, ezzel szemben a minisztériumoknál és a bankoknál jóval meghaladva az elit átlagát egynegyed körüli volt a női elittagok aránya. Ennek egyik vélhető oka az volt, hogy ezekben a nagy hierarchikus szervezetekben az átlagnál jóval nagyobb a fehérgalléros női munkaerő aránya.

A nyolcvanas évek derekán a vezetők több mint fele 50 év fölötti volt, a 35 év alatti korosztály csupán 3–4%-ot tett ki. 1990-re, mint láttuk, valamelyest fiatalabb lett

16. táblázat  
A gazdasági elit egyes szegmensei korcsoportok szerint 1990-ben és 1998-ban (%)

	-34 év	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
1990 (N = 364)							
Minisztérium	–	13,7	16,7	36,3	12,7	13,7	6,9
Bank	11,8	19,1	27,9	11,8	10,3	16,2	2,9
Vállalat	1,5	8,1	19,2	25,8	22,2	19,7	3,5
Gazdasági elit együtt	3,0	11,7	20,1	26,1	17,4	17,4	4,3
1998 (N = 240)							
Minisztérium	1,4	5,6	16,7	18,1	33,3	20,8	4,2
Parlament	1,7	5,2	15,5	17,2	32,8	13,8	13,8
Bank	3,3	13,3	30,0	30,0	13,3	10,0	–
Vállalat	5,0	3,8	11,3	26,3	18,8	26,3	8,8
Gazdasági elit együtt	2,9	5,8	16,3	22,1	25,8	19,6	7,5
Gazdasági elit együtt, parlament nélkül	3,2	7,6	19,3	24,8	21,8	19,0	4,3

a korösszetétel: az 50 év fölötti vezetők aránya kétötödre csökkent (igaz, hogy a 35 év alatti korosztály átlagosan itt is csupán 3%-ot tett ki). A nyolcvanas évek második felében tehát a gazdasági elit, s ezen belül elsősorban a pénzügyi és a minisztériumi vezetés jelentősen megfiatalodott (16. táblázat).

Különösen látványos volt ez az előbbi csoport esetében, mivel részletesebb bontásokat alkalmazva szembeötlő különbséget tapasztalunk a bankárok és a többi csoport korösszetételében. Míg a minisztériumi és a vállalati vezetőknek 30%-a volt 45 év alatti a rendszerváltás idején, az újonnan kiépülő bankszféra vezetői számottevően fiatalabbak voltak, mintegy 60%-uk tartozott ebbe a csoportba. A 35 év alatti vezetők aránya pedig a bankárok esetében mintegy négyszeresen haladta meg az elit átlagát.

A gazdasági elit átlagéletkora 1990-ben hét év szórással negyvennyolc év körül mozgott. Ezen belül a bankárok kora az átlagosnál nagyobb szórás mellett negyvenöt év volt, míg a menedzsereké negyvenkilenc. Az elit átlagéletkora az átmenetgazdaság évtizedének első felében két évvel csökkent, s ezen belül igen jelentősen, öt évvel tovább csökkent a minisztériumi vezetőké. Az évtized második felében az elit átlagéletkora ötven évre emelkedett. Ez úgy következett be, hogy a bankárok életkora az átlagosnál kisebb szórás mellett negyvenöt év maradt, míg a többi szegmensé egységesen nőtt. A gazdasági elit életkora tehát az évtized során kezdeti csökkenés után növekedett, s az elit kor szerinti szegmentáltsága is nőtt.

A rekrutáció az intergenerációs társadalmi összetétel és mobilitás tekintetében egyértelmű tendenciát mutatott az évtized során. A munkásszármazású elittagok aránya folyamatosan és jelentősen csökkent: míg 1990-ben még a gazdasági elit fele származott munkás apától, addig az évtized végére az ilyen vezetők aránya egyharmad alá esett (17. táblázat).

Hasonló tendencia mutatkozott azon elittagok tekintetében is, akiknek anyja háztartásbeli volt. Az évtized elején az elit fele, az évtized végén valamivel több mint harmada származott ilyen családból. A tendencia különösen jelentős volt a nagyvállalati menedzserek esetében, mivel ebben az esetben nem csupán a személyi összetétel változott számottevően, hanem az intézményi környezet is. Az évtized elején még állami tulajdonban lévő nagyvállalatokat magánkézben, s gyakran külföldi tulajdonban lévő cégek váltották fel. A szegmentáltság a származási mutatók tekintetében az évtized derekán csökkent, majd ismét növekedett. Az egyes szegmensek közötti különbség a származási összetétel tekintetében az évtized végén abban mutatkozott meg, hogy míg a gazdaságpolitikában egyharmados-kétötödös, addig az üzleti elitben egyötödös-egynegyedes volt a munkásszármazású vezetők aránya.

Míg a nyolcvanas évek derekán a gazdasági vezetők háromötöde, s 1990-ben is mintegy fele volt munkás- vagy (kisebbrészt) paraszti származású, addig a kilencvenes években az ilyen származásúak aránya egyharmad alá csökkent, s csökkent az értelmiségi és fehérgalléros családból érkező elittagok aránya is. Ezzel szemben ugrás-szerűen megnőtt, egytizedről kétötöd fölé emelkedett azoknak az aránya, akiknek már apja is valamiféle vezetői funkciót töltött be. Az a bezáródási tendencia tehát, amit a gazdasági elit fiatal generációja esetében az intergenerációs mobilitási minták tekintetében a kilencvenes évek elején tapasztaltunk, az évtized során kiteljesedett.

17. táblázat

A gazdasági elit szegmensek és az apa foglalkozása szerint, 1990, 1993, 1998 (%)

	Önálló	Vezető	Értelmiségi	Ügyintéző	Szakmunkás	Betanított, segédmunkás, egyéb
1990 (N = 321) (Cramer's V= .19*)						
Minisztérium	5,8	3,5	30,2	15,1	22,1	23,3
Bank	6,7	16,7	28,3	15,0	15,0	18,3
Vállalat	9,0	9,0	16,4	10,2	25,4	29,9
Gazdasági elit együtt	7,7	9,0	22,3	12,4	22,6	26,0
1993 (N = 323) (Cramer's V= .11 ns)						
Minisztérium	11,9	47,6	14,3	–	14,3	11,9
Parlament	18,9	43,2	10,8	–	10,8	16,2
Bank	6,7	45,0	20,0	3,3	10,0	15,0
Vállalat	12,0	39,1	13,0	3,8	17,9	14,1
Gazdasági elit együtt	11,8	41,8	14,2	2,8	15,2	14,2
Gazdasági elit együtt, parlament nélkül	10,8	41,6	14,7	3,1	15,7	14,0
1998 (N = 240) (Cramer's V= .19*)						
Minisztérium	2,8	41,7	23,6	2,8	19,4	9,7
Parlament	17,2	36,2	13,8	–	15,5	17,2
Bank	–	63,3	10,0	–	16,7	10,0
Vállalat	10,0	45,0	17,5	5,0	11,3	11,3
Gazdasági elit együtt	8,3	44,2	17,5	2,5	15,4	12,1
Gazdasági elit együtt, parlament nélkül	5,5	46,7	18,7	3,3	15,4	10,4

A szegmensek közötti származási különbségek ugyanakkor nem növekedtek, hanem eleinte csökkenni látszottak, majd a kezdeti szinten álltak be.

A lényeges változás tehát a rekrutáció tekintetében a felső-középosztályi származás dominánssá válása volt, ami már az évtized első felében bekövetkezett. Bár a modell távol van attól, amit Putnam nyomán agglutinációnak lehetne nevezni (Putnam 1976), s nem éri el a két világháború közötti magyar gazdasági elit zártságának mértékét sem, a társadalmi bezáródás tendenciája a kilencvenes évek magyar gazdasági elitjét világos módon jellemzi. Ez a tendencia a külföldi vizsgálatok eredményeiből kikövetkeztethetően nem egyedülálló a térségben. Eltérő ütemben, de hasonló változások mentek végbe a német, a cseh, a bolgár és a szerb gazdasági elit esetében is az intergenerációs bezáródás tendenciáját tekintve (Best 2004; Machonin–Tucek 2000; Kostova 2000; Lazic 2004) (18. táblázat).

18. táblázat  
A volt szocialista párttagok aránya 1990-ben, 1993-ban és 1998-ban szegmensek szerint (%)

Szegmens	1990	1993	1998
Minisztérium	81,4	50,0	52,8
Parlament		42,9	50,0
Bank	63,8	42,9	33,3
Vállalat	74,4	71,9	52,5
Gazdasági elit együtt	73,8	61,6	49,6
N	364	284	240

A volt párttagok aránya az elit körében – hasonlóan a munkásszármazásuk arányához – folyamatosan csökkent az átmenetgazdaság időszakában. A kezdeti háromnegyedes MSZMP-s arány az évtized végére az elit felét tette ki. A volt állampárti elit sorsát vizsgáló tanulmányok jelentős része a politikai elit cirkulációját és ezzel szemben az üzleti elit viszonylagos stabilitását regisztrálta az évtized első felében. Adataink áttételesen megerősítik és kiegészítik ezt az elemzést. Ne feledjük, hogy itt nem direkt módon a volt káderelit sorsát vizsgáljuk, hanem azt, hogy milyen volt a párttagság szerepe és aránya az elitben. A volt szocialista párttagok aránya már az évtized első felében jelentősen csökkent a gazdaságpolitikusok körében, és kevésbé csökkent a vállalati vezetők között. Ez tehát megerősíti a más felmérések által is regisztrált eredményeket (Szelényi–Szelényi 1996; Kolosi–Sági 1996; Róna-Tas–Böröcz 2000). Kiegészítésként megjegyezhetjük, hogy amennyiben az üzleti eliten belül a bankárokat is számításba vesszük, esetükben a volt párttagok aránya már az évtized elején csökkent. Ez – miként a korcsoportok elemzése kapcsán is felmerült –, a bankszektorban az 1987-es banktörvényt követő megújulásával s az újonnan létesülő bankokba került, zömmel fiatal vezetők sajátos társadalmi jellemzőivel hozható összefüggésbe (Várhegyi 1998).

A másik kiegészítés, amit ezen elemzésekhez fűzhetünk, abban áll, hogy az évtized végére a volt párttagok arányának csökkenése a vállalati szektorban is bekövetkezett,

s az arány nagyjából olyanak mutatkozott, mint a minisztériumi vezetők között. A változások ebben a vonatkozásban inkább az intézményi, mint a személyi összetétel módosulásának tudhatók be. A szegmensek közötti különbségek a lojalitáskritériumokat illetően mérséklődtek az évtized során. Azonban ha a vállalati szektoron belül külön vizsgáljuk az elitbe tartozó állami és magáncégek felső vezetőinek összetételét, világos módon elválik a két csoport. A legnagyobb állami cégek felső vezetőinek közel négyötöde volt a rendszerváltás előtt párttag, míg a legnagyobb magáncégek felső vezetőinek csupán kétötöde.

Amennyire jellemző volt a kései tervgazdaság időszakában a párttagság mint a gazdasági elitpozíciót kondicionáló tényező, annyira atipikussá vált az átmenetgazdaság időszakában. A parlamenti elit érthető kivételével nem volt olyan szegmense a gazdasági elitnek, amelyik a pártpolitikában direkt módon vett volna részt, ideértve, s ez különösen fontos, a minisztériumi felső vezetést is. Míg a tervgazdasági elit elsősorban a párttagság és a képzettség szűrőin keresztül biztosította zártságát, az átmenetgazdaság elitjében a párttagság elveszítette szűrő funkcióját, ezzel szemben a származás szerint zártság jelentősen növekedett.

#### 4.3. A KÉPZETTSÉG ÉS A KARRIERMINTÁK ALAKULÁSA

Az alábbiakban először arra a kérdésre keresem a választ, hogy mi jellemezte a kilencvenes években a gazdasági elit képzettségének változásait, annak tartalma, szintje és jellege szerint, majd áttérek a karrierminták vizsgálatára (19. táblázat).

Mint láttuk, a gazdasági elit képzettségi szintje magas volt már a kései tervgazdaság időszakában is. Ez a rendszerváltást követően nem csökkent, hanem nőtt, s mi-

19. táblázat  
A gazdasági elit képzettségének szintje, 1984–1998 (%)

	1984	1990	1993	1998
Legfeljebb középfokú	9,0	4,1	6,2	3,3
Főiskola	91,0	11,6	18,2	15,5
Egyetem		84,3	75,6	81,2
N	4890	370	333	240

20. táblázat  
A gazdasági elit képzettségének jellege, 1990–1998 (%)

	1990	1993	1998
Nappali	58,4	72,9	79,3
Esti	22,5	16,3	12,9
Levelező	19,1	10,8	7,8
N	356	325	232



nőségét és tartalmát tekintve is jelentősen átalakult. A középfokú végzettségű elit-tagok aránya 5% alá csökkent, azonban valamelyest nőtt (különösen a fiatal vezetők körében) a főiskolai végzettségűek aránya az egyetemi végzettségűekhez képest (20. táblázat).

Az esti és a levelező képzésben végzettek aránya fokozatosan csökkent, míg a nappali végzetteké nőtt a gazdasági eliten belül a kilencvenes évek során. Míg az esti és levelező tagozaton diplomát szerzettek aránya az évtized elején még meghaladta a kétötödöt, az évtized végére az ilyen diplomák aránya egyötödre csökkent. Ezen belül a levelező tagozaton végzettek aránya az esti tagozaton végzettekénél nagyobb arányban csökkent (21. táblázat).

21. táblázat

A gazdasági elit felsőfokú képzettségének típusa, 1984–1998 (%)

	1984	1993	1998
Műszaki	41,5	36,8	19,4
Közgazdasági	38,0	43,8	56,0
Egyéb	20,5	19,4	24,6
N	4458	326	232

Kétötödről egyötödre csökkent a műszaki végzettségűek aránya a nyolcvanas évek közepén tapasztalt arányhoz képest. Ezzel szemben jelentősen nőtt a közgazdasági végzettségűeké, ilyenformán arányuk meghaladta a gazdasági elit felét. Növekedett továbbá az egyéb – ezen belül elsősorban a jogász – végzettségűek aránya is.

Az alapképzettség típusa erős összefüggést mutatott a képzettség szintjével és a tanulási idő hosszával is: 1993-ban a közgazdászok között az egyetemet végzettek, a mérnökök körében pedig az alapképzettségük szerinti főiskolai diplomások felülreprezentáltsága volt megállapítható, miközben a mérnökök átlagos tanulási ideje hosszabb volt. Ez a főiskolát követő kiegészítő képzések gyakoriságának tudható be, ami gyakran valamiféle közgazdasági képzésben való részvételt jelentett. A közgazdászok esetében ugyanakkor a kiegészítő képzés nagyobb valószínűséggel a tudományos fokozat megszerzését jelentette. Az egyetemet végzettek körében a nappali tagozat nyújtott jobb esélyeket az elitbe kerüléshez, míg a főiskolai diplomás gazdasági vezetők gyakran az esti vagy a levelező tagozaton szereztek képesítést. Feltételezhető, hogy körükben általában a már megindult karrier folytatásának igénye tette szükségessé a megfelelő végzettség megszerzését. Az esti és a levelező tagozat ugyanakkor mind a főiskolai, mind az egyetemi alapképzés kiegészítésére is szolgált, ami a viszonylag hosszabb tanulási időben is kifejezésre jut. A gazdasági vezetők több mint fele legalább 18 évig tanult különböző oktatási intézményekben, ami az első alapidipлома utáni továbbképzés elterjedtségére utalt (22. táblázat).

Az elit képzettsége az évtized első felében szoros összefüggést mutatott az elit szegmensek szerint tagolódásával. Ez elsősorban a tudás típusára igaz: a közgazdászok erős felülreprezentáltságát figyelhettük meg nemcsak a bankokban, hanem a

22. táblázat  
A gazdasági elit tanulmányi idejének hossza, 1990–1998 (%)

	1990	1993	1998
–17 év	64,4	48,1	48,3
18– év	35,6	51,9	51,7
N	371	321	240

gazdasági jellegű minisztériumok élén is. A mérnökök a nagyvállalati szegmensben tudták megőrizni pozíciójukat, miközben a parlamenti szegmens az egyéb végzettségűek számára is viszonylag nagyobb esélyt adott a gazdasági elitbe kerülésre (23. táblázat).

Jóval gyengébb volt a kapcsolat a képzés jellege és a szegmensek között. Míg a minisztériumokban és a parlamenti gazdasági bizottságokban az elit tagjainak több mint háromnegyede végzett nappali tagozaton, addig a banki menedzserek körében az esti tagozatnak, az állami és a magánvállalati vezetők esetében pedig a levelező képzésnek is fontos szerep jutott.

Ha az elitnek a képzés szintje szerinti szegmentálódását tekintjük, akkor a banki és a minisztériumi elit esetében megállapíthatjuk, hogy szinte kizárólag egyetemen képezték az itteni vezetőket, miközben a parlamenti, valamint a vállalati szegmensek-

23. táblázat  
A gazdasági elit képzettsége szegmensenként 1993-ban (%)

	Minisztérium	Parlament	Bank	Vállalat	Gazdasági elit
A képzettség típusa (N = 326, Cramer's V = .35****)					
Műszaki	13,0	28,2	8,1	53,4	36,8
Közgazdász	71,7	28,2	77,4	29,5	43,8
Egyéb	15,3	43,6	14,5	17,1	19,4
A képzettség jellege (N = 325, Cramer's V = .09 ns)					
Nappali	75,6	82,4	73,3	70,4	72,9
Esti	17,7	8,8	20,0	16,2	16,3
Levelező	6,7	8,8	6,7	13,4	10,8
A képzettség szintje (N = 340, Cramer's V = .17****)					
Középiskola	–	10,3	8,1	6,2	6,2
Főiskolai	8,7	20,5	4,8	24,4	18,2
Egyetemi	91,3	69,2	87,1	69,4	75,6
A képzettség hossza (N = 321, Cramer's V = .18**)					
–17 év	54,5	53,8	62,3	40,3	48,1
18– év	45,5	46,2	37,7	59,7	51,9

ben a főiskolák is felülreprezentáltak voltak. A tudományos fokozatok kérdésének vizsgálata egyfelől világosan mutatja, hogy a bankárok (35,6%) és kisebbrészt a minisztériumi vezetők (21,7%) körében – összhangban az egyetemi alapidomával – jelentős volt a posztgraduális képzés. Másfelől ez ismételten rámutat a vállalati szegmens képzettség szerinti heterogenitására, amennyiben nemcsak a főiskolai diplomások, hanem a tudományos fokozattal rendelkezők is felülreprezentáltak voltak ebben a körben. A vállalati menedzserekre a hosszabb, a banki, a parlamenti és a minisztériumi gazdasági elitre pedig inkább a viszonylag rövidebb tanulási idő volt jellemző.

Adataink egyúttal arra is utalnak, hogy a banki elit átlagosan rövidebb képzési idővel, de magasabb szinten tanult: az egyetemen, nappali tagozaton végzettek és a tudományos fokozattal rendelkezők körükben felülreprezentáltak. Megjegyzendő, hogy a képzési mintának ez a sajátossága a történeti gazdasági elit pénzügyi szegmensében is észlelhető volt. Az évtized végére a gazdasági elit képzettségének szintje nőtt, és minősége valószínűsíthetően javult. Az elit minden szegmensében tovább növekedett az egyetemet végzettek aránya szemben a főiskolai vagy csupán középiskolai végzettséggel rendelkezőkkel (24. táblázat).

24. táblázat  
A gazdasági elit képzettsége szegmensenként 1998-ban (%)

	Minisztérium	Parlament	Bank	Vállalat	Gazdasági elit
A képzettség típusa (N = 232, Cramer's V = .46****)					
Műszaki	8,3	13,5	6,7	38,5	19,4
Közgazdász	62,5	40,4	83,3	50,0	56,0
Egyéb	29,2	46,2	10,0	11,5	24,6
A képzettség jellege (N = 232 Cramer's V = .19****)					
Nappali	87,5	76,9	83,3	71,8	79,3
Esti	11,1	5,8	10,0	20,5	12,9
Levelező	1,4	17,3	6,7	7,7	7,8
A képzettség szintje (N = 240 Cramer's V = .17*)					
Középiskola	–	10,3	–	2,5	3,3
Főiskolai	9,9	15,5	10,0	11,3	11,7
Egyetemi	90,3	74,1	90,0	86,3	85,0
A képzettség hossza (N = 240 Cramer's V = .17 ns)					
–17 év	59,7	50,0	43,3	38,8	48,3
18– év	40,3	50,0	56,7	61,3	51,7

Egészében nőtt a nappali tagozaton végzettek aránya is, különösen a bankok és minisztériumok felső vezetésében, ezzel szemben a parlamenti bizottsági tagok esetében a levelező tagozaton végzettek aránya növekedett. Ezzel áll összefüggésben, hogy míg a gazdasági elit szegmentáltsága nem változott a képzettség szintje tekinte-

tében, növekedett a képzettség tagozati jellegét tekintve. Ennél is jelentősebb arányú volt az átalakulás és a szegmentáltság növekedése a diplomák típusát tekintve. Míg egészében az évtized során, mint láttuk, csökkent a műszaki, s nőtt a közgazdasági és az egyéb diplomák aránya, ez szegmensenként eltérő mértékben történt. Az évtized elején az elit egyes szegmenseit a professzionális tudás típusát illetően az jellemezte, hogy a vállalati elitben a műszakiak, a bankokban és a minisztériumokban pedig a közgazdászok domináltak, s a parlamentben a három tudástípus nagyjából kiegyenlített volt. A közgazdász diplomával rendelkezők arányának növekedése elsősorban a vállalatvezetők és a parlamenti bizottsági tagok esetében volt számottevő, míg az egyéb, elsősorban jogi diplomával rendelkezők aránya főként a minisztériumi felső vezetők körében nőtt átlag fölött. Mindez azzal járt, hogy a képzés típusát illetően a gazdasági elit szegmentáltsága, ami már az évtized elején is jelentős volt, az évtized végére tovább növekedett.

A képzettség hossza nem változott számottevően, csupán a bankárok körében nőtt a hosszabb képzési idejű felső vezetők aránya, s ezzel a szegmensek közötti különbségek ebben a tekintetben mérséklődtek.

A gazdasági elit tehát a képzettség szintje és a tagozat jellege vonatkozásában az évtized során a korábbi jelentős mértékhez képest is zártabbá vált. Szegmentáltsága ezekben a dimenziókban nem változott számottevően. A professzionális tudás típusát illetően mind a közgazdászok irányában megmutatkozó bezáródás, mind pedig a szegmentáltság jelentősen nőtt. A mérnökök veszítettek, a közgazdászok pedig nyertek és dominánssá váltak a gazdasági eliten belüli arányukat tekintve, a növekedés különösen a vállalati menedzserek körében volt számottevő. Kevésbé látványos, de említést érdemlő változás, hogy az egyéb (elsősorban jogi) diplomások aránya a gazdasági elit csaknem minden szegmensében növekedett, s ez a növekedés nem csupán a műszaki, hanem a közgazdasági tudás arányának csökkenésével is járt a minisztériumi vezetők körében.

Mint láttuk, az évtized elején a nagymérvű fluktuáció nem járt együtt az ugrásszerű, több pozíció átívelő karrier arányának számottevő növekedésével, az elitbe ívelő karrierek domináns típusa a folyamatos, lépésről lépésre történő emelkedés volt. Ez így maradt az évtized során végig, s csupán az egyes szegmensekben mutatkoztak egymást kiegyenlítő tendenciák. Az első szabadon választott országgyűlés esetében a parlamenti gazdasági elit tagjainak fele érezte úgy, hogy karrierje ugrásszerű volt, a második országgyűlés gazdasági bizottsági tagjainak már kevesebb mint harmada. Ezzel szemben a bankárok körében az évtized során először valamelyest emelkedett, majd csökkent a folyamatos karriert befutók aránya. Ezzel együtt is a bankárok négyötödét jellemezte a folyamatos karrier (25. táblázat).

Hozzátehetjük, hogy az elit döntő többsége, mintegy kétharmada a kilencvenes évek elején és végén is úgy érezte, hogy pályafutása egyenletes volt, azt nem kísérték hullámhegyek és hullámvölgyek.

A kilencvenes évek elején a gazdaságpolitikusok és a bankárok az elit átlagánál többet várokoztak karrierjük első állomásán arra, hogy vezetői pozícióba jussanak, ám az első vezetői pozíciótól az elitpozícióig hamarabb jutottak el, mint a vállalatok vezetői (26. táblázat).

25. táblázat  
Folyamatos karrierminták 1990-ben, 1993-ban és 1998-ban (%)

	1990	1993*	1998*
Minisztérium	72,3	71,7	83,3
Parlament		50,0	70,0
Bank	83,0	87,1	79,3
Vállalat	72,2	91,3	92,5
Gazdasági elit	74,2	82,2	82,8
N	364	337	240

\* Önbesorolás alapján.

26. táblázat  
A gazdasági elit karriermintáinak jellemzői szegmensenként 1993-ban

	Minisz- térium	Parlament	Bank	Vállalat	Gazdasági elit
Munkába állástól az első vezetői pozícióig (év)	10,3	9,3	9,4	7,0	8,1
Első vezetői pozíciótól az elitbe jutásig (év)	9,7	13,6	10,2	15,1	13,2
Karrierlépések száma vezetői pozícióban	2,4	1,7	3,1	2,6	2,6
Karrierlépések összes száma	4,5	3,4	5,2	4,5	4,5
Egy pozícióban töltött évek száma a karrier egészében	4,4	6,8	3,8	4,9	4,7
Egy pozícióban töltött évek száma a vezetői karrier során	4,1	8,2	3,3	5,9	5,1
N	46	39	62	192	339

A bankárok összességében több karrierlépéssel, s egy pozícióban átlagosan a többiekénél kevesebb időt töltve futottak be a gazdasági elitbe ívelő karrierjüket. Az évtized végére az a tendencia egészében megmaradt, hogy a minisztériumi vezetők és a bankárok karrierje az elit átlagánál gyorsabb, miközben a bankárok esetében az első, „várakozási” szakasz hossza jelentősen redukálódott (27. táblázat).

A bankárok és a vállalati vezetők karrierlépéseinek száma kiegyenlítődött, s az egy pozícióban töltött évek száma is hasonlatossá vált. Ebben a vonatkozásban az országgyűlés gazdasági bizottságainak tagjai futottak be a gazdasági elit átlagától eltérő pályaképet. Esetükben az a jellemző, hogy az átlagosnál kevesebbszer váltottak pozíciót (szakmai, tehát nem szükségképpen csak képviselői) pályafutásuk során. Következésképpen egy-egy vezetői pozícióban viszonylag hosszú időt, átlagosan hét évet töltöttek el, szemben a menedzserekkel és minisztériumi vezetőkkel, akik átlagosan három-, vagy a bankárokkal, akik két éveenként váltottak pozíciót.

27. táblázat  
A gazdasági elit karriermintáinak jellemzői szegmensenként 1998-ban

	Minisz- térium	Parlament	Bank	Vállalat	Gazdasági elit
Munkába állástól az első vezetői pozícióig (év)	9,0	5,6	6,8	5,4	6,8
Első vezetői pozíciótól az elitbe jutásig (év)	14,2	18,3	11,8	17,8	16,0
Karrierlépések száma vezetői pozícióban	4,7	4,2	5,2	6,3	5,2
Karrierlépések összes száma	7,6	6,7	8,2	8,9	7,9
Egy pozícióban töltött évek száma a karrier egészében	3,4	4,5	2,3	3,0	3,4
Egy pozícióban töltött évek száma a vezetői karrier során	3,4	6,6	2,3	3,4	3,9
N	70	49	30	77	226

A gazdasági elit karrierjének hossza némileg, mintegy másfél évvel megnyúlt az évtized során. Ezen belül a várakozási szakasz inkább csökkent, s a vezetői szakasz jelentősen, három évvel nőtt. A változás különösen a gazdaságpolitikuskok és a vállalati vezetők esetében volt jelentős, aminek egyik oka az elitcsere ütemének csökkenése és az elit bezáródása, az intézményen belüli karrier arányának növekedése volt. Átlagosan jelentősen nőtt a karrierlépések száma, s csökkent az egy pozícióban töltött idő, ez különösen igaz a vállalati elit esetében.

Az derül ki a karrierök hosszát és periodizációját vizsgáló elemzésünkéből, hogy az 1998-as gazdasági elit tagjai átlagosan a hetvenes évek elején kezdtek dolgozni, az évtized végén kerültek először vezetői, majd a nyolcvanas évek derekán felső vezetői pozícióba. Ezen belül a vállalati vezetők inkább a nyolcvanas évek első felében, 1983–84-ben, míg a bankvezetők és a gazdasági minisztériumok felső vezetői inkább az évtized végén, 1987–88-ban jutottak először felső vezetői szerephez. Az elit tagjainak átlagosan négy munkahelye volt, s a bankárok és a minisztériumi vezetők hat-nyolc, a vállalati vezetők tizenegy évet töltöttek egy-egy munkahelyen. Átlagosan minden második pozícióváltásuk egyszersmind munkahelyváltással is járt. Számottevő részük tehát még a kései tervgazdaságban kezdte felső vezetői karrierjét, elitpozíciójukba azonban már szinte kivétel nélkül a kilencvenes évek első felében kerültek (28. táblázat).

Rendkívüli mértékben módosult a munkahelyen belüli kiválasztási arány az évtized során. Az évtized elején, a felgyorsult elitváltás és intézményi változások egyik velejárójaként a munkahelyen belüli elitkarrierök atipikusak voltak. Különösen így volt ez a bankszektorban és a minisztériumi szférában. Az évtized végén a gazdasági elit fele a saját előző munkahelyén került elitpozícióba, s ha az összehasonlítás miatt a parlamenti elitet az elemzésből kihagyjuk, akkor a gazdasági elit több mint fele ke-

28. táblázat

Az előző beosztása is ezen a munkahelyen volt (%)

	1990	1998
Minisztérium	20,8	70,8
Parlament		15,5
Bank	15,4	43,3
Vállalat	37,4	57,5
Gazdasági elit	28,9	49,6
Gazdasági elit parlament nélkül	28,9	57,2
N	364	240

rült így kiválasztásra. Az évtized végére a munkahelyen belüli kiválasztás vált tehát tipikussá, s különösen így volt ez a minisztériumi vezetők körében. A legjelentősebb intézményi bezáródási minta tehát a minisztériumok körében volt megfigyelhető. Ami a vállalati elitet illeti, korábban ezt jellemezte leginkább az adott intézményen belüli előrelépés, s ha így értelmezzük, azt várhatnánk, hogy a magánvállalatok dominanciája révén a vállalati elit körében is növekedett az intézményen kívüli karrier aránya. Nem így történt, összességében nőtt az intézményen belüli karrier aránya, s ez a fajta kiválasztás jóval inkább jellemezte a magánvállalati, mint az állami vállalati felső vezetőket. A magánvállalati elit közel kétharmada, míg az állami cégek felső vezetőinek alig több mint kétötöde került belülről kiválasztásra. Az évtized elején igaz volt némi sarkítással, hogy a minisztériumokat a szegmensen kívülről rekrutált, a bankokat az adott szegmensből (a bankvilágból), míg a vállalatokat szűkebben az adott cégből, vagy szegmensből kiválasztott felső vezetők irányították. Az évtized végére ez úgy módosult, hogy a vállalatokat és a minisztériumokat egyaránt az intézményen belüli vezetői karrier minta jellemezte, s növekedett emellett a szegmensen belüli karrier aránya is (29. táblázat).

Ez utóbbi változatlanul domináns maradt a bankszektorban az évtized végén, de itt is növekedett az intézményen belüli elitkarrier aránya. A kivételt ez alól az or-

29. táblázat

Az előző beosztása is ebben a szegmensben volt (az intézményen belüli karrierrel együtt) (%)

	1990	1993	1998
Minisztérium	46,5	58,5	86,1
Parlament		9,4	36,2
Bank	58,5	59,0	90,0
Vállalat	73,7	68,4	86,3
Gazdasági elit	63,5	53,8	74,6
Gazdasági elit parlament nélkül	63,5	58,5	84,4
N	364	316	240

szágyűlés gazdasági bizottságai jelentették, mivel ezek az évtized elején csupán tizedrészben rekrutálódtak a politika szférájából, s az ilyen karrier aránya az évtized végére sem sokkal haladta meg az egyharmadot.

Azoknak a gazdasági bizottsági tagoknak az aránya pedig, akik a korábbi ciklusban is valamely parlamenti gazdasági bizottság tagjai voltak, hozzávetőlegesen egyhatodot tett ki. A gazdasági elit választások útján pozícióba került tagjai tehát a többi elitszegmensnél lényegesen nagyobb arányban érkeztek szegmensen kívülről az elitpozícióba. Mindez ellentmondani látszik annak, hogy a parlamenti gazdasági elit körében az átlagosnál jóval kisebb fluktuációs rátát tapasztalunk, akár az egy, akár pedig a három éve beléptek arányában mérjük azt. A parlamenti elit tekintetében a fluktuációs ráta ezen adatai azonban abból adódnak, hogy a felmérések a választási ciklusok végén (tehát 1998-ban is még a választások előtti hónapokban) készültek.

Külön kérdés, hogy a képzettség fentebb értelmezett dimenziói milyen összefüggést mutattak a karrier hosszával és periodizációjával az évtized elején és végén. A gazdasági elit döntő többségének – több mint négyötödének – karriermintáit, mint láttuk, az átmenetgazdaság éveiben is a folyamatos, lépésről lépésre történő előrehaladás jellemezte. Az első beosztástól az elitig terjedő összes karrierlépés számát tekintve nem volt számottevő eltérés a közgazdasági, mérnöki és egyéb végzettségűek között, átlagosan négy-öt lépést regisztrálhatunk.

Ennél magasabb számú beosztásváltás jellemezte azokat, akik esti tagozaton szereztek diplomát. A karrierlépések száma és a tagozat jellege között tehát szignifikáns összefüggés volt, szemben a képzettség típusával és azzal, hogy főiskolai vagy egyetemi szintről volt-e szó. Összességében az elemi statisztikai összefüggések szerint a képzettség hatása inkább a karrier első időszakában gyakorolt befolyást, abban a periódusban, ami a munkába állástól az első vezetői pozícióig terjed. A karrier második időszakában, az első vezetői pozíciótól az elitpozícióig terjedő periódusban e hatás jelentősen csökkent: csupán azt regisztrálhatjuk, hogy az egyetemi végzettségűek valamivel több beosztásváltással jutottak el első vezetői pozíciójukból az elitbe, mint a főiskolai diplomások.

Az első munkába állástól a mindenkori elitpozícióig terjedő idő a gazdasági elit egészében átlagosan mintegy huszonegy év volt 1993-ban. A közgazdasági végzettségűek esetében ez ennél rövidebb, 19 és fél év, míg a műszakiak és egyéb végzettségűek körében 22-23 év. A főiskolán végzettek három évvel több akkumulációs időt mondhatnak magukénak, mint az egyetemi diplomások. Mivel, mint láttuk, az egyetemi diplomások karrierjük második szakaszában több beosztásváltással jutnak az elitbe, ebből az következik, hogy egyszersmind kevesebb időt is töltenek egy beosztásban: az egy karrierlépésre eső átlagos időtartam az egyetemi diplomások esetében öt év, a főiskolát végzetteknél hat és fél év volt.

Igen szignifikáns volt a különbség a nappali és az esti-levelező tagozaton végzettek átlagos karrierideje között: míg a nappali tagozaton végzettek átlagosan 19 év alatt jutottak elitpozíciójukba, a levelezősök 25, az esti tagozatosok pedig 28 év alatt. A nappali és az esti tagozaton végzettek teljes karrierideje között tehát csaknem tíz év különbség volt, s ez csak gyengén függött össze a szegmens- és a kohorsz-hatással.



Szignifikáns volt a karrierlépések száma és a szegmenshez tartozás közötti kapcsolat: míg a parlamenti gazdasági bizottságok tagjait átlagosan három, a bankvezetőket öt beosztásváltás jellemezte. A minisztériumi vezetők, az állami és a magánvállalatok vezetői átlagosan négy-öt beosztásváltással jutottak el első beosztásuktól a csúcra. Az első akkumulációs időszakot – a munkába lépéstől az első vezetői beosztásig terjedő periódust – tekintve jelentős eltéréseket tapasztalhatunk az egyes szegmensek között: ez a minisztériumi vezetőknél volt a leghosszabb – mintegy tíz év –, és az állami vállalatok vezetőinél a legrövidebb, hat és fél év. Ezzel szemben a második akkumulációs időszak, az első vezetői pozíciótól az elitpozícióig húzódó periódus épp ez utóbbiaknál tartott a legtovább, mintegy tizenhat évig, míg a minisztériumi vezetőknel volt a legrövidebb, kilenc és fél év. A szegmensek közötti különbség azonban nem tűnik el teljesen, ha a karrier egészét vesszük figyelembe. A minisztériumi vezetők és a bankvezetők esetében ez átlagosan rövidebb, tizenkilenc év, míg a vállalati vezetők esetében hosszabb, huszonnégy-huszonhárom év volt. Összevetve ezt a karrierlépések számával, azt az eredményt kapjuk, hogy a bankvezetők esetében a karrierlépések átlagos időtartama lényegesen rövidebb volt, mint a többi szegmensben.

Kisebb, de ugyancsak szignifikáns volt a különbség azok közt, akik egy szegmensben belül, illetve szegmensek között váltva jutottak jelenlegi elitpozíciójukba. A szegmensben belüli karrierlépések átlagos száma nagyobb volt. Itt kielégítő magyarázat a szegmensekkel összefüggő kereszthatás, mivel a legtöbb szegmenseket átmetsző karrierminta a parlamenti képviselők között mutatkozott, márpedig, mint láttuk, esetükben a karrierlépések száma alacsonyabb volt az átlagnál.

Lényegében nem volt eltérés a nők és a férfiak karrierjének átlagos hosszát illetően. Ha azonban külön vizsgáljuk az első vezető beosztásig terjedő időszakot, a nemek szerinti eltérés ugrásszerűen megnő: a nők esetében mintegy öt évvel hosszabb várakozási idő előzte meg az első vezetői szelekciót. Mindez bizonyára összefügg a családi életciklus alakulásával. Ha azonban a női vezetőknek karrierjük kezdetén jelentősen többet kellett várakozniuk, s e különbségek a karrier egészét tekintve eltűnnek, akkor ez csak úgy lehetséges, hogy az egyszer már kiválasztott női vezetők a férfiaknál gyorsabban jutottak előre az elitbe. Ez így is van: azt a meglepő eredményt hozta felszínre a karrierminták hosszával és periodizációjával foglalkozó elemzésünk, hogy az első vezetői pozíciótól az elitpozícióig terjedő időszak átlagos hossza a nők esetében kilenc év, míg a férfiak esetében tizennégy év volt.

Szignifikáns különbség volt a fiatal és az idős vezetők karrierjében. Míg a negyvenöt év alatti fiatalok átlagosan három és fél, az idősebbek öt karrierlépéssel jutottak jelenlegi beosztásukba. Az előbbieket átlagosan 13 év alatt jutottak jelenlegi pozíciójukba, az utóbbiak éppen duplája, 26 év alatt. A különbség tekintetében kézenfekvőnek tűnik az az értelmezés, mely szerint generációs hatással van dolgunk: az idősebbek, éppen koruknál fogva töltöttek több időt a pályán, és így több lépést tettek meg. Az, hogy idősebbek lévén több időt töltöttek a pályán, evidens, de miért ugyanennyire evidens, hogy több lépést kellett megtenniük?

Az idősebbek nem pusztán azért töltöttek relatíve több időt karrierjük elitpozíciót megelőző szakaszában, és nem csupán azért tettek meg több karrierlépést, mert erre több idejük volt, hanem azért is, mert amikor ők kezdték pályájukat, és vártak a

vezetői szelekcióra, az átlagos várakozási idő hosszabb volt. A negyvenöt év alattiak körében az első pozíciótól az első vezetői pozícióig terjedő periódus átlagosan hat, míg az idősebbek esetében ugyanezen akkumulációs időszak kilenc év volt.

Nem tért el ettől a karrier vezetői periódusában mutatkozó különbség sem: a fiatalok átlagosan hét évvel vezetővé válásuk után jutottak jelenlegi pozíciójukba, míg az idősebbek esetében ez tíz évvel több időt vett igénybe. Az állításokat néhány regressziós egyenlettel tovább árnyalhatjuk.

$$AKK193 = -0,3 \times KEPZID - 3,7 \times NAPPALI + 0,2 \times KOR + 1,9 \times KOZG + 2,2 \times BANK - 3,1 \times MULTIPOZ + 24$$

$$AKK293 = 0,7 \times KOR - 2,7 \times BANK + 2,9 \times MULTIPOZ + 43,7$$

$$KARR193 = -0,4 \times NAPPALI + 2,3$$

$$KARR293 = 0,7 \times BANK + 0,4 \times KOZG + 0,1 \times KOR + 4,9$$

ahol:

AKK193	a munkába állástól az első vezetői beosztásig terjedő évek száma
AKK293	az első vezetői beosztástól az elitpozícióba kerülésig terjedő évek száma
KARR193	a munkába állástól az első vezetői beosztásig megtett karrierlépések száma
KARR293	az első vezetői beosztástól az elitpozícióba kerülésig tett karrierlépések száma
MULTIPOZ	1, ha valaki több igazgatótanács vagy felügyelőbizottság tagja, 0 egyébként
KEPZID	az oktatásban töltött évek összes száma
NAPPALI	1, ha valaki nappalin végzett, 0 egyébként
KOR	az életkor
KOZG	1, ha valaki közgazdasági végzettségű, 0 egyébként
BANK	1, ha valaki bankvezető, 0 egyébként

A munkába állástól az első vezetői beosztásig terjedő idő hosszát érdemben befolyásolták a képzettség változói. Az első egyenlet tanúsága szerint – mely mintegy ötödében magyarázta az első akkumulációs időszak hosszát – a nappali tagozatos végzettség csaknem négy évvel rövidítette le a vezető kiválasztás várakozási idejét. Ezzel szemben a közgazdasági végzettség, és az, hogy valaki bankvezető, mintegy 2-2 évvel hosszabb belépési időt valószínűsít. A karrierminta második szakaszában – a vezető kiválasztástól az elitbe való bejutásig terjedő időben – a képzettség tényezői kiestek, és a szegmenshatás, az életkor és a multipozicionalitás mutatkozott igen jelentősnek: e három tényező a vezetői karrierszakasz kétötödét magyarázta.

Az első szakaszban megtett karrierlépések számát sem a képzettség, sem a kor, sem a későbbi munkahely jellege nem magyarázta érdemben. Csupán a nappali tagozatos végzettség gyakorolt igen gyenge negatív hatást a kezdeti karrierlépések számára. Nyilván közelebb jutnánk az összefüggések feltárásához, ha az első munkahely ágazatát, az első szakaszban betöltött pozíciók jellegét vennénk vizsgálat alá, mivel a karrierlépések száma összefüggésben állhat az intézményi stabilitással és a gazdasági szervezet hierarchizáltsági fokával.

A második, vezetői karrierszakasz váltásainak magyarázatában a munkahely, a kor és a közgazdasági végzettség bizonyult szignifikánsnak, összességében a vezetői pozí-

cióváltások tizedét magyarázva. A bankárok, a közgazdasági végzettségűek és az idősebbek több pozícióváltással jutottak az elitbe, mint az elit más tagjai. A karrierszakaszok hosszát tehát inkább magyarázták a képzettség, a kor és a munkahely jellegének tényezői, mint a karrierlépések számát. Különösen így volt ez a második, a vezetői karrierszakaszban. Egyenleteinkből is fény derült arra az összefüggésre, hogy a bankszféra vezetőinek az átlagnál több pozícióváltást kellett teljesíteniük, ám az átlagnál rövidebb idő alatt jutottak az elitbe.

Az összefüggéseket 1998-ban is ellenőriztük, s azt találtuk, hogy a karrierlépések számát sem a multipozicionalitás, sem a képzettség típusa, sem a munkahelyi szegmenshatás nem befolyásolta érdemben. Az első karrierszakasz hosszát tekintve ugyancsak jelentősen gyengült a bevont változók magyarázóereje, de a közgazdász végzettségűek változatlanul átlagosan két évvel később jutottak el a munkába állástól az első vezetői pozícióig, mint a többiek. Mivel az első karrierszakasz hossza átlagosan hét (minisztériumi vezetők esetében kilenc, vállalati vezetők esetében öt és fél) év volt ekkor, a késleltetési hatás jelentősnek tekinthető. A második, vezetői karrierszakaszban nem a munkahelyi szegmens és a multipozicionalitás, hanem a képzettség jellege bizonyult fontosnak. A nappali tagozaton végzetek mintegy két és fél évvel előbb jutottak el az első vezetői pozícióból az elitpozícióba, mint esti vagy levelező tagozaton végzett társaik. A második karrierszakasz ekkor átlagosan tizenhat (bankvezetők esetében tizenkettő, menedzserek esetében tizennyolc) év volt. Így a nappali tagozatos végzettség relatív befolyása kisebb volt a második szakaszban, mint a közgazdász végzettségé az elsőben, a modell egésze azonban változatlanul erősebb magyarázóerővel bírt a második, vezetői karrierszakasz hosszát illetően.

$$\begin{aligned} \text{AKK198} &= 0,1 \times \text{KOR} + 2 \times \text{KOZG} - 0,5 \\ \text{AKK298} &= -2,6 \times \text{NAPPALI} + 0,8 \times \text{KOR} - 20,1 \\ \text{KARR198} &= 0,5 \times \text{KOZG} + 2,5 \\ \text{KARR298} &= 1,1 \times \text{MULTIPOZ} + 0,1 \times \text{KOR} + 1 \end{aligned}$$

ahol:

AKK198	a munkába állástól az első vezetői beosztásig terjedő évek száma
AKK298	az első vezetői beosztástól az elitpozícióba kerülésig terjedő évek száma
KARR198	a munkába állástól az első vezetői beosztásig megtett karrierlépések száma
KARR298	az első vezetői beosztástól az elitpozícióba kerülésig tett karrierlépések száma
MULTIPOZ	1, ha valaki több igazgatótanács vagy felügyelőbizottság tagja, 0 egyébként
KEPZID	az oktatásban töltött évek összes száma
NAPPALI	1, ha valaki nappalin végzett, 0 egyébként
KOR	az életkor
KOZG	1, ha valaki közgazdasági végzettségű, 0 egyébként
BANK	1, ha valaki bankvezető, 0 egyébként

Az évtized első felében a minisztériumok és a bankok kínálták a legkedvezőbb esélyt az elitbe történő viszonylag gyors bekerülésre, s ezekben a szegmensekben a nappali tagozaton egyetemi diplomát szerzett közgazdászok pozíciója volt domináns.

Bár az első vezetői beosztástól az elitbe kerülésig terjedő karrier szakaszt a képzettség dimenziói közvetlenül kevésbé befolyásolják, az összetételhatás miatt itt is a valamikori nappali tagozatosok, egyetemisták és a közgazdászok jobb karrieresélyeit regisztrálhatjuk, hiszen meghatározó szerepet tölthettek be a bankárok, a fiatalok és a felügyelőbizottsági és igazgatótanácsi tagok körében.

## 5. A gazdasági elitbe való bejutást kondicionáló tényezők

Eddig azt vizsgáltuk, hogy miként változott a gazdasági elit rekrutációja hosszú távon és a kilencvenes években, most azt vizsgáljuk meg, hogy milyen társadalmi tényezők kondicionálták a gazdasági elitbe való bejutást a kilencvenes évek végén.

A szakirodalom kitüntetett fontosságot tulajdonított az elit rekrutációját befolyásoló társadalmi tényezőknek. E kérdések vizsgálatának egyik legelterjedtebb módja, mikor egy-egy elit rekrutációs tendenciáit önmagukban elemzik. Ekkor az elemzés fókuszában a rekrutáció időbeli alakulása áll. Bendix és Howton, valamint Mills klasszikus tanulmányai az amerikai történeti gazdasági elit reputációs mintáin ellenőrizték a származás és a végzettség hatását az elitbe jutásra. A társadalmi tényezők között is megkülönböztetett figyelem irányult arra, hogy miként befolyásolja az osztályhatás az elitbe jutást (Etzioni-Halevy 1998; Lazic 2004; Mastekaasa 2004). E területen kisebb azoknak a munkáknak az aránya, amelyek a különböző nemzetiségű gazdasági elitiek összehasonlításával foglalkoznak (Kaelble 1982; Cassis 1997). Az egyik újabb kutatási eredmény például a német és a francia üzleti elit rekrutációját hasonlította össze száz-száz fős elitmintán az osztályreprodukció hatásának időbeli alakulását mérve (Hartmann 2000). Az elemzés azt mutatta ki, hogy a gazdasági elitnek mintegy kétötöde mindkét országban a társadalmi elitből – respektíve a „gehobenes Bürgertum”-ból, illetve a „classe dominant”-ból – származott. Franciaországban a vizsgálatok egybehangzó tanúsága szerint a felsőfokú képzésnek és a versenyvizsgáknak volt döntő szerepe a kiválasztásban. A francia vállalati elit kilenczede volt felsőfokú végzettségű, s 70%-a grande école-t végzett, aminek magasabb volt a presztízse, mint az egyetemnek. A három legnagyobb presztízssű grande école-t végzett elittagok aránya jelentősen nőtt 1972 és 1995 között. Nőtt azok aránya is, akik végzés után a még exkluzívabb Grand Corps-ba, a Corps de Mines-be, vagy az Inspection des Finances-ba kerültek. Ezek egy generáció egy ezrelékét tették ki, de az elitnek több mint kétötödét. A német elit végzettsége hasonló szintű volt, de nem koncentráldott az elit intézményekre. A német egyetemek absztrakt szaktudást közvetítettek, a franciák ezzel szemben inkább a személyiségformálásra, az intellektuális csillogásra, gyors megértésre, felelősségre, vezetői készségre, hangsúlyozott elitöntudatra neveltek.

Németországban az elsődleges kritériumok a személyiségjegyek voltak, s ezek a gehobenes Bürgertumból érkezőket helyezték előtérbe. A Bourdieu által leírt osztályspecifikus habitust tehát a francia esetben inkább az exkluzív felsőoktatási szelekciós mechanizmus biztosította (ami a felső osztályból származókat ugyancsak favorizálta, mivel nagyobb eséllyel biztosította a vizsgákhoz szükséges kulturális java-

kat). A német esetben ezzel szemben a gehobenes Bürgertum származási háttere a habitus révén juttatta tagjait előnyhöz. Személyzeti szakemberekkel folytatott interjúk tapasztalata szerint a felső vezetői pozíciókat azért töltötték be túlnyomórészt a gehobenes Bürgertum leszármazottai, mert ők birtokolták nagyobb eséllyel azokat a kódokat és tulajdonságokat, amelyek a nagyburzsoáziát megkülönböztették. Rendelkeztek önbizalommal, optimizmussal és magabiztossággal, internalizálták a társadalmi 'distinkció' kódjait, azt a tudást, ami a német üzleti élet felső rétegeit jellemezte. A szerző megfigyelése szerint az igazgató emelkedésével egyre nagyobb jelentősége volt a bizalomnak, amellyel közvetlen környezete felé fordult. A gyakran információhiányos helyzetben hozott döntések kényszere arra készítette a vállalkozót, hogy a megbízható kollégákat válogassa ki. Ez igaz volt a multinacionális cégekre is, a csúcavezetők szinte mindig annak az országnak a polgárai voltak, ahol a cég központja volt. A vizsgált legnagyobb német és francia cégek vezetői két kivétellel az adott országból származtak. Kifelé a habitus szerepe abban nyilvánult meg, hogy 'kredibilitást' sugárzott mind a bizalom, mind pedig a hitelképesség értelmében.

A kutatásoknak egy szűk köre az elit rekrutációját nem önmagában vizsgálja, annak időbeli változásait, vagy nemzeti sajátosságait elemezve, hanem az átlagnépesség adataival összevetve. Implicit vagy indirekt összehasonlításokat a fentebb idézett munkák legtöbbször használt, hiszen ezek segítenek elhelyezni az elit rekrutációjának és társadalmi jellemzőinek sajátos vonásait. A szó szigorú értelmében vett összehasonlítást az elit és az átlagnépesség között azonban viszonylag kevés vizsgálat alkalmazott. Az alábbiakban erre teszünk kísérletet, a gazdasági elit 1998-as és az aktív népesség 1997-es mintáinak összekapcsolt elemzése révén. Először a végzettség és a társadalmi háttér egymáshoz viszonyított és egymással összefüggő hatásait ellenőrzöm Robert Putnam modelljei nyomán. Ezt követően, hasonló megfontolásból a nem és a származás, illetve a képzettség és a párttagság, valamint a karrierminták egyedi és együttes hatásait vizsgálom az elitbe jutási esélyek szempontjából.

## 5.1. VÉGZETTSÉG ÉS TÁRSADALMI HÁTTÉR

Robert Putnam az elitek komparatív kutatásáról írott könyvében a származás, a képzettség és az elit státusz kapcsolatát négy egyszerű modellel szemlélteti (Putnam 1976, 30.). Az első modellben a képzettség és a származás külön-külön hat az elitbe jutásra. A másodikban a származás hat a képzettségre és ezen keresztül hat az elitbe jutásra, a származás hatása tehát csak indirekt. A szerző történelmi példaként a kínai mandarin-meritokráciát említi, s a példa inkább a képzettségi teljesítményt, mint a végzettség szintjét tárgyalja. A harmadik modellben a származás külön-külön hat a képzettségre is, és az elitbe jutásra is. Az elit tagjainak többsége képzett, de az alsó osztályból származóknak, ha történetesen képzettek is, kevés esélyük van az elitbe való bejutásra. Ez, miként Putnam megjegyzi, a modern társadalmakban ritka jelenség. A brit és a marokkói elitet hozza fel példaként, ahol a felső osztály tagjai képzettek voltak ugyan, de nem mindannyian, s az elitbe jutásnak nem elsősorban a képzettség, hanem a felső osztályi származás volt a feltétele. Végül a negyedik modellben a szár-

mazás hat a képzettségre és az elitbe jutásra is, s a képzettség is hat az elitbe jutásra. Itt tehát a képzettség mellett a származás direkt és indirekt hatást is gyakorol, azaz a második modelltől eltérően az elitbe jutó képzettek között is felülreprezentáltak a felső osztályi származásúak.

Hogyan vizsgálhatjuk Putnam modelljeit a rendelkezésre álló magyar adatokon pontosan? Az aktív népesség és a gazdasági elit adatait táblastatisztikákkal ellenőriztük. Ezen túlmenően a két mintát összevontuk, s létrehoztunk egy elit-változót, valamint egy, a végzettségre és a származásra vonatkozó változót. A mintanagyság és az elit speciális összetétele azt indokolta, hogy mindkét esetben kétértékű változókkal operáljunk, a felsőfokú végzettséggel egyfelől, valamint a középosztályi származással másfelől. A származást azzal a változóval mértük, hogy a megkérdezett családjában, szülei, nagyszülei között volt-e vállalkozó.

Az első modellt két külön keresztábrával és asszociációs mutatóval ellenőriztük. A tétel mindkét eleme igaz, az elitbe jutás és a felsőfokú végzettség, valamint az elitbe jutás és a származás között is igen erős pozitív kapcsolat van. A gazdasági elitnek, mint korábban említettem, 97%-a rendelkezett diplomával, az aktív népességen belül a diplomások aránya egyhatodos volt. Ugyanakkor az is igaz, hogy a gazdasági elit minden más társadalmi csoportnál inkább származott vállalkozói háttérű családból, beleértve magukat a vállalkozókat is (30. táblázat).

30. táblázat  
A szülők, nagyszülők közt volt-e vállalkozó?  
(Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98)

	Igen, %	N
Elit	51,7	240
Aktív népesség	19,3	767
Vezető	21,7	60
Vállalkozó	36,4	66
Értelmiségi	23,6	72
Egyéb szellemi	22,8	114
Szakmunkás	15,1	232
Betanított- és segédmunkás	10,8	194

Cramer's V = 0.35\*\*\*\*

Ez nyilván azzal állt összefüggésben, hogy az újonnan kialakuló vállalkozói osztály nem elhanyagolható része (becslések szerint több mint negyede) volt kényszervállalkozó a kilencvenes évek derekán (Lengyel 2002). Az elit több mint fele, a középosztály negyede, s az alsó osztály nyolcada jelezte, hogy szülei, nagyszülei közt volt vállalkozó. A nagyszülők vállalkozói háttére és az elitstátusz közötti pozitív kapcsolatra világított rá egy az 1993-as, Szelényi Iván, Szelényi Szonja és Donald Treiman vezetésével végzett elitvizsgálat adatait elemző tanulmány is (Róna-Tas-Böröcz 2000). Hasonló irányú, de gyengébb kapcsolat volt a szülők vállalkozói múltja és az elit-

státusz között, ami azzal áll összefüggésben, hogy a kilencvenes évek gazdasági elitjének zöme az államosítások után született.

A második modellt ellenőrzendő megvizsgáltuk az asszociációt a származás és a képzettség között, ami ugyancsak szignifikánsnak bizonyult. Hasonlóképpen erős és szignifikáns kapcsolat volt a képzettség és az elitpozíció között is. Háromdimenziós táblánkban először a munkásosztályból származók között vizsgáltuk az iskolai végzettség hatását, majd a középosztályból származók között. Azt láttuk, hogy az általános népességmintában, azok körében, akiknek felmenői közt nem voltak vállalkozók, a felsőfokú végzettek aránya 15%-ot tett ki, míg azok közt, akiknek szülei, nagyszülei közt voltak vállalkozók, a felsőfokú végzettségűek aránya egynegyedes volt. Az elit tagjainak körében mindkét származási csoport esetében a 95%-ot meghaladó döntő többség rendelkezett felsőfokú végzettséggel. Azt azonban nem állíthatjuk, hogy a származás csak közvetve az iskolai végzettségen keresztül fejtené ki hatását, s ennek következtében az azonos végzettségűek körében az alsó osztályi származásúak már ugyanolyan eséllyel jutnának az elitbe, mint a középosztálybeliek. A harmadik modell, mely a hangsúlyt a származás szűrőhatására teszi, a magyar gazdasági elit esetében nyilvánvalóan nem állja meg a helyét, hiszen, bár a kilencvenes években egy bezáródási folyamatot regisztrálhattunk, a közvetlen kapcsolat a származás és az elitbe jutás esélyei közt távolról sem volt determinisztikus. Fentiekből az valószínűsíthető, hogy a származás és a végzettség tényezői közül a végzettségnek volt nagyobb hatása az elitbe jutásra, s valóban, a negyedik modell tesztelésére kialakított logisztikus regressziós egyenletek azt az eredményt hozták, hogy bár mindkét tényező szignifikáns hatást gyakorolt az elitbe jutás esélyeire, közülük a felsőfokú végzettség hatása számottevően meghaladta a származását (31. táblázat).

31. táblázat  
Az elitbe jutás esélyei az iskolai végzettség és a származás változóival becsülve,  
1997/98-ban

Változó	B	Wald	Szign.	Exp(B)
Iskolai végzettség (felsőfokú = 1, egyéb = 0)	4,8	166,6	.0000	124,5
Származás (szülők, nagyszülők közt volt vállalkozó = 1, egyéb = 0)	1,1	161,9	.0000	2,8
Konstans	-4,7	helyesen besorolt esetek aránya 86,3%		
N	1007			

A magyarázó tényezők közül az iskolai végzettség jelentősen növelte a modell magyarázó erejét. Ehhez képest a származás már csak mérsékeltebben járult hozzá a magyarázó erő növekedéséhez, s csupán csekély mértékben csökkentette a végzettség hatását, ám kétségkívül önmagában is szignifikáns hatást gyakorolt. Azonos iskolai végzettség mellett a vállalkozói háttérű családokból érkezőknek mintegy háromszoros esélyük volt az elitbe jutásra.



## 5.2. SZÁRMAZÁS ÉS NEM

Robert Putnamhez hasonló modelleket állított fel Vicsek Lilla is, a magyar gazdasági elit és az átlagnépesség 1993-as összevont adatait elemezve (Vicsek 1998). Putnammel szemben Vicsek a társadalmi nem és az osztályszármazás egymáshoz viszonyított hatását kívánta ellenőrizni a vállalati vezetésbe való bejutás esélyei szempontjából. Nem volt egyszerűbb helyzetben, mint Putnam, mivel a szakirodalom igen alapos tanulmányozását követően arra a következtetésre jutott, hogy ellenőriznie kell a két tényező egymásra gyakorolt hatását is, s nem csupán relatív magyarázó erejüket kell tesztelnie. Interakciós hatást a nem és az osztályszármazás között a szerző nem tapasztalt, s fontosabb megállapításait az alábbiakban foglalhatjuk össze. A szerző azt feltételezte, hogy mind a nemi hovatartozás, mind pedig az osztályszármazás jelentősen differenciálta a vállalati felső vezetésbe jutás esélyeit, s a két tényező közül a nemi hovatartozás volt az erősebben differenciáló tényező. Feltételezte továbbá, hogy a magyarázó tényezők szignifikánsak maradnak, s a közöttük lévő reláció is változatlan a képzettség, a karrier és más kontrolláló tényezők bevonását követően. Hipotéziseit a szerző logisztikus regressziós modellek alkalmazásával bizonyította. Egyedi hatásokat vizsgálva azt találta, hogy a férfiaknak mintegy tizenhatszoros, míg a középosztályból származóknak közel négyszeres esélye volt a vállalati felső vezetővé válásra a jelzett időben. Azt találta továbbá, hogy e hatások szignifikánsak maradtak a kor, a képzettség és a karrier kontrollváltozóinak bevonása után is. A férfiaknak mintegy négy és félszeres, a nem munkásosztályi származásúaknak pedig közel kétszeres esélye volt a vállalati felső vezetővé válásra az összetételhatások kiszűrése után.

A mi vizsgálati eredményeink szerint a kilencvenes évek végén is igaz volt, hogy mind a nem, mind pedig a származás szignifikánsan befolyásolta az elitbe jutást. A nem bevonása nem csökkentette számottevően a származás hatását. A nem és a származás relatív súlyát illetően eredményeink azt mutatták, hogy ha csupán önmagukban vizsgáltuk őket, a két hatás kiegyenlített volt. Mind a férfiaknak, mind pedig a vállalkozói családi háttérűeknek több mint négyszeres esélyük volt arra, hogy a gazdasági elitbe jussanak (32. táblázat).

Láttuk azonban a putnami modellek ellenőrzése kapcsán, hogy az iskolai végzettség és a származás között jelentős összefüggés van, s hogy az előbbi hatása igen számottevő. A képzettség és a karrier kontrollváltozóinak bevonása után a származás

32. táblázat

Az elitbe jutás esélyei a nem és a származás változóival becsülve, 1997/98-ban

Változó	B	Wald	Szign.	Exp(B)
Nem (férfi = 1, nő = 0)	1,6	58,7	.0000	4,7
Származás (szülők, nagyszülők közt volt vállalkozó = 1, egyéb = 0)	1,4	74,6	.0000	4,2
Konstans	-2,8	helyesen besorolt esetek aránya 78,9%		
N	1007			

hatása valamelyest csökkent, de szignifikáns maradt, a társadalmi nem hatása pedig alig csökkent. Így az összetételhatások kiszűrését követően a férfiaknak mintegy négyszeres, a középosztályból származóknak pedig két és félszeres esélye volt a gazdasági elitbe jutásra, a kilencvenes évek második felében.

A vizsgálatok az alaphipotézisek tekintetében tehát megerősítik egymást, azaz egybehangzóan azt találtuk, hogy mind a nem, mind pedig a származás szignifikáns hatást gyakorolt a gazdasági vezetők közé jutásra a kilencvenes években Magyarországon. A két tényező relatív hatását illetően már némiképp eltérő eredmények születtek, s az eltéréseknek legalább három oka van. Ezek közül kettő olyan metodikai kérdéseket érint, amelyeknek tartalmi implikációi is lehetnek.

Először is, mint említettem, eltérő volt a két vizsgálatban a mintavétel módja. A Vicsek Lilla által elemzett, Szelényi Iván és Donald Treiman vizsgálatából származó adatok a 3000 legnagyobb forgalmú vállalat vezetőiből vett reprezentatív mintát tartalmazták. Az általunk gyűjtött adatbázisban a vállalati felső vezetők mellett a bankárok és a gazdaságpolitikusok is szerepeltek. Mivel, mint láttuk, a bankokban és a minisztériumokban a vállalatokhoz képest felülreprezentáltak voltak a női és a középosztályból származó vezetők, ez önmagában módosíthatja az eredményeket. Hozzátehetjük – bár ez talán kevésbé közvetlenül befolyásolja az eredményeket –, amennyire megállapítható, az 1993-as adatbázisban Vicseknél az összehasonlítás alapja a felnőtt népesség volt, míg 1997/98-as adataink az aktív népességet tartalmazták referencia-csoportként. Ez utóbbi azzal indokolható, hogy munkaerő-piaci státuszát illetően az elit maga is aktívnak tekinthető, noha magából az elit státuszából következően lehet néhány olyan tagja – például az országgyűlés gazdasági bizottságaiban –, aki már túlvan az aktív életkoron.

Másodszor, kérdezőtechnikai okokból a származás és a karrierminták kérdéseit eltérően operacionalizálta a két vizsgálat. Hogy a legfontosabb eltérésre rávilágítsak: bár mindkét esetben a középosztályi származás valamiféle hatását kívántuk mérni, Vicsek Lilla ezt a „nem munkásosztályi származás”-sal közelítette meg, jómagam pedig a „szülei, nagyszülei közt volt-e vállalkozó” kérdésével. Ez utóbbi kényszerűségből történt, mivel az 1997-es, aktív népességet tartalmazó file-ban nem volt más intergenerációs mobilitásra utaló adat. Azonban nagyon is elképzelhető, hogy a származás hatásának – vizsgálatunkban tapasztalt – nemmel szembeni relatív kiegyenlített volta azzal áll összefüggésben, hogy a középosztályi eredeten belül is egy sajátos vállalkozói tradícióra kérdeztünk rá. A nem munkásosztály értelmében vett középosztályi származás kétségkívül szélesebb kategória, mivel magában foglalja az értelmiségieket és a fehérgallérosokat is, akiknek körében a vállalkozói tradíció kevésbé valószínűsíthető. Az, hogy egy ilyen fogalmazás felöleli a felső osztályból származókat is, kevésbé okoz problémát, mivel ezt a mi kérdésfeltevésünk se zárta ki, s egy általános népességmintában az ilyen esetek előfordulási gyakorisága egyébként is kicsiny. Meglehet, a putnami érvekre gondolva, egy nemzetközi összehasonlításban a felső osztályi származás éppenséggel fontosabb vízvonalzó lenne az elitbe jutás szempontjából, azonban a vizsgálatomban ez, az aktív népességre vonatkozó származási adatok korlátozott volta miatt, nem ellenőrizhető. A gazdasági elit 1998-as mintáján belül mindkét típusú klasszifikációt elvégezhetjük, ez azonban korlátozottan lehet segítségünkre,

mivel az eliten belüli, s nem az elit és az aktív népesség közötti különbségekre világít rá. A nem munkás származásúak a gazdasági elit közel háromnegyedét tették ki, s megoszlásuk szegmensenként szignifikánsan eltért, az üzleti elitben átlag feletti, míg a gazdaságpolitikusok között átlag alatti volt. Azok, akiknek szülei, nagyszülei közt volt vállalkozó, az elit felét képviselték, s bár szegmensenként ugyancsak mutattak eltéréseket, ezek az eltérések nem bizonyultak szignifikánsnak.

Harmadik lehetséges oka az eltéréseknek abban keresendő, hogy időbeli változások tanúi vagyunk. Ez az eltérés összhangban áll azzal a korábban elemzett megfigyeléssel, hogy a gazdasági elit intergenerációs mobilitási mintáit tekintve egy bezáródási tendenciát regisztrálhattunk a kilencvenes években. Ez a bezáródási tendencia vezethetett oda is, hogy a származás relatív súlya növekedett az idő során. E tartalmi következtetést azonban csak a két korábban említett megszorítás mellett vonhatnánk le. Saját 1993-as felvételünkön elemezve a nem és a származás megoszlását azt tapasztaltuk, hogy a nők aránya az elit egészében egyötödöt meghaladó, a nem munkás származásúak aránya pedig 70%-os volt. Az elit egészét tekintve tehát a két változó megoszlása ekkor közelebb állt egymáshoz, mint az évtized második felében. A vállalati szegmensben azonban a nők aránya egytizedet tett ki, s a nem munkás származásúak aránya kétharmadot, tehát elsősorban a nők arányát illetően volt jelentős eltérés az egyes szegmensek között.

### 5.3. KOMPETENCIA ÉS LOJALITÁS

Minden eddigi elemzésből az derült ki, hogy a felsőfokú képzettség mint a kompetenciát valószínűsítő tényező igen erős hatást gyakorol az elitbe jutási esélyekre. Kérdés, hogy hogyan alakul az államszocialista időszakban éppily fontosnak bizonyult másik – az egykori lojalitást valószínűsítő – tényező, az MSZMP-tagság hatása a kilencvenes évek végén. Azt láttuk, hogy a párttagsággal fémjelzett aktív politikai kötődés a gazdasági elit esetében már a rendszerváltás idején elveszítette rekrutációs szűrő szerepét. Ez azonban nem szükségképpen jelenti azt, hogy a valamikori párttagság is megszűnt volna az informális szelekciós mechanizmusban működni. Láttuk, hogy a valamikori párttagok körében felülreprezentáltak voltak a magasabb képzettségű, vezetői tapasztalattal rendelkező káderek, s ez önmagában hozzájárulhatott ahhoz, hogy a kilencvenes évek végi gazdasági elit mintegy fele volt párttagok közül került ki. Már nem volt olyan jelentős a hatása, mint a képzettségnek, de azt valószínűsíthetjük, hogy önálló hatással bírt (33. táblázat).

A számítások igazolják ezt a feltevést. A felsőfokú képzettség döntő hatása mellett a volt párttagság is mintegy hatszorosan növelte az elitbe jutási esélyeket, ha a két tényező együttes hatását vizsgáltuk.

A karriert, valamint a demográfiai tényezőket kontrollálva is megmaradt, s csupán kismértékben mérséklődött mindkét szignifikáns hatás. A jelenség értelmezéséhez szükséges emlékeztetnünk arra, hogy a felvétel idején szocialista többségű kormány volt hatalmon, s ez elvileg hatást gyakorolhatott a gazdaságpolitika szegmenseiben. A hatást azonban nem mutathatjuk ki, mivel a gazdaságpolitikában és a vállalati

33. táblázat

Az elitbe jutás esélyei a végzettség és a párttagság változóival becslve, 1997/98-ban

Változó	B	Wald	Szign.	Exp(B)
Végzettség (felsőfokú = 1, alacsonyabb = 0)	4,7	155,9	.0000	110,6
Volt-e MSZMP-tag (igen = 1, nem = 0)	1,8	46,1	.0000	6,1
Konstans	-4,7	helyesen besorolt esetek aránya 86,4%		
N	1012			

vezetők körében egyaránt némileg átlag fölötti volt a valamikori párttagok aránnyal, míg a bankszektorban átlag alatti, s az összefüggés nem szignifikáns. A gazdasági elitbe jutás szempontjából tehát a kompetencia mellett az egykori párttagság önmagában is növelte az esélyeket, akkor is, ha a demográfiai és karriermintabeli különbségeket kiszűrtük.

Itt térhetünk vissza annak a kérdésnek a felidezésére, hogy jelentett-e a káderműlt előnyöket a népesség szélesebb köreiben is a kilencvenes évek végén. A volt párttagok és nem párttagok átlagjövedelmeit összehasonlítva az aktív népesség 1997-es mintáján azt tapasztaljuk, hogy a volt állampárti tagság nem jelentett számottevő nettó jövedelmi előnyt. A volt párttagok nettó havi jövedelme közel egyharmaddal haladta meg az átlagot, s az eltérés statisztikai értelemben nem volt szignifikáns, ami részben a volt párttagok aktív népességen belüli viszonylag kis arányával magyarázható. Ezzel szemben a felsőfokú végzettségűek több mint másfélszeres, s a vezetői tapasztalattal rendelkezők egyharmados, az átlagnál statisztikailag szignifikánsan nagyobb jövedelmet húztak (34. táblázat).

34. táblázat

A nettó jövedelem, a felsőfokú végzettség és a vezetői tapasztalattal rendelkezők a volt MSZMP-tagok körében, az aktív népességhez viszonyítva, 1997-ben

	Nettó havi főállású jövedelem (%)	Felsőfokú végzettség aránya (%)	Vezetői tapasztalattal rendelkezők aránya (%)	N (N jöv)
Aktív népesség	100,0	100,0	100,0	772 (687)
Volt MSZMP-tag	129,1	168,1	131,4	60 (51)

Ugyanakkor tudható, hogy a párttagok végzettségi és karrierszerkezete eltért az átlagnépességétől. Annál inkább indokolt lehetett volna, hogy a párttagság nettó jövedelmi hatása számottevő legyen. Két dolgot azonban érdemes itt szem előtt tartanunk. Az egyik az, hogy a kereszthatások kiszűrésével olykor viszonylag kis arányszámú változók jelentőségét is ellenőrizhetjük. A másik pedig az, hogy a jövedelmek mérésével számos probléma van. A legkézenfekvőbb az, hogy érzékeny kérdés lévén, a válaszmegtagadások és torzítások miatt az adatok pontatlanok. A kevésbé kézen-

fekvő az, hogy a jövedelmek megoszlása nem felelt meg a normális eloszlás feltételének, ami a regressziós egyenlet függő változóját kell jellemezze. Ezért a jövedelmek logaritmusát függő változónak tekintve a következő regressziós egyenlettel ellenőrizhetjük a kérdést.

$$\text{Ln}(\text{JÖV}) = 0,5 \cdot \text{ISK} + 0,3 \cdot \text{NEM} + 0,3 \cdot \text{VEZ} + 0,2 \cdot \text{KÁDER} + 9,9$$

(N = 645, R négyzet = 0,25)

Ahol:

$\text{Ln}(\text{JÖV})$  = a főállású nettó jövedelem logaritmusa

ISK = 1, ha felsőfokú, 0, ha nem felsőfokú végzettséggel rendelkezett a kérdezett

NEM = 1, ha a kérdezett férfi, 0, ha nő

VEZ = 1, ha a kérdezettnek volt vezetői tapasztalata, 0, ha nem

KÁDER = 1, ha a kérdezett tagja volt az MSZMP-nek, 0, ha nem.

Azt tapasztaljuk, hogy a volt párttagság önálló pozitív hatása kimutatható a jövedelmekre, ha a vezetői tapasztalattal és a végzettséggel kontrolláljuk, tehát a kádermúlt önmagában is jövedelmi előnyöket jelentett az aktív népesség körében. Ez az előny nem volt olyan számottevő, mint a felsőfokú iskolai végzettségé és a vezetői tapasztalaté, de szignifikáns előny volt. Az elemzési stratégiák gyakrabban élnek egy hatás dekompozíciójának alkalmazásával, s azt mutatják ki, hogy egy tényező milyen más háttérváltozók hatását sűríti magába. Mi most egy fordított utat jártunk be: egy eredetileg inszignifikánsnak tűnő tényezőről bizonyítottuk be, hogy szignifikáns hatása volt a jövedelmi különbségek magyarázatában. A következtetés így megvilágítva talán még érdekesebb, mert egy rejtett hatásra világít rá: a kilencvenes évek második felében a párttagmúlt az aktív népesség egészében az azonos végzettségű, nemű és vezetői tapasztalattal rendelkező emberek körében is számottevően differenciálta a jövedelmeket. Ezek mellett pedig, mint láttuk, a volt párttagság előnyt jelentett a gazdasági elitbe való bekerülési esélyek tekintetében is. Az eliten belüli jövedelmi szóródást azonban sem a volt párttagság, sem a felsőfokú végzettség ténye nem befolyásolta, utóbbi nyilván azért nem, mert a döntő többség rendelkezett vele, s a jövedelem nem ezzel arányosan alakult.

#### 5.4. KARRIERMINTÁK

A gazdasági elit karriermintáiról a korábbi elemzések során megtudhattuk, hogy a rendszerváltás ellenére az elit többsége folyamatos karriert futott be, továbbá hogy a kilencvenes években növekedett az ágazaton belüli karrier aránya a gazdasági elit körében.

Az elit és az aktív népesség kilencvenes évek végi adatainak megoszlását összevetve azt találjuk, hogy a gazdasági elit hatodánál, az aktív népesség nyolcadánál voltak ugrások a karrierben, s a táblaösszefüggés nem szignifikáns. Ezzel szemben szignifikáns különbségre utalt a karrier hullámzó voltáról számot adó értékelés, mely szerint az aktív népesség több mint kétötöde, míg a gazdasági elitnek csupán kevesebb mint

harmada érzékelte úgy, hogy pályafutását hullámhegyek és hullámvölgyek jellemezték (35. táblázat).

Sajátos ellentmondásban van ez első pillantásra azzal, hogy a gazdasági elitben az ugrásszerű karriert befutók felülreprezentáltak voltak. Az ellentmondás feloldása a két kérdés eltérő jelentéstartománya, nevezetesen az lehet, hogy a karrierekben mutatkozó ugrások az elit esetében asszociálhatók ugyan a hullámhegyekhez, de nem szükségképpen társulnak hullámvölgyekkel. A logisztikus regressziós modellben, ahol a függő változó az elitbe jutás volt, a pályafutás ugrásszerű voltáról számot adó karrierjellemző is szignifikánsnak bizonyult (36. táblázat).

Az aktív népesség többségéhez hasonlóan az elit zöme is folyamatosnak érezte a karrierjét, s ennek ellenére a pályafutási tényezők jellegzetesen különböztek az elit és az aktív népesség esetében. Ezek közül a karrierjellemzők közül a szegmensen belüli, illetve a szegmensek közötti karrier megoszlása érdemel figyelmet, mivel a gazdasági elitnek csak negyede, míg az aktív népességnek több mint fele futott be ágazatok közti karriert. A keresztthatások kontrollálása után kiderült, hogy a gazdasági elit gyakrabban tapasztalt ugrásokat s ritkábban visszaeséseket, mint az aktív népesség átlaga. Mind a folyamatos pályafutás, mind pedig a karrier hullámsága csökkentette az elitbe jutás esélyeit. Továbbá a demográfiai, primordiális és végzettségi adatokkal

35. táblázat  
A karrierminta jellemzői az aktív népesség és az elit körében, 1997/98-ban

	Az ugrásszerű karrier aránya (%)	A karrierjük hullámságát érzékelők (%)	Az ágazatok közötti karriert befutók (%)	N (ágazat)
Aktív népesség	12,8	44,0	52,1	725 (605)
Gazdasági elit	17,2	30,8	25,4	239
Szign.	Phi = .05 (ns)	Phi = .11***	Phi = .24****	

36. táblázat  
Az elitbe jutás esélyei a karrierminta változóival becslve, 1997/98-ban

Változó	B	Wald	Szign.	Exp(B)
A karrier jellege (folyamatos = 0, ugrásszerű = 1)	0,7	9,03	.003	2,1
A karrierágazatok közötti volt-e (igen=1, nem=0)	-1,1	38,5	.0000	0,33
Hullámhegyek, hullámvölgyek voltak-e (1 = igen, 0 = nem)	-0,7	15,9	.001	0,5
Konstans	-0,3	helyesen besorolt esetek aránya 72,4%		
N	814			

kontrollálva kiderült, hogy az ágazaton belüli karrierek magas aránya, mely az elitet a táblaeredmények szerint kiváltképp jellemezte, jórészt ezeknek a – karrier szempontjából – külső tényezőknek, mindenekelőtt a végzettségnek a hatását közvetítette, s így elveszítette szignifikanciáját.

## 5.5. EGYÜTTES HATÁSOK

A gazdasági elitbe való bejutási esélyeket becsülő modellünk a nem, a kor, a származás, az iskolai végzettség, a volt MSZMP-tagság, valamint a karrierminta változóit vette számításba. Mindezek a tényezők szignifikánsan és számottevően befolyásolták az elitbe való bejutás esélyeit, s együttesen jó becslést adnak. A helyesen besorolt esetek aránya 91%-os volt. Mind a nem, mind pedig a származás fontosnak bizonyult a gazdasági elit kiválasztásában, azonban azt kell hangsúlyoznunk, hogy az iskolai végzettség mindennél nagyságrendekkel fontosabb volt. A kompetencia és a lojalitás szűrő-indikátorai közül tehát az előbbieket bizonyultak döntő fontosságúnak (37. táblázat).

Azaz a gazdasági elit kiválasztásának legdöntőbb eleme a felsőfokú végzettség volt a számításba vett tényezők közül. Ez sokszorosán meghaladta minden más társadalmi magyarázó faktor hatását. A második legjelentősebb tényező változatlanul a kései

37. táblázat

Az elitbe jutás esélyei a kompetencia, a lojalitás, a származás, a demográfiai tényezők és a karrierminta változóival becsülve, 1997/98-ban

Változó	B	Wald	Szign.	Exp(B)
Képzettség (1 = felsőfokú, 0 = egyéb)	4,5	123,5	.0000	89,5
Párttagság (1 = volt MSZMP-tag, 0 = egyéb)	1,5	20,9	.0000	4,3
Származás (szülők, nagyszülők közt volt vállalkozó = 1, egyéb = 0)	0,9	10,2	.001	2,5
Nem (1 = férfi, 0 = nő)	1,4	19,9	.0000	3,9
Kor (50 évesnél fiatalabb = 0, 50 éves és idősebb = 1)	1,1	14,6	.0001	2,9
A karrier jellege (folyamatos = 0, ugrásszerű = 1)	1,3	9,6	.001	3,5
Hullámhegyek, hullámvölgyek voltak-e (1 = igen, 0 = nem)	-0,8	6,5	.01	0,5
Előző szegmens (saját ágazat = 0, más ágazat = 1)	-0,5	3,1	.08	0,6
Konstans	-5,6	helyesen besorolt esetek aránya 90,8%		
N	812			

tervgazdaságban lojalitást valószínűsítő változó, a volt állampárti tagság volt. A gazdasági elit tagjainak fele, a mintabeli aktív népességnek kevesebb mint tizede volt párttag. Ismeretes, hogy a párttagság végzettségi összetétele számottevően kedvezőbb volt, mint az átlagnépességé. Ennek ellenére a modellben a végzettséggel kontrollálva is önálló magyarázó tényezőnek bizonyult a volt párttagság az átmenetgazdaság időszakában. A korábbi lojalitási kritériummal egyenértékű hatása volt a bejutási esélyekre a társadalmi nemnek. A származási háttér csaknem kétharmad olyan fontosnak bizonyult az elitbe jutási esélyeket illetően, mint a nem és a volt párttagság.

A demográfiai tényezők közül az ötven év fölötti életkor közel háromszorosan növelte az elitbe jutás esélyeit, ami azért is figyelemre méltó, mert, mint korábban láttuk, a gazdasági elit a rendszerváltás kezdeti időszakában egyes szegmenseiben jelentősen megfiatalodott. Ennek ellenére a gazdasági elit több mint fele, az aktív népesség hatoda volt ötven év fölötti. Bár összehasonlítási alapul az aktív népességet választottuk, ezen belül is jelentős eltérések vannak a kormegoszlás tekintetében.

Az elitet is kevésbé jellemezte a karrierekben mutatkozó nagy ugrás, azonban az ugrásszerű karrierek növelték az elitbe jutás esélyeit. Az ágazatok közötti és a hullámzó karrierek, miként láttuk, csökkentették a bejutási esélyeket, bár az ágazatok közötti mozgás az összetételhatások kiküszöbölését követően elveszítette jelentőségét.

Visszatérve a fejezet bevezetőjében példaként felidézett francia-német összehasonlításra, azt mondhatjuk, hogy a magyar gazdasági elit ebben a tekintetben inkább a francia típushoz állt közel. Nem abban az értelemben, hogy a versenyvizsgák rendszere és a felsőfokú intézmények szigorú hierarchizáltsága az osztályhatást áttételesté tenné. Abban az értelemben azonban igen, hogy a kompetenciát valószínűsítő képzettség minden más tényezőt sokszorosan meghaladó hatással volt az elitbe jutás esélyeire. Az osztályhatás tehát közvetve, a képzettségi szűrőn keresztül fejtette ki hatását. Önálló hatása is megmaradt azonban, s ebben a tekintetben Putnam negyedik modelljéhez állt közel, amelyben a képzettségen keresztüli és az önálló osztályhatás is érvényesül. Az államszocialista múlt másik öröksége, a lojalitást valószínűsítő párttagság ugyancsak erős önálló befolyással volt a bekerülésre, akkor is, ha a képzettség, a karrier, a kor és a nem változóinak hatását kiszűrtük.

Meg kell jegyeznünk, foglalkozási csoportonként vizsgálva az aktív népességen belül érvényesült az a jelenség, amit Putnam a növekvő aránytalanság törvényének nevezett. Minél magasabb foglalkozási csoportot vizsgáltunk, annál magasabb volt a csoporton belül a férfiak, a felsőfokú végzettségűek s a középosztályi háttérűek aránya. Az összefüggés érvényesnek bizonyult a gazdasági eliten belül is. A felsőfokú végzettség indikátora helyett azonban a képzettség típusa és a tagozat jellege mérte jobban az eliten belüli valós különbségeket, s a minisztériumi felső vezetők között nagyobb volt a nők aránya, mint a vezérigazgatók körében.



## 6. Társadalmi jellemzők: a gazdasági elit és az aktív népesség

### 6.1. HÁZTARTÁS, CSALÁD, ÉLETKÖRÜLMÉNYEK

Míg az aktív népesség kétötödénél a családon belül az eltartottak aránya meghaladta a keresőkét, a gazdasági elit esetében az ilyen családok aránya csupán egyhatod körüli volt. Nem csupán az igaz tehát, hogy a gazdasági elit tagjai személyükben kiemelkedő piaci pozíciókkal rendelkeztek, hanem az is, hogy ez bizonyos értelemben családtagjaikra is jellemző volt. A gazdasági elit az aktív népesség minden csoportjával összevetve kedvező munkaerőpiaci pozíciójú családösszetétellel bírt (38. táblázat).

Csupán az értelmiségiek körében haladta meg a kétötödöt az olyan családok aránya, amelyekben a keresők száma nagyobb volt az eltartottakénál. Ám a kereső-eltartott arány az értelmiségiek esetében is lényegesen rosszabb volt, mint a gazdasági eliten belül. Az átmenet gazdasági elitjének családösszetétele tehát nem a dologtalan osztály képét idézte fel. Ellenkezőleg, az, hogy a gazdasági elit családtagjai közt a keresők voltak többségben, az önálló karrierrel rendelkező családtagok nagy számát és a több lábbon álló családi stratégia jelenlétét mutatta.

A gazdasági elit körében az átlagosnál nagyobb volt a négyfős háztartások aránya, de az átlagosnál kisebb az ezt meghaladó családlétszám. Ez, valamint az egyszemélyes háztartások átlagot némiképp meghaladó aránya magyarázta, hogy a gazdasági elit körében a kereső-eltartott arány kedvezően alakult (39. táblázat).

38. táblázat

Az eltartottak és a keresők aránya a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

	Eltartottak aránya magasabb	Eltartottak és keresők aránya azonos	Keresők aránya magasabb	N
Gazdasági elit	17,7	32,3	50,0	232
Aktív népesség	40,6	26,1	33,3	769

39. táblázat

A háztartás létszáma a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

	1 fős	2 fős	3 fős	4 fős	5 fős	6 és több fős	Átlagos létszám	N
Gazdasági elit	6,6	20,8	22,1	36,7	10,8	2,9	3,3	240
Aktív népesség	5,5	17,7	26,1	32,6	13,0	5,1	3,5	767

Figyelembe veendő itt még az a korábban dokumentált tény is, hogy a gazdasági elit túlnyomórészt férfiakból áll. A dolgozó családtagok magas aránya az elit körében tehát arra utal, hogy a feleségek többsége is dolgozott.

Családi állapotát tekintve a gazdasági elit és az aktív népesség túlnyomó többsége is házasságban élt. Két vonatkozásban volt mégis jelentős eltérés a családi állapotot tekintve a két csoport között. Egyrészt az aktív népességen belül lényegesen nagyobb volt a nőtlenek és hajadonok aránya. Ennek magyarázatát nyilvánvalóan a két csoport demográfiai szerkezetében kereshetjük: az aktív népességen belül nagyobb a fiatalok, s így még nem házasok aránya. Másrészt számottevőbb volt az élettársi kapcsolatban élők aránya az aktív népességen belül, mint a gazdasági elit körében. Ennek magyarázatát abban kereshetjük, hogy a gazdasági elit körében nagyobb volt a normakövetésre való hajlandóság, s a társadalmi szerepelvárásoknak való megfelelés kényszere. Az élettársi kapcsolat ugyan társadalmilag bevett forma, s így sokak szemében egyáltalán nem számít normaszegésnek, azonban nem sugározza a stabil családi háttér képzetét, mely mind az üzletemberek, mind pedig a politikusok körében fontos bizalomépítő tényező (40. táblázat).

40. táblázat

Családi állapot nemek szerint a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

		Házás	Nőtlen, hajadon	Özvegy	Elvált	Külön él	Élettársi kap- csolatban él	N
Gazdasági elit	férfi	86,3	3,4	1,0	5,9	1,5	2,0	204
	nő	70,6	8,8	8,8	8,8	2,9	–	34
	együtt	84,0	4,2	2,1	6,3	1,7	1,7	238
Aktív népesség	férfi	69,2	19,7	1,0	4,4	1,5	4,4	412
	nő	65,8	13,8	2,0	7,6	2,3	8,5	354
	együtt	67,6	17,0	1,4	5,9	1,8	6,2	766

A gazdasági elit körében lényegesen kisebb volt a nők aránya, s úgy tűnik, mások voltak a női felső vezetőkkel szembeni társadalmi szerepelvárások is. Míg az aktív népességen belül a csoportátlagot némiképp meghaladó volt az élettársi kapcsolatban élők aránya, a női gazdasági eliten belül gyakorlatilag hiányzott ez a kategória. Ezzel szemben a női felső vezetők körében a csoportátlagot meghaladó volt az úgynevezett szingli életforma különböző változataiban élők aránya (Nagy 2001).

A gazdasági elit tagjainak többsége, mint láttuk, házasságban élt, s a házastársak túlnyomó többsége vezető vagy értelmiségi volt. Miközben az alkalmazotti munkakört betöltő házastársak aránya fokozatosan csökkent a kilencvenes évek során, a vállalkozóké fokozatosan emelkedett: az évtized elején még egyáltalán nem találkozunk ilyennel, az évtized végén már minden nyolcadik házastárs vállalkozói státusú volt. Hasonlóképpen emelkedett az inaktív házastársak aránya is, ami az elit emelkedő korösszetételével hozható összefüggésbe. Ez utóbbi azért is érdemel figyelmet, mert a keresők és eltartottak aránya így is sokkal kedvezőbb maradt, mint az aktív népesség egészében (41. táblázat).

41. táblázat

A házastárs foglalkozása a gazdasági elit körében, 1990, 1993, 1998 (%)

	Vezető	Értelmiségi	Vállalkozó	Alkalmazott	Háztartásbeli, nyugdíjas	N
1990	18,1	38,6	–	32,7	10,6	321
1993	33,2	27,7	5,8	17,2	16,1	292
1998	23,5	35,7	12,7	7,9	20,2	204

42. táblázat

A gyermekek képzése magántanárnál vagy fizetett kurzusokon a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

	A gyermek tanult zenét, táncot, művészi tornát	A gyermek tanult lovagolni, vitorlázni, teniszezni vagy síelni	N
Gazdasági elit	47,7	39,3	107
Aktív népesség	13,5	3,9	615

Számottevő különbséget tapasztaltunk a kilencvenes években a gyermekek tanítási stratégiáit tekintve a gazdasági elit és az aktív népesség között (42. táblázat).

Bár azok aránya az utóbbiak körében sem volt elhanyagolható, akik a gyermekeket a hivatalos képzésen túlmenően zenei és művészi képzésben is részesítették, az ilyen családok aránya az elit körében értelemszerűen lényegesen nagyobb volt. Különösen nagy, mintegy tízszeres volt az eltérés az elit sportok, a teniszezés, a vitorlázás, a lovaglás, a síelés taníttatását illetően. Ebben a vonatkozásban az elit körében elért kétötödös arány is viszonylag mérsékeltnek tűnik.

A munkahely és a lakóhely mind a gazdasági elit, mind pedig az aktív népesség döntő többsége esetében egyazon településen volt, s ez az elit esetében általában a fővárost jelentette. Az elit többsége, mintegy háromötöde nem azon a településen élt, amelyen született, s ez az arány a kilencvenes évek során valamelyest nőtt is. Így mérve az aktív népességnek hozzávetőlegesen a fele költözött el a születési helyéről (43. táblázat).

43. táblázat

Lakóhelyi és munkahelyi mobilitás a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

	Elitszegmens, aktív népesség	A születési hely és a lakó- hely azonos településen van	A munkahely és a lakóhely azonos településen van	N
Minisztérium		41,7	86,1	72
Parlament		31,0	36,2	58
Bank		30,0	93,3	30
Vállalat		44,3	86,1	79
Gazdasági elit		38,5	74,9	239
Aktív népesség		50,4	72,0	678

A gazdasági elit esetében egy szegmens mutatott sajátos eltérést a többitől a munkahely és a lakóhely távolságát illetően: a parlamenti gazdasági bizottságok tagjai többségükben vidéken éltek, s mandátumuk szólította őket a fővárosba. A gazdasági elit lakhelyét tekintve nem csupán a fővárosra, de azon belül is az elit kerületekre koncentrálódott. Ez különösen igaz volt a bankárookra, akiknek négyötöde budai lakos volt. A születési hely és a jelenlegi lakóhely közötti területi eltérések tekintetében a képviselők és a bankárok mutattak a gazdasági elit átlagánál nagyobb mobilitást. A két jelenség mögött valószínűsíthetően eltérő okok álltak. Míg a képviselők esetében a vidéki eredet, a bankárok körében a külföldi indulás volt felülreprezentált. Megjegyzendő, az amerikai szenátorok lényegesen nagyobb mértékben kötődtek szülőhelyükhöz, mint a nagyvállalatok vezetői (Hacker 1961). Nálunk az átmenetgazdasági elit esetében fordítva állt a helyzet (44. táblázat).

A jelenlegit megelőző lakhelyét tekintve a gazdasági elit mintegy háromötöde volt budapesti, közel harmada vidéki, s minden tizenharmadik külföldről költözött ide. Az előző lakhely szegmensenkénti specifikumai két ponton mutatkoznak meg. Az egyik értelemszerűen abból adódik, hogy a külföldiek az üzleti elit esetében bukkantak fel. A másik markáns jelenség a parlamenti gazdasági bizottságok tagságából következett. Ezekben, mint láttuk, túlnyomórészt olyan delegáltak voltak, akik előzőleg vidéken éltek és dolgoztak.

A lakás méretét tekintve ugyancsak markáns eltérésekre bukkanunk a népesség és az elit között. Itt összevetési alapul a fővárosi lakásállományra vonatkozó részletes adatokat tudjuk használni (Lakásstatisztikai évkönyv 1995, Farkas–Kovács–Székely 2004). Az elit esetében a lakás alapterülete több mint kétszeresen haladja meg a fővárosi átlag adatait. Az elit több mint kilenczede három vagy több szobás lakásban

44. táblázat

Előző lakhelyét tekintve budapesti lakos volt-e?  
(A gazdasági elit szegmensei, 1998) (%)

	Budapesti	Vidéki	Külföldi	N
Minisztérium	79,4	20,6	–	63
Parlament	27,1	72,9	–	48
Bank	72,4	17,2	10,3	29
Vállalat	65,3	17,3	17,3	75
Gazdasági elit	61,9	30,7	7,4	215

45. táblázat

A lakás mérete a gazdasági elit és a budapesti népesség körében, 1995/98

	Átlagos alapterület (nm)	4 és több szobás lakások aránya (%)	N
Gazdasági elit	134	64	233
Budapesti népesség lakott lakásállománya	63	12	814 596

lakott, a fővárosi lakásoknak valamivel több mint harmada volt ilyen, negyede pedig egyszobás volt. A négy és több szoba volt az elit esetében a standard, a fővárosi lakásoknak pedig nyolcada volt ilyen adottságú (45. táblázat).

A gazdasági elit egészségi állapota mind a szubjektív megítélés, mind pedig a gyógyszeres kezelést igénylő betegségek említési gyakorisága tekintetében jobb volt, mint az aktív népesség átlagáé. A betegségek gyakorisága tekintetében nem szignifikánsak a különbségek, bár figyelemre méltó, hogy az elit, az önállóak és az értelmiségiek negyede, míg a betanított- és segéd munkások közel kétötöde említett gyógyszeres kezelést igénylő betegséget az elmúlt évre vonatkozóan (46. táblázat).

A hasonló korú emberekhez viszonyított egészségi állapot tekintetében még markánsabb és szignifikáns eltéréseket találunk. A gazdasági elit háromnegyede, az aktív népesség valamivel több mint fele nyilatkozott úgy, hogy egészségi állapota jobb az átlagnál. Az értelmiségiek és a vállalkozók ugyancsak átlag feletti, míg a betanított és segéd munkások jóval átlag alatti arányban nyilatkoztak úgy, hogy jó vagy kiváló az egészségük.

A szabadidő eltöltésének egyik jellegzetes indikátora az üdülési szokásokat vizsgálja. Míg az elit szinte minden tagja üdült az elmúlt három évben, az aktív népesség több mint felének nem volt alkalma erre. Az évi rendszeres üdülési gyakoriság a gazdasági elit háromnegyedére jellemző volt, s ezen belül az évente rendszeresen több alkalommal is üdülők aránya az elit közel egyharmadára rúgott. Utóbbiak aránya az aktív népességben belül elenyésző volt (47. táblázat).

46. táblázat

Egészségi állapot a gazdasági elit és az aktív népesség egyes csoportjainak körében, 1997/98 (%)

	Volt az elmúlt évben betegsége	Egészségi állapotát az átlagosnál jobbnak érzi	N
Gazdasági elit	28,8	76,5	238
Aktív népesség	33,3	56,2	736
Ezen belül:			
vezető	31,7	57,6	59
önálló	22,7	64,2	67
értelmiségi	25,0	75,0	72
fehérgalléros	34,2	61,1	113
szakmunkás	34,6	57,8	232
betanított és segéd munkás	38,5	39,9	193
Phi	n.s.	.26****	

47. táblázat

Hány alkalommal üdült az elmúlt három évben? 1997/98 (%)

	Egyszer sem	1-2 alkalom	3-5 alkalom	6+ alkalom	N (Phi = .63****)
Gazdasági elit	7,5	17,6	44,1	30,8	240
Aktív népesség	54,5	26,5	18,4	0,6	762

## 6.2. A BEVÉTELEK FORRÁSAI, A JÖVEDELEM ÉS A VAGYON

Mind az aktív népesség, mind pedig a gazdasági elit esetében a háztartási jövedelmek döntő részét a piaci jövedelmek, ezen belül is a munkajövedelmek tették ki. Lényeges különbség a gazdasági elit és az aktív népesség jövedelemszerkezetében négy ponton mutatkozott. Az egyik az volt, hogy a nem piaci, tehát a szociális bevételeknek, családi transfereknek, illetve saját fogyasztásra termelésnek az aktív népesség esetében egyötödös, s ezen belül az alsó osztály esetében közel egynegyedes arány jutott. Ez főként a nyugdíjából, egyéb szociális járulékokból származott. Ez egyszerűen abból is adódik, hogy, mint láttuk, a gazdasági elit háztartásszerkezete eltért az aktív népességétől, mivel körükben nagyobb volt a kereső s kisebb a nyugdíjas és eltartott családtagok aránya. A másik sajátosság az, hogy a gazdasági elit bevételi forrásai közt minden más társadalmi csoportnál nagyobb volt a tőkejövedelmek aránya, ami elsősorban a részvények hozadékaiból, a vállalkozói profitból és a megtakarítások kamataiból kerül ki. Az elit kétötöde rendelkezett tulajdonrészrel valamely cégben, de ennél is nagyobb, 58% volt azon elittagok aránya, akik maguk vagy családtagjaik révén rendelkeztek tulajdonrészrel valahol. Negyedük esetében ez több céget is jelentett, s mintegy tizedük többségi tulajdonos volt (48. táblázat).

48. táblázat  
A háztartási bevételek forrásai, 1997/98 (%)

	Piaci jövedelmek		Nem piaci jövedelmek	N
	tőkejövedelmek	munkajövedelmek		
Gazdasági elit	13,8	83,6	2,6	240
Aktív népesség	4,5	76,0	19,2	724
Középosztály	7,8	78,2	13,9	300
Alsó osztály	1,6	74,4	23,7	424

Harmadjára, szignifikáns különbség mutatkozott a piaci típusú munkajövedelmek arányaiban is, megint csak a gazdasági elit javára. A nem piaci jövedelemkomponens alacsony aránya, mint láttuk, jellegzetes vonása volt az elitháztartások jövedelemszerkezetének, amit értelemszerűen a tőke- és munkajövedelmek magasabb aránya helyettesített. Az elitháztartások átlagos létszáma, mint láttuk, nem tért el az aktív népességen belül megfigyelt létszámtól.

A gazdasági elit háztartási jövedelme mintegy tízszeresen, személyes jövedelme tizenhatszorosan haladta meg az aktív népesség átlagáét. A háztartás létszámát tekintve nem volt érdemi eltérés a két csoport között, s ennél fogva az egy főre jutó háztartási jövedelmek is mintegy tízszeres eltérést mutattak az elit javára. Hozzátehetjük, a háztartási és az egy főre jutó jövedelmek az eliten belül az átlagot lényegesen meghaladó szóródás mellett alakultak ki.

Negyedrész, rendkívül nagy volt az eltérés a kiegészítő jövedelmekhez, jutalmakhoz való hozzáférés, s különösen az ilyen összegek mértéke tekintetében. Ez volt az a

jövedelemforrás, amely jószerével az elit monopóliumának volt tekinthető. Az ilyen jellegű juttatások több mint százhuszszorosán haladták meg az aktív népességen belüli átlagot (49. táblázat).

49. táblázat

A gazdasági elit háztartási és egyéni jövedelmei az aktív népességhez viszonyítva, 1997/98

	A háztartás havi nettó jövedelme (%)	Személyes havi nettó jövedelme (%)	Egyéb személyes jövedelem, jutalom, az elmúlt évben (%)
Aktív népesség	100,0	100,0	100,0
Gazdasági elit	1002,2	1615,9	12783,9

Az átlagok mögött azonban ebben a vonatkozásban is olykor jelentős különbségek húzódtak meg. A gazdasági elit háztartásainak felében kevesebb volt az eltartott, mint a kereső, s az aktív népességen belül – mint láttuk – lényegesen nagyobb volt az egy keresőre jutó eltartottak száma, mint a gazdasági elit esetében.

Csaknem minden tartós fogyasztási cikk, vagyontárgy birtoklása tekintetében szignifikáns különbség mutatkozott a gazdasági elit javára, nem csupán az aktív népességgel, hanem az értelmiséggel és a vállalkozókkal összevetve is, ami értelemszerűen az elit előnyös vagyoni és jövedelmi helyzetének tulajdonítható (50. táblázat).

A tárgycsoportok között azonban voltak jellegzetes eltérések az elterjedtség mértékét illetően. A kényelmet, relaxációt vagy a gyors kommunikációt szolgáló eszközök igen kevésbé voltak elterjedtek az aktív népesség körében, de ekkor még viszonylag kis arányban fordultak elő a gazdasági elit háztartásaiban is. A kényelmet és anyagi biztonságot szolgáló vagyontárgyak – mint a nyaraló vagy az autó – a fentieknél elterjedtebbek voltak, s ezek esetében is igaz volt, hogy a gazdasági elit számottevő elő-

50. táblázat

Vagyontárgyak, tartós fogyasztási cikkek a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

	Gazdasági elit	Aktív népesség	Phi
Másik ház, nyaraló	49,6	14,9	
Személyi számítógép	72,5	18,6	.49****
CD-lemezjátszó	86,3	21,3	.57****
Szárítógép	38,3	2,5	.49****
Mosogatógép	47,9	2,2	.58****
Videokamera	55,8	6,4	.55****
Fax	38,3	2,6	.48****
Festmény, műtárgy	32,5		
Ötszáznál több könyv	85,4	26,4	.65****
Autó	80,8	54,2	.35****
ebből:			
egy autó	52,9	48,8	
két vagy több autó	27,9	5,4	
N	240	763	

nyökkel bírt e téren. A háztartások mintegy fele rendelkezett egy gépkocsival, mind a gazdasági elit, mind pedig a felnőtt népesség körében. Míg azonban a gazdasági elit további több mint negyede bírt két vagy több gépkocsit, az aktív népességen belül csupán minden huszadik háztartás volt ilyen. Az aktív népesség közel fele, s ezen belül az alsó osztály háromötöde nem rendelkezett gépkocsival, a gazdasági eliten belül az ilyenek aránya egyötödös volt. A gazdasági elit esetében a gépkocsi hiányát nem anyagi, hanem inkább életforma-okok magyarázzák. Esetükben a hivatali gépkocsihasználat elterjedtsége olykor indokolatlanná teszi a saját autót, mivel mintegy két-harmaduk esetében járt valamiféle munkahelyi gépkocsikedvezmény.

A tartós fogyasztási cikkek egy része azonban hamar elavul, mint ezt a hagyományos tévé, rádió, lemezjátszó vagy éppen a telefax esetében tapasztalhattuk. Más részük pedig – ilyen jellegzetesen az új infokommunikációs eszközök köre: a mobiltelefon és az internet – nem kerül ki a fogyasztásból, de a gyors terjedés miatt már a fellendülési szakaszban, a szaturációs szint elérése előtt elveszíti elitstátusz-kijelölő funkcióját. A kilencvenes évek második felében az otthoni internet még határozottan elitstátuszra utalt, fél évtizeddel később már inkább – generációsan tagolt – középosztályi fogyasztási cikké vált. A személygépkocsik esetében ugyancsak gyors változások tanúi lehettünk. Míg a kilencvenes évek első felében a gazdasági elit nem kis részben keleti márkájú gépkocsival rendelkezett, az évtized végére már zömmel márkás, a nyugati gazdasági elitstátuszt is jelölő autóval bírt.

A kulturális fogyasztási cikkek közül a könyv, a számítógép és a CD elterjedtsége az elit körében megközelítette a szaturációs szintet, az aktív népesség körében azonban még csak egyötöd körüli arányt ért el. A gazdasági elit fogyasztási mintái minden cikk, így a kulturális javak tekintetében is jelentősen különböztek a középosztályi csoportoktól, így a szakértelmiségétől is, melynek fogyasztási mintája közelebb állt az aktív népességéhez, mint az elitéhez. Hasonló mondható el, némileg előnyösebb fogyasztási szerkezettel, a vállalkozókkal való összevetés esetén is. A vállalkozók fogyasztási mintái az általunk vizsgált dimenziókban közelebb álltak az értelmiségéhez és az aktív népességéhez, mint a gazdasági elitéhez. Egy jellegzetes eltérés ettől a képtől abban mutatkozott meg, hogy a vállalkozók körében az autó nem csupán az aktív népesség, hanem a gazdasági eliten belüli arányokhoz képest is elterjedtebb volt. Ismerve azonban a hivatali gépkocsihasználati lehetőségeket, erre könnyen magyarázatot találunk. Az egyéni vállalkozók jelentős része esetén a privát gépkocsi egyben munkaeszköz is volt, a gazdasági elit esetében ezt, mint láttuk, gyakran a hivatal biztosította.

### 6.3. MUNKAI DŐ ÉS SZABADIDŐ

A gazdasági elit munkaideje egy átlagos napon mintegy két és fél órával volt több, mint az aktív népességé. Ez magába foglalta a főmunkahelyen, mellékmunkán, fizetett vagy nem fizetett hivatalos tevékenységként végzett munkákat. A hivatalos tevékenységként végzett napi tizenegy és fél órás munkával az elit minden más társadalmi csoportnál több időt töltött munkahelyén, beleértve a vezetőket és az önállókat is, akiknek a munkaidő-felhasználása legközelebb állt az elitéhez (51. táblázat).



51. táblázat

A gazdasági elit és az aktív népesség egyes csoportjainak munkaideje  
és a háztartásban végzett munkára fordított idő, 1997/98

	A hivatáshoz kapcsolódó napi munkaidő átlagos hossza (óra)	A háztartásban végzett napi munkaidő átlagos hossza (óra)	N
Gazdasági elit	11,5	0,9	236
Aktív népesség	8,8	3,7	722
Vezető	9,2	2,7	57
Önálló	10,3	2,1	64
Értelmiségi	7,8	3,5	67
Egyéb szellemi	8,2	3,8	108
Szakmunkás	8,9	3,5	215
Betanított és segédmunkás	8,8	4,7	183

Háztartási munkával az aktív népesség töltött lényegesen több időt: szemben az elit napi átlagos egy órájával, közel négy órát. Itt számításba vettük egyebek közt a mosás, vasalás, takarítás, főzés, gyereknevelés, javítások feladatait. Erre különösen a betanított és segédmunkás, valamint az egyéb szellemi tevékenységet végzők fordítanak az átlagnál több időt. Ez azzal áll összefüggésben, hogy ezekben a kategóriákban magasabb a nők aránya, s esetükben a háztartási munkavégzés is magasabb időigényű. Azonban a háztartási és a hivatalos munka nemek szerinti különbsége a gazdasági eliten belül nem olyan mérvű, hogy elérné az aktív népességen belüli otthoni terhelést. Bár a női felső vezetőkre az átlagosnál nagyobb mértékben nehezedik a ketős szerepvállalás terhe, s a férfiaknál kétszer több időt fordítanak háztartási munkára, ez még mindig elmarad az aktív népesség átlagától. Megjegyzem, míg a munkaidő tekintetében felmérésünk adatai és a Statisztikai Hivatal időmérleg-vizsgálatai közt nincs számottevő különbség, a háztartási munka tekintetében a mi adataink mintegy két órával meghaladják az aktív népesség ott közölt adatait, s felülmúlják az egész felnőtt népesség körében tapasztaltakat is (Harcza–Sebők 2002; Sik 2001). Az eltérés elsősorban abból adódik, hogy a KSH adatai a ledolgozott napokra vonatkoznak, mi pedig egy átlagos nap időkeretére kérdeztünk rá. Másodsorban az eltérések forrása az, hogy a KSH naplózással gyűjti az adatokat, mi pedig egy visszatekintő becslést kértünk a kérdezettektől, ami több lehetőséget kínál a szubjektív mérlegelésre és a tévedésre.

Az elit viszonylag kevés időt fordított a háztartással kapcsolatos teendőkre, s ez részben magyarázható tehát azzal, hogy minden más társadalmi csoportnál több volt a hivatalos kötött ideje. Részben pedig azzal áll összefüggésben, hogy az elit esetében az aktív népességet lényegesen meghaladó mértékben vált az életforma elemévé, az, hogy háztartási alkalmazottat tartanak, s hogy a gyermekre más vigyáz. A gazdasági elit háztartásainak több mint harmadában volt alkalmi vagy állandó háztartási alkalmazott, az aktív népességen belül azonban az ilyen háztartások aránya csupán 1%-ot tett ki. Megjegyzendő, ez az arány még a gazdasági elit esetében is csupán a középosztály szélesebb köreiben, a két világháború között tapasztalt mértéket érte el, s elmaradt ezen belül az értelmiségi családokétól, melyeknek közel kétharmadában volt

háztartási alkalmazott (Gyáni 1991). A történelmi gazdasági elit első két generációja esetében pedig a háztartási alkalmazott intézménye az életmód integráns része volt (Lengyel 1989a, 1993).

A hivatalos teendők és a háztartási munka együttes volumenét tekintve lényegében eltűnik az elit és az aktív népesség kötött ideje közötti különbség. Az a sztereotípa tehát ebben a vonatkozásban sem állta meg a helyét, hogy az elit henyélő életformát élt volna. Ellenkezőleg, több volt a hivatali kötött ideje mint az átlagnak, de kevesebb a háztartásban töltött ideje, mivel azt részben megfizette. A betanított és segédmunkások, valamint a fehérgallérosok körében az átlagnál nagyobb volt a háztartási munkával töltött idő.

#### 6.4. SZERVEZETI ÉS SZEMÉLYI KÖTÖDÉSEK

A gazdasági elit kétharmada költségvetési szervezetben, illetve részben vagy egészben állami tulajdonú cégnél dolgozott, az aktív népességnek csupán egynegyede.

Ha összehasonlítási alapként csak az üzleti elitet tekintjük, azt találjuk, hogy annak döntő többsége, kétharmada magántulajdonú céget vezetett, ám az állami tulajdonú cégek aránya még így is meghaladta az aktív népességen belüli állami foglalkoztatási arányt. A gazdasági elit tehát az átlagnál lényegesen nagyobb arányban kötődött a költségvetéshez, mint az aktív népesség, ezen belül az üzleti elit is nagyobb arányban dolgozott részben vagy egészben állami tulajdonú cégeknél (52. táblázat).

A munkahely jellegét illetően a legmarkánsabb eltérés nem pusztán abban keresendő, hogy a gazdasági elit jelentősen kötődött a költségvetéshez, hiszen ezt jórészt

52. táblázat  
A munkahely magán- vagy állami tulajdonú-e, 1997/98 (%)

	Magántulajdon	Költségvetési szerv, részben, vagy egészben állami tulajdon	N
Gazdasági elit	32,1	67,9	237
ezen belül: üzleti elit	68,8	31,2	109
Aktív népesség	76,3	23,7	431
Phi = .43****			

53. táblázat  
A munkahely hazai vagy külföldi tulajdonú-e, 1997/98 (%)

	Hazai	Részben külföldi	Egészen külföldi	N
Üzleti elit	27,5	35,8	36,7	109
Aktív népesség	76,9	17,9	5,2	616
Phi = .44****				

a gazdaságpolitikusok sajátos helyzete magyarázta. Fontos volt az eltérés az üzleti elit és az aktív népesség munkahelyének tulajdonosait tekintve is. Az üzleti elit háromnegyede ugyanis részben vagy egészben külföldi érdekeltségű cégeknél dolgozott, ezzel szemben az aktív népesség háromnegyede hazai cégeknél. Az eltérés természetesen azzal áll összefüggésben, hogy a bankok és a legnagyobb vállalatok jelentős része a privatizációt követően részben vagy egészben külföldi tulajdonba került (53. táblázat).

A gazdasági elit tagjainak négyötöde három vagy több szervezeti kötődéssel bírt, ha minden gazdasági, szakmai és nonprofit szervezet vezetését számításba vesszük. Ezen belül a gazdasági elit kétharmada két vagy több igazgatóság és felügyelőbizottság vagy tanácsadó testület tagja volt. Az aktív népesség háromnegyede semmiféle, a munkahelyen túlmutató szervezeti tagságot nem mondhatott magáénak (54. táblázat).

54. táblázat  
Hány szervezetnek tagja (gazdasági elit, aktív népesség), 1997/98 (%)

	0	1	2	3+	Átlag	Szórás	N
Gazdasági elit	–	8,3	12,1	79,7	5,3	3,5	240
Aktív népesség	75,6	20,9	2,3	1,2	0,3	0,7	769

A gazdasági elit és az aktív népesség egyik legszámottevőbb különbsége a szervezeti kötődések számában mutatkozott meg. Az elit tagjai közt mindenki tagja volt valamilyen gazdasági, kulturális vagy politikai szervezetnek, s a döntő többség egyszerre több – átlagosan öt – szervezet vezetésében, kuratóriumában is szerepet vállalt. Az aktív népesség túlnyomó része ezzel szemben nem volt tagja semmiféle gazdasági, politikai vagy civil szervezetnek, s aki tagja volt valamilyen szervezetnek, az is döntően csak egynek. Még kevésbé volt jellemző az aktív népesség szélesebb csoportjaira, hogy ezen szervezetek vezetésében szerepet vállaltak volna. Ez szükségképpen döntő módon az elit privilégiuma és feladatköre volt. A szervezeti kötődések számában mutatkozó különbség eléggé kézenfekvő és markáns, azonban meg kell jegyezni, hogy a kérdést a két csoport esetében másként ellenőriztük. A gazdasági elit esetében részletesen kérdeztünk rá a pozíciókra, míg az aktív népesség esetében egy összesítő kérdést tettünk fel, s az utóbbiak esetében ez is lefelé torzíthat.

A gazdasági elit definíciószerűen részt vesz a fontos, országos jelentőségű döntésekben. Az aktív népesség esélyei rendkívüli módon megoszlanak abban a tekintetben, hogy részt vesznek-e munkahelyi döntésekben, s munkájuk szervezése milyen fokú autonómiával jár. Az adatok a michelsi oligarchizálódás tendenciáját illusztrálják. Az aktív népességnek összességében mintegy negyede vett részt valamilyen formában munkahelyi döntésekben. Ezen belül a vezetők és a vállalkozók többségét, a többi foglalkozási csoport kisebbségét érintette ez a kérdés. A vállalkozókat inkább az önálló döntéshozatal, a vezetőket, s amennyiben érintettek, a többi foglalkozási csoportot a kollektív döntéshozatali forma jellemezte (55. táblázat).

Hozzá kell tennünk, hogy a stratégiai döntések tekintetében az üzleti elit kétharmadát is a kollektív döntéshozatali formákban való részvétel jellemezte. Esetüket

55. táblázat  
Döntések az aktív népesség egyes csoportjaiban, 1997/98 (%)

	Részt vesz fontos munkahelyi döntésekben	Milyen módon			
		Maga dönt	Döntéshozó csoport tagjaként	Döntését jóvá kell hagyni	Tanácsadó
Vezető	85,0	21,6	49,0	15,7	13,7
Vállalkozó	58,2	62,5	22,5	7,5	7,5
Értelmiségi	40,8	10,3	62,1	13,8	13,8
Egyéb szellemi	26,3	10,0	46,7	6,7	36,7
Szakmunkás	18,5	16,3	53,5	7,0	23,3
Betanított- és segédmunkás	6,7	7,7	69,2	7,7	15,4
Aktív népesség	27,7	24,3	47,6	10,2	18,0
N	206	50	98	21	37
Cramer's V	.51****	.29****			

– hadd utaljak itt vissza az elit definíciójára – az tette különösen fontossá, hogy a legnagyobb gazdasági szervezetek stratégiai döntéshozatalában vettek részt.

A gazdasági elitet – a vezetőkhoz hasonlóan – nagyfokú munkahelyi autonómia jellemezte a feladatok meghatározását illetően, de az átlag feletti munkaidő, a jelentős kötött idő azt is jelezte, hogy az elit napi programját illetően csekély autonómiával rendelkezett, a napirend ilyen értelemben kevés improvizációs lehetőséget biztosított számára. A stratégiai döntésekért felelős elit minden jel szerint a hétköznapi munkamenetét illetően a hivatali szabályok foglya volt, sokkal inkább, mint a vállalkozók, vagy mint az értelmiségiek. Hosszabb távon azonban az elit tagjainak mégis módjukban állt, hogy az időbeosztás és a munkafeladatok ütemezését érdemben befolyásolják, azok felől maguk döntsének.

A munka eltervezése, az önálló ötletek kivitelezése tekintetében a fő különbség az aktív népességen belül a középosztály és az alsó osztály tagjai között volt. A középosztályhoz tartozók többsége, az alsó osztályhoz tartozók kisebbsége nyilatkozott úgy, hogy munkáját magának kell elterveznie. A munkaidő rugalmas kezelése már csupán a vállalkozók négyötödét jellemezte maradéktalanul, a vezetőknek is csupán felét, a többi foglalkozási csoportot egyáltalán nem. Az autonóm feladat- és munka-beosztás megint csak a vezetőket és a vállalkozókat jellemezte, a többi csoportot nem, noha ebben a tekintetben is volt különbség a közép- és az alsó osztály tagjai között (56. táblázat).

A barátok számát illetően azt tapasztaltuk, hogy – az ötven fölötti létszámot valószínűtlennek tekintve, s az ilyen eseteket kizárva – az elit némiképp átlag fölötti számú barátot tudhatott magáénak. Ez főként abból adódott, hogy a középosztályon belül a fehérgallérosok és némiképp az értelmiségiek is, az alsó osztályon belül pedig a betanított és segédmunkások jóval az átlag alatti számú baráttal bírtak. Az irreális esetek kizárásával egyébként nem módosult érdemben az elit, míg ezzel szemben jelentősen változott a vezetők, az értelmiségiek és a szakmunkások bevállása. Hozzátehetjük: a háztartáspanel adatai szerint a barátok száma a teljes felnőtt népességen be-

56. táblázat

Munkahelyi autonómia az aktív népesség egyes csoportjainál, 1997/98 (%)

	Munkáját magának kell elterveznie, saját ötleteit megvalósítania	Eldöntheti, hogy mikor jön a munkahelyére és mikor távozik	Eldöntheti, hogy új feladat- és munkamegosztást vezet be
Vezető	80,0	48,3	61,7
Vállalkozó	85,1	80,6	89,4
Értelmiségi	83,1	23,6	40,3
Egyéb szellemi	51,8	20,2	33,6
Szakmunkás	38,1	10,4	19,5
Betanított és segédmunkás	13,8	4,6	9,8
Aktív népesség	45,8	21,1	30,8
N	338	156	227
Cramer's V	.52****	.54****	.51****

lül 1993-ban 7,1 volt, s ez 1997-ben 4,5-re esett vissza (Albert–Dávid 1999). Mivel mi az aktív népességet vettük számba, s az idősebb inaktívak esetében a barátok száma az átlagosnál kisebb volt, adatunk helytállóknak tűnik.

A gazdasági elit és az aktív népesség személyes kapcsolatainak terjedelme azonban jórészt azért tért el, mert a gazdasági eliten belül számottevően nagyobb volt a férfiak aránya, s a férfiak átlagosan tágabb kapcsolati hálóval rendelkeztek, mint a nők. Ez tűnik ki abból az adatból is, hogy a fehérgallérosok és a betanított munkások között az átlagosnál kisebb volt a barátok száma. Ezzel szemben a vezetők, vállalkozók, szakmunkások – férfiak által dominált – foglalkozási csoportjaiban a barátok átlagos száma alig maradt el attól, ami a gazdasági elitet jellemezte. A gazdasági eliten belül csupán a bankárok személyes kötődéseinek terjedelme haladta meg az elit átlagát, akik átlagosan tizenegy barátot jelöltek (57. táblázat).

A gazdasági elitnek az átlagosnál több barátja volt, ám barátaival – csakúgy, mint az egyéb vezetők és a vállalkozók – az átlagosnál némiképp ritkábban találkozott.

57. táblázat

A barátok száma a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

	Nincs barátja	1–5 barátja van	6 + barátja van	Átlag	N
Gazdasági elit	3,8	41,0	55,1	8,7	234
Aktív népesség	16,0	48,5	35,5	6,7	694
Ezen belül:					
vezető	5,6	41,0	55,1	8,0	54
önálló	10,9	56,3	32,8	7,9	64
értelmiségi	9,2	50,8	40,0	6,3	65
fehérgalléros	11,8	61,8	26,4	5,4	110
szakmunkás	13,3	46,8	39,9	8,2	203
betanított és segédmunkás	28,8	37,5	33,7	5,4	184
Cramer's V = .22****					

Különösen elmaradt a barátkozás intenzitása a szakmunkásokétól, akik csaknem minden más foglalkozási csoportnál nagyobb jelentőséget tulajdonítottak a barátokkal való találkozásnak. A szakmunkásokhoz hasonló intenzitással ápolta a baráti kapcsolatokat a bankárok csoportja, ami a szegmenshatással és az elit átlagánál fiatalabb korösszetétellel hozható összefüggésbe (58. táblázat).

58. táblázat  
Legjobb barátjával hány napja találkozott utoljára, 1997/98

Elitcsoport	Nap	N	Foglalkozási csoport	Nap	N
Minisztérium	22,8	72	Vezető	45,7	53
Parlament	50,8	58	Önálló	32,7	58
Bank	18,6	30	Értelmiségi	23,2	64
Vállalat	31,5	79	Fehérgalléros	24,5	99
Gazdasági elit	31,9	239	Szakmunkás	18,2	200
Aktív népesség	24,6	612	Betanított és segédmunkás	26,7	138

A gazdasági eliten belül egyértelműen a parlamenti gazdasági bizottságok tagjai voltak azok, akik az átlagosnál ritkábban tudtak találkozni barátaikkal, amit részint az magyaráz, hogy túlterheltek voltak, részint pedig az, hogy jelentős részük távol volt az otthonától képviselői munkája során. A minisztériumi felső vezetők ugyan a gazdasági elit átlagánál intenzívebben ápolták személyes kapcsolataikat, ám összességében az a tétel nem bizonyult igaznak, hogy a gazdaságpolitikusok az üzleti elitnél terjedelmesebb és sűrűbb személyi kapcsolathálóval rendelkeznének. Hozzá kell tenni azonban, hogy a rendelkezésre álló mérési eszközök elégtelennek bizonyultak a munkatársi kapcsolatok és a gyenge kötések tanulmányozására, amelyek az elit esetében kitüntetett jelentőséggel bírnak.

A barátok foglalkozását illetően azt találtuk, hogy a gazdasági elit esetében a barátok zöme maga is vezető vagy vállalkozó volt. A barátok foglalkozási státuszát illetően a gazdasági elit még zártabbnak volt tekinthető, mint a feleségválasztás vonatkozásában.

Mindazonáltal a gazdasági eliten belül található egy finom különbség a barátok foglalkozását illetően: az üzleti elit inkább választott barátot az üzleti vállalkozói-vezetői szférából, mint a gazdaságpolitikusok (59. táblázat).

59. táblázat  
A legjobb barát foglalkozása az elit szegmensei szerint, 1998 (%)

	A legjobb barát				N
	önálló	vezető	értelmiségi	egyéb	
Minisztérium	12,5	52,8	27,8	6,9	72
Parlament	20,7	44,8	25,9	8,6	58
Bank	26,7	46,7	23,3	3,3	30
Vállalat	17,5	60,0	16,3	6,3	80
n.s.					

## 6.5. ÉRTÉKEK, ATTITÜDÖK, VÉLEMÉNYEK

Az elit feladatai, exkluzivitása és társadalmi jellemzői egyaránt arra utalnak, hogy magatartásmintái is jelentősen különbözhetnek a társadalom más csoportjaiétól. Egy a vezetők és az átlagnépesség attitűdjeit összehasonlító amerikai exploratív vizsgálat arra az eredményre jutott, hogy a vezetők társadalmi integráltsága és céltudatossága lényegesen nagyobb volt, mint az átlagé (Putnam 1976). Nagyobb arányban vettek részt civil csoportok munkájában, s több időt töltöttek a családon kívül, mint az átlagemberek. A vezetők tisztább képpel rendelkeztek a valóságról és aspirációikról, s nagyobb arányban voltak elégedettek munkájukkal, mint az átlag, de az átlagosnál elégedetlenebbek azzal, amit eddig elértek az életben. Ez utóbbi egyáltalán nem jellemezte a magyar gazdasági elitet, amely minden vizsgált szubjektív jóléti dimenzióban elégedettebb volt, mint az aktív népesség (60. táblázat).

60. táblázat

Az elégedettek aránya a gazdasági elit és az aktív népesség körében, 1997/98 (%)

	Gazdasági elit	Aktív népesség	Phi
Elégedett eddigi életével	89,2	35,1	.46****
Elégedett jövőbeli kilátásaival	63,8	26,3	.33****
Elégedett életszínvonalával	77,5	19,3	.53****
Elégedett jövedelmével	70,8	13,1	.55****
Elégedett az ország gazdasági helyzetével	19,6	2,6	.29****
N	240	767	

Az aktív népesség harmada, a gazdasági elit kilenczede nyilatkozott úgy, hogy elégedett volt addigi életével. A tárgykörben általános népességmintákon végzett vizsgálatok (Lengyel–Janky 2003; Lengyel–Hegedűs, 2004) tapasztalatai arra engednek következtetni, hogy a szubjektív jólét affektív aspektusát, a boldogságérzetet illetően már nem valószínű, hogy ilyen markáns eltéréseket találjunk, erre vonatkozóan azonban az elitmintában szigorú összehasonlító adatok nem állnak rendelkezésre. Minden elégedettségi dimenzióban számottevőek a különbségek az elit és az aktív népesség között, de az eltérés különösen jelentős a jövedelem és az életszínvonal kérdésében. A különbségek szignifikánsak az ország gazdasági helyzetének megítélését illetően is, ám csupán abban az értelemben, hogy az aktív népességből minden negyvenedik, a gazdasági elitből pedig minden ötödik volt azzal elégedett. Ami tehát azt jelenti, hogy a népesség és a gazdasági elit egyaránt elégedetlen volt az ország gazdasági helyzetével a kilencvenes évek második felében. Ez azzal magyarázható, hogy a gazdasági válság és az ennek nyomán bevezetett stabilizációs program az életszínvonal romlásával járt, s ezt mind az elit, mind pedig a népesség érzekelte. A gazdasági elit óvatosan optimistább véleménye adódhatott abból is, hogy jobban informált volt, s abból is, hogy sajátos pozíciójánál fogva a média által közvetített képnél kiegyensúlyozottabban kellett mérlegelnie (61. táblázat).

61. táblázat

A gazdasági elit és az aktív népesség véleménye a lakosság és a család anyagi helyzetéről, 1997/98 (%)

	Gazdasági elit	Aktív népesség	Cramer's V
Elégedett eddigi életével	89,2	35,1	.46****
A lakosság anyagi helyzete az elmúlt évben romlott	48,5	85,4	.39****
A család anyagi helyzete az elmúlt évben romlott	7,5	63,2	.57****
A lakosság anyagi helyzete jövőre romlani fog	9,7	48,9	.52****
A család anyagi helyzete jövőre romlani fog	8,9	38,5	.31****
N	234	733	

A gazdasági elit és az aktív népesség véleménye karakteresen eltért az anyagi helyzet múltbeli alakulását és az ezzel kapcsolatos jövőbeli várakozásokat illetően. A különbségek a következő pontokon mutatkoztak számottevőnek. A gazdasági elit mintegy fele volt azon a nézeten, hogy a lakosság anyagi helyzete az elmúlt évben romlott, az aktív népességnek azonban döntő többsége így vélekedett. Itt megint emlékeztetnünk kell arra, hogy a két felvétel között néhány hónap időbeli eltérés van, s a különbségeknek bizonyos mértékig ez is forrása lehet. Fontosabb ennél, hogy az aktív népességre vonatkozó adatok 1997 őszén, a gazdasági elitre vonatkozóak pedig 1998 tavaszán kerültek rögzítésre, így a kérdésben szereplő „elmúlt év” mint viszonyítási pont különböző a két esetben. Jelentősebb volt az eltérés a saját család anyagi helyzetének alakulását illetően, mivel az aktív népesség közel kétharmada maga is megtapasztalta az anyagi helyzet romlását, míg az eliten belül csupán minden tizenharmadik vélekedett így.

Hasonlóképpen jelentős volt az eltérés a lakosság anyagi helyzetének alakulására vonatkozó várakozásokat illetően. A lakosság mintegy fele további romlásra számított, míg a gazdasági elitnek a tizede vélekedett így. Ilyen irányú, de mérsékelt volt az eltérés a saját család anyagi helyzetének alakulásával kapcsolatos várakozásokat illetően is, mivel az aktív népességen belül mintegy kétötöd számított további romlásra. Míg a gazdasági elit véleményében nem volt szignifikáns eltérés a lakosság egészét és a saját családot illető várakozások tekintetében, az aktív népességen belül ezek jelentősen eltértek. Az eltérés abból adódott, hogy nagyobb volt a pesszimista várakozások aránya a lakosság egészére, mint a saját családra vonatkozóan. Hasonló eltérés mutatkozott a múlt megítélésében is: a lakosság helyzetének romlását többen vélelmezték, mint a saját családját. Az eltérés nem pusztán a média hatásának tulajdonítható, hiszen tartalmazta azoknak a véleményét is, akik úgy érezték, hogy sikerült kivédeniük a kedvezőtlen tendenciákat. A gazdasági elit esetében például ezért tért el igen jelentősen a lakosság és a család múltbeli anyagi helyzetének alakulására vonatkozó megítélés. Az aktív népesség esetében érvényesült az a tendencia, hogy a jövőbeli várakozások mind a család, mind pedig a lakosság egésze tekintetében pozitívabbak voltak, mint a múlt megítélése. A gazdasági elit körében hasonló latens véle-



kedés volt a lakosság anyagi helyzetére vonatkozóan, a saját család anyagi helyzetét illetően azonban nem volt érdemi különbség a múlt és a jövő megítélése között.

A magyar gazdasági elit és az aktív népesség adatainak összevetéséből az derült ki, hogy az anómia és az elidegenedés jelenségéhez kapcsolódó változók mindegyike igen jelentős különbséget mutatott a gazdasági elit és az aktív népesség beállítottsága között. Értelemszerűen azt az eredményt kapjuk, hogy az elitet sokkal kevésbé jellemezték ezek a problémák, mint az aktív népességet. Van azonban néhány további figyelemre méltó adat, melyekre érdemes rávilágítani. A fáradtság gyakori érzete jóval jellemzőbb volt az aktív népesség egyes csoportjaiban, különösen az alsó osztály körében. Ám itt kiemelendő, hogy magának a gazdasági elitnek a többsége is igaznak érezte magára nézve azt a jellemzést, hogy gyakran fáradt, s ez különösen a minisztériumi vezetők esetében jelent meg markánsan (62. táblázat).

62. táblázat

Anómia a gazdasági elit és az aktív népesség egyes csoportjainak körében, 1997/98 (%)

	Gyakran fáradt	Gyakran magányos	Úgy érzi, hogy az embernek olykor át kell hágnia a szabályokat, ha boldogulni akar	N
Gazdasági elit ezen belül:	58,5	15,7	40,1	236
minisztérium	73,6	16,7	41,4	72
parlament	55,4	22,2	31,5	56
bank	63,3	10,0	43,3	30
vállalat	42,9	11,6	43,6	78
Aktív népesség ezen belül:	78,9	21,7	78,8	724
vezető	76,7	15,0	65,0	60
önálló	77,6	13,4	85,1	67
értelmiségi	69,4	8,3	73,9	69
fehérgalléros	79,8	21,9	82,7	110
szakmunkás	79,3	20,3	83,1	231
betanított és segédmunkás	83,1	32,8	74,9	187
Phi	.21****	.18****	.38****	

A gyakori magányosságérzet ennél jóval kevésbé volt elterjedt, az aktív népesség valamivel több mint egyötödére volt jellemző, ám ez is szignifikánsan haladta meg az eliten belüli átlagot. Ami itt figyelmet érdemel, az két dolog. Egyrészt az, hogy az egyes csoportok arányai jelentősen eltértek. Így például a képviselők esetében az aktív népességével azonos arányú, a betanított és segédmunkások körében pedig az átlagot lényegesen meghaladó volt a magányérzet. A másik jelenség ettől nem független. A fehérgallérosok és a szakmunkások említési gyakorisága az átlag körül szóródott, s az értelmiség körében az átlagnál jóval alacsonyabb volt a magányérzetre panaszodók aránya. Ez a társadalmi csoport, mely – az önállókkal és a vezetőkkel együtt – a gazdasági elit merítési bázisának tekinthető, nem csupán az aktív népesség, de az elit átlagánál is ritkábban érezte magát magányosnak.

A normaszegésre vonatkozó kérdés tekintetében volt a legjelentősebb az eltérés az elit és az aktív társadalom véleménye közt. Az aktív társadalom döntő többsége, háromnegyede, a gazdasági elitnek csak a kétötödös kisebbsége értett egyet a kijelentéssel, hogy a boldoguláshoz olykor szükség van a szabályok megsértésére. Ebben a vonatkozásban az eredmények egybevágnak a korrupció kapcsán tapasztalt összefüggéssel (Vásárhelyi 1998). Az elit a korrupciót viszonylag szűk körűnek és nem tolerálhatónak tartotta, míg az átlagnépesség inkább hajlott a korrupció bizonyos mérvű elfogadására és ugyanakkor széles körben elterjedtnek is tartotta azt.

A gazdasági elit és az aktív népesség véleményei és attitűdjei számos ponton eltértek, így egyebek közt abban a vonatkozásban is, hogy mit gondoltak az érdekek érvényesítésének lehetséges formáiról és megoldásairól. Arra a kérdésre, hogy mi vagy ki védi legjobban az emberek érdekeit, a gazdasági elit közel 60%-os többsége válaszolta azt, hogy erre legalkalmasabb az egyén maga. Ezzel szemben az aktív népességen belül csupán egyötöd választotta ezt az opciót, mivel a többség nagyjából fele-fele arányban vagy a konstruált szervezeteket (az államot, a pártokat, a szakszervezeteket vagy a szakmai szervezeteket), vagy pedig a primordiális szervezetek jellegzetes típusát, a családot tekintette a legalkalmasabbnak az érdekek védelmére. Érdekes módon ebben a tekintetben az eltérés a középosztály és az alsó osztály között abban mutatkozik meg, hogy az utóbbi tagjai inkább a konstruált szervezetekre, míg az előbbieket inkább a primordiális szervezetekre teszik a hangsúlyt. Ez pedig nem elsősorban azért volt így, mert a fehérgalléros alsó középosztályban felülreprezentáltak voltak a nők, hanem azért, mert a családnak ugyanilyen hangsúlyt adtak a vállalkozók és az értelmiségiek is. Az elit rekrutációs bázisának, a szubelitnek a véleménye tehát ebben a tekintetben jelentősen eltért magától az elitétől (63. táblázat).

Az érdekérvényesítés legjobb módját illetően a gazdasági elit tagjai – a vállalkozóhoz hasonlóan – első helyen a kemény és sikeres munkát jelölték meg. A második helyen említettek tekintetében azonban már jelentősen eltért a gazdasági elit és az

63. táblázat

Az emberek érdekeit mi vagy ki védi legjobban?  
(Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98)

	Állam, pártok, szakszervezetek, szakmai szervezetek	Család	Az egyén maga	N
Gazdasági elit	24,5	17,3	58,2	208
Aktív népesség	41,7	38,7	19,6	653
Középosztály	40,6	41,3	18,1	276
vezető	52,8	30,2	17,0	53
önálló	31,7	43,3	25,0	60
értelmiségi	41,9	45,2	12,9	62
egyéb szellemi	38,6	43,6	17,8	101
Alsó osztály	44,0	35,8	20,2	377
szakmunkás	45,8	32,1	22,2	212
betanított és segédmunkás	41,8	40,6	17,6	165

Cramer's V = .28\*\*\*\*

önállóak véleménye: míg az elit a demokratikus politikai intézményeken belüli érdekérvényesítési módot tartotta fontosnak – tehát azt, hogy a megfelelő pártra szavazva lehet az érdekeket érvényesíteni –, addig a vállalkozók a személyes kapcsolatok érvényesítését. Ebben a vonatkozásban az aktív népesség átlaga éppen ezt a faktort, a személyes kapcsolatok révén való érdekérvényesítést tartotta a legfontosabbnak. Ez a tényező különösen fontos szerepet játszott a szakmunkások gondolkodásában, akik, mint láttuk, a barátok számát és a baráti kapcsolatok intenzitását tekintve is átlag feletti arányt képviseltek. A gazdasági elit és az értelmiség véleménye nem tért el egymástól a politikai intézmények és mechanizmusok preferált értékeit tekintve. Hasonló arányban ítélték meg pozitívan a politikai pártokra adott szavazás révén való érdekérvényesítést, és ugyanakkor szinte száz százalékban diszpreferálták a radikális tiltakozás eszközeit, a demonstrációt, a felkelést vagy a sztrájkot. A radikális tiltakozás eszközeit egyébként a felnőtt népesség döntő többsége is elvetette, csupán minden tizenhatodik dolgozó tartotta hatékony érdekérvényesítési módszernek. Azonban a munkások és az önállóak ebben a vonatkozásban elütöttek a társadalom más csoportjaitól: minden tizenkettedik közülük a kollektív radikális tiltakozást tartotta a leghatékonyabb érdekérvényesítési módszernek.

A gazdasági elit és az aktív népesség beállítottsága tehát több ponton jelentősen eltért: az elit meritokratikus, individualista, és demokratikus értékekre tette a hangsúlyt. Az aktív népesség tagjai nagyobb jelentőséget tulajdonítottak a primordiális intézményeknek és az erős kötéseseknek, valamint bizonyos mértékig a radikális tiltakozás hatékony formáinak is.

A különbségek, ha kisebb mértékben is, a társadalmi státusz szempontjából fontos értékek vonatkozásában fennálltak az elit és a szűkebb merítési bázis között is, a politikai intézményi preferenciák tekintetében azonban nem. Abban a tekintetben, hogy mi határozza meg leginkább a társadalmi hovatartozást, a gazdasági elit többsége kifejezetten meritokratikus és kredenciális értékeket jelölt meg, míg az aktív népesség többsége az anyagi helyzet dominanciáját említette. Minél alacsonyabb társadalmi-foglalkozási kategóriába tartozott a válaszadó, nagyjában-egészében annál nagyobb jelentőséget tulajdonított az anyagi helyzetnek a társadalmi státusz tekintetében. A gazdasági elitnek és az aktív népességnek is egyaránt valamivel több mint negyede vélekedett úgy, hogy a kapcsolatok, a társadalmi befolyás a legfontosabb tényező, s a középosztály tagjai, ezen belül különösen a vállalkozók és a fehérgallérosok vélekedtek így átlag felett. A gazdasági elit individualista, meritokratikus és kredenciális értékrendje tehát jelentősen eltért a társadalométól, s ezen belül magától a szűkebb értelmiségi, vezetői, illetve vállalkozói merítési bázistól is (64. táblázat).

A gazdasági elit döntő többsége szinte egyhangúlag úgy vélekedett, hogy a munkanélküliség elkerülhetetlen, szükségszerű társadalmi jelenség, ezzel szemben az aktív népesség fele úgy látta, hogy a munkanélküliséget mindenáron el kellene kerülni. Ebben a tekintetben egyébként a lényegi különbségek nem pusztán a gazdasági elit és az aktív népesség között húzódtak, hanem a közép- és az alsó osztály tagjai között. A középosztály véleménye valamelyest közelebb állt az elitéhez, mint az alsó osztályéhoz (65. táblázat).

64. táblázat

Mi határozza meg, hogy ki hová tartozik?  
(Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98) (%)

	Anyagi helyzet	Foglalkozás, munka, képzettség	Kapcsolatok, társadalmi befolyás	N
Elit	18,2	55,1	26,7	225
Középosztály	48,0	22,7	29,3	304
Alsó osztály	58,8	23,4	17,8	415
Cramer's V = 0.35****				

65. táblázat

Vélemények a munkanélküliségről és a vállalkozásról  
(Az elit és az aktív népesség egyes csoportjainak válaszai, 1997/98) (%)

	A munkanélküliséget mindenáron el kell kerülni	A gazdaság mai gondjai nem oldhatók meg a munkanélküliség vállalása nélkül	Szívesen lenne vállalkozó	N
Gazdasági elit	4,8	95,2	29,7	231
Aktív népesség	49,7	50,3	26,8	
Vezető	23,3	76,7	37,3	60
Önálló	36,9	63,1	–	65
Értelmiségi	21,1	78,9	26,5	71
Egyéb szellemi	32,7	67,3	27,4	110
Szakmunkás	60,1	39,9	25,0	228
Betanított és segédmunkás	70,5	29,5	23,8	193
Cramer's V	.52.****		0.15***	

A vállalkozói hajlandóság tekintetében a gazdasági elit véleményének átlaga valamelyest meghaladta az aktív népességét, azon belül pedig a középosztály aspirációi az alsó osztály tagjaié. Ez elsősorban azért mutatkozott ilyennek, mert az aktív népességben belüli – főként alsó és középszintű – vezetők minden más társadalmi csoportnál, így az elitnél is inkább el tudták volna képzelni, hogy vállalkozói pályára lépnek. A közép- és alsó szintű menedzserek közel kétötöde számára reális karrieralternatívát jelentett a vállalkozói pályafutás.

## 7. A gazdasági elit szegmensei

Az eddigiekben áttekintettem a gazdasági elit összetételének változásait hosszabb távon és a kilencvenes években, valamint azt, hogy milyen jellegzetes különbségek mutatkoznak a gazdasági elit és az aktív népesség között a rekrutáció, a képzettség, a karrierminták, a társadalmi jellemzők és az attitűdök tekintetében. Ebben a fejezetben azt vizsgálom, hogy milyen jellegzetes eltérések és hasonlóságok voltak a gazdasági elit egyes szegmensei között. Először azt nézem meg közelebbről, hogy milyen szociodemográfiai sajátosságokkal bírtak a kilencvenes évek végén a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek. Ezt követően azt vizsgálom, hogy miben különböztek a választott és kinevezett politikusok. A bankárokat a menedzserekkel hasonlítom össze. Megnézem, hogy mennyiben hasonlítottak és mennyiben tértek el egymástól az állami és a magáncégek, valamint a transznacionális és a hazai cégek vezetői. Továbbá kitérek arra is, hogy voltak-e sajátosságai a multipozicionális elit tagjainak, tehát azoknak, akik egyszerre több igazgatósági és felügyelőbizottsági pozíciót tartottak kezükben. Ezt követően felidézem, hogy hogyan vélekedtek a gazdasági elit egyes szegmensei a privatizációról az évtized elején, s miként alakult a tőketulajdonhoz való viszonyuk az évtized végén. A fejezetben végig a gazdasági eliten belüli megoszlásokat tartom szem előtt, s így – hacsak másként nem jelzem – a táblastatisztikák is ezekre a sokaságokra vonatkoznak. Végezetül megvizsgálom a döntési stílusok és a döntési-befolyásolási képesség alakulását szegmensenként, s azt, hogy milyen kapcsolatban állnak ezek az üzleti vállalkozások sikerességével.

Az elitcsoportok belső tagoltságának és egymáshoz viszonyított helyzetének vizsgálata során különbséget tehetünk a privilegizált és a domináns helyzetre utaló tényezők között. A két szempont egymástól nem független, de nem is azonos. A privilegizált helyzet mindenekelőtt a jövedelem, a vagyon, az életmód, a társadalmi zártság és megbecsültség szempontjaival hozható összefüggésbe. A domináns helyzet a döntési kompetenciára, a befolyásra és a pozíciók halmozódására utal. A társadalom más csoportjaihoz mérten természetesen az elit privilegizált és domináns helyzete nagymértékben összefügg, hiszen a domináns helyzet egyszersmind privilegizált pozíciót is jelöl. Az eliten belüli csoportok tekintetében azonban a két pozíció nem szükségképpen esik egybe. A döntési hierarchia magasabb szintjei nagyobb döntési kompetenciát biztosítanak, de nem minden esetben járnak nagyobb anyagi megbecsüléssel. Módszertani okokból adódóan elsősorban a privilegizált helyzet megítéléséhez rendelkezem indikátorokkal, de néhány közvetett mutatóval a döntési-befolyásolási képesség megítéléséhez is hozzá tudok járulni.

## 7.1. A GAZDASÁGPOLITIKUSOK ÉS AZ ÜZLETEMBEREK KÖZÖTTI HASONLÓSÁGOK ÉS KÜLÖNBSÉGEK

A gazdasági elit két markáns csoportja, a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek közötti alapvető különbség abban rejlik, hogy míg az üzletemberek egy nyereségorientált szemléletet testesítenek meg, addig a gazdaságpolitikusok szükségletorientáltak, s tevékenységük közvetlenül a közjóhoz kapcsolódik. Hangsúlyozom, itt egy elvi különbségről van szó, s más kérdés lenne, ha azt vizsgálnánk, hogy az üzletemberek és a gazdaságpolitikusok a maguk hús-vér valóságában mennyire felelnek meg e szemléletmódoknak. Ez a – weberi vállalkozás és háztartás típusú szervezetek közti distinkcióra épülő – megkülönböztetés semmiképpen nem azt kívánja sugallni, hogy a gazdaságpolitikusok egyáltalán ne kalkulálnának racionálisan, tehát adott esetben egy állami beruházás előkészítése során ne mérlegelnék a megtérülési szempontokat. Azt sem kívánom hangoztatni, hogy az üzletemberek döntéseik során csak a várható profit motiválja. Azt azonban joggal feltételezhetjük, hogy tartósan egy üzletember se lenne sikeres, ha megfelelkezne a nyereségről, s egy gazdaságpolitikus sem, ha csak a nyereséget tartaná szem előtt.

Az első kézenfekvő eltérést tehát a gazdasági életben betöltött sajátos pozíciókból adódóan a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek között kell keresnünk. Itt most nem e két eltérő motivációs bázis empirikus tesztelésére vállalkozom, ehhez hiányoznak az apparátusok és az adatok. A célkitűzés szerényebb. Pusztán azt szeretném felderíteni, hogy vannak-e a két csoport között kitapintható társadalmi és kulturális különbségek, s ha vannak, milyen természetűek ezek. A két csoport a táblastatistikák tanúsága szerint nem különbözik szignifikánsan egymástól a demográfiai szerkezet és az intergenerációs mobilitás tekintetében, ám eltér a képzettség, a pozíciók, az életmód és az értékrendek számos dimenziójában. A gazdaságpolitikusok kevésbé privilegizáltak és kevésbé elégedettek életesélyeikkel, mint az üzleti elit tagjai. A gazdaságpolitikusok szignifikánsan nagyobb munkaterhelésről számoltak be, mint az üzletemberek (egynegyedik több mint tizenhárom órát dolgozik egy nap). A minisztériumi vezetők tehát joggal érezték magukat túlterheltebbnek és kimerültebbnek, mint a gazdasági elit más szegmensei. A parlamenti gazdasági elit tagjai a normaszegés kérdésére reagáltak más elitcsoportoknál érzékenyebben. A multipozicionalitás tekintetében a parlamenti gazdasági elit többsége nem bírt ilyen pozíciókkal, míg az üzleti elit s a minisztériumi vezetők jelentős része igen. Az összeférhetlenségi szabályok miatt a képviselők harmada is rendelkezett legalább egy ilyen pozícióval (66. táblázat).

Bár az elitet az aktív népesség más csoportjaitól megkülönböztető egyik markáns jegy a szervezeti kötődések eltérő számában keresendő, magán a gazdasági eliten belül is találunk különbségeket a szervezeti pozíciók számát és jellegét illetően. Az egyik jellegzetes különbség abból a kézenfekvő tényből adódik, hogy az üzleti elitet lényegesen nagyobb arányban jellemezte a multipozicionalitás, tehát a más cégek vezetésében, felügyelőbizottságaiban, illetve a tanácsadó testületekben való részvétel, mint a gazdaságpolitikusokat. Itt jegyezzük meg, hogy az ilyen irányú különbség főként az igazgatóságokban, felügyelőbizottságokban való részvételből adódott, mivel a tanács-

66. táblázat

A szervezeti kötődések a gazdasági elit szegmensei szerint, 1998 (%)

	Két vagy több igazgató- ság, felügyelőbizottság, tanácsadó testület tagja	Két vagy több nonprofit szervezet kuratóriumi tagja	Két vagy több szakmai társaság tagja	Hat vagy több szervezeti kötődéssel rendelkező
Minisztérium	52,8	12,5	37,5	29,2
Parlament	46,6	34,5	25,9	29,3
Bank	93,3	20,0	33,3	43,3
Vállalat	76,3	27,5	57,5	43,8
Gazdasági elit	64,2	23,8	40,8	35,8
Cramer's V	.3****	.23*	.26**	n.s.

adó testületekben való részvétel inkább jellemezte a gazdaságpolitika reprezentánsait. A civil szervezetek kuratóriumaiban való részvétel átlag fölött volt jellemző a parlamenti gazdasági bizottságok tagjai, valamint a vállalati vezetők esetében, s utóbbiak a szakmai társaságokban is az elit átlaga fölött képviseltették magukat. Ezek a különbségek vezettek végső soron oda, hogy az összes szervezeti kötődés tekintetében nem volt szignifikáns eltérés a gazdasági elit egyes szegmensei között: a különböző dimenziókban tapasztalt eltérések kiegyenlítődték. Ez azzal is összefüggésben állt, hogy a négy-öt szervezeti pozíciót betöltő tagok aránya kevéssé tért el az átlagtól, csupán az arányaiban kis létszámú bankárszegmens esetében volt kisebb, mivel náluk a hat vagy több pozíció volt jellemző.

Volt bizonyos eltérés a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek között a rekrutáció és a karrierminták tekintetében is. Az üzletemberek fiatalabbak voltak, ez elsősorban a bankárok viszonylag fiatal életkorának volt betudható. Mindkét csoportban a közgazdász végzettségűek alkották a legszámottevőbb csoportot. Míg azonban a gazdaságpolitikusok között ezen túlmenően inkább jogászokat, az üzletemberek közt inkább műszaki végzettségűeket találtunk. Kevésbé ismert, de szignifikáns különbség adódott abból, hogy az üzletemberek több mint fele legalább két diplomával rendelkezett, s az ilyenek aránya a gazdaságpolitikusok között alacsonyabb volt. Emlékszünk Putnam megállapítására, mely szerint az üzleti elit esetében inkább tapasztalható agglutináció, mint a politikai elit körében. Valami ehhez fogható, bár nem túl erős összefüggés a magyar átmenetgazdasági elit esetében is megfigyelhető volt: az üzleti elit esetében egyötödös, a gazdaságpolitikusok közt pedig egyharmadot meghaladó volt a munkás apától származók aránya. Másként közelítve ez azzal járt, hogy az üzleti elit mintegy háromötöde származott vezető vagy vállalkozói apától, míg a gazdaságpolitikai elitnek mintegy kétötöde.

Hozzá kell tenni, hogy ugyanakkor nem volt érdemi eltérés a két csoport között az anya foglalkozása szerint – mely más esetekben gyakran érzékenyebb mutatónak bizonyult –, s akkor sem, ha a származást azzal mértük, hogy a szülők, nagyszülők közt volt-e vállalkozó.

Miként azt korábban láttuk, a kilencvenes évek elején a vállalati elit jellegzetesen az adott vállalatnál vagy szegmensben futotta be karrierjét, a bankárok között a bankszektoron belül előrejutók voltak felülreprezentáltak, míg a minisztériumokban a

nagyfokú fluktuáció következtében az intézményen és a szegmensen kívülről érkező vezetők voltak az átlagosnál nagyobb arányban. A kilencvenes évek végére a kép a vállalatok és a bankok esetében lényegében azonos maradt, a minisztériumok esetében azonban gyökeresen megváltozott. Míg 1990-ben a gazdasági minisztériumok felső vezetésének egyötöde került kiválasztásra az adott minisztériumból, 1998-ban az ilyen vezetők aránya meghaladta a kétharmadot. Ez a jelenség – amit olykor a „mi kutyánk kölyke”, olykor a „kéménykarrier” hasonlattal írják le (Best 2004) – arra emlékeztet, hogy a rendszerváltás előrehaladtával megnőtt a putnami posztrekrutációs szocializáció jelentősége a gazdaságpolitikai intézmények felső vezetőinek kiválasztása során (Putnam 1976). Az arányok olyan mértékben változtak, hogy az intézményen belüli „kéménykarrier” a kilencvenes évek végére inkább voltak jellemzőek a minisztériumi, mint a vállalati elit esetében.

Az üzletemberek kétségtől a legtöbb jövedelmi, vagyoni és életstílus-mutató tekintetében kedvezőbb helyzetben voltak, mint a gazdaságpolitikusok. Ez így volt a lakásméret, az autó, a víkendház, a műtárgyak gyűjtése és az otthoni internethasználat tekintetében, valamint azt illetően is, hogy tartottak-e háztartási alkalmazottat, vagy tanították-e gyermekeiket külföldön. A lakásmobilitás ugyancsak érdekes tendenciára világított rá. A gazdaságpolitikusok fele még azelőtt költözött jelenlegi lakásába, mielőtt első vezetői pozíciójába emelkedett volna. Az üzletembereknek csak kevesebb mint negyede volt így, ezzel szemben kétötödük a jelenlegi elitpozícióba kerülés után választott új lakást. Az üzletemberek kétharmada a budapesti elit kerületekben lakott, míg a gazdaságpolitikusoknak csak kevesebb mint fele. Ez valójában elsősorban annak tudható be, hogy a parlamenti gazdasági bizottságok tagjainak háromnegyedes többsége állandó lakhelyét tekintve nem a fővárosban élt. Tehát a gazdasági törvényhozás stratégiai döntéseiben kompetens elítiszegmensnek – szemben a gazdasági elit más csoportjaival –, jellegzetesen vidéki háttere volt. Ez nem szükségképpen jelenti azt, hogy ez a szegmens az értékrendek tekintetében is a többitől elütő sajátosságokkal bírna. Ebben a vonatkozásban a gazdasági eliten belül az alapvető különbségek a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek között húzódtak. Ezek a különbségek nem voltak olyan mérvűek, mint az elit és a társadalom más csoportjai közti eltérések, de ugyancsak szignifikánsnak bizonyultak. Mindkét csoport individualisztikus beállítottságú volt, ám míg az egyik inkább a meritokratikus, a másik a kredenciális értékekre tette a hangsúlyt. Az üzleti elit inkább hangsúlyozta a kemény munkát és az egyén szerepét, a gazdaságpolitikusok pedig nagyobb jelentőséget tulajdonítottak a képzettségnek, az iskolai teljesítménynek.

Igen jelentős különbségek mutatkoztak a gazdaságpolitikusok és az üzleti elit között a jövedelmi lehetőségek megítélését illetően. A gazdaságpolitikusok fele úgy érezte, hogy háztartásuk szükségletei meghaladják a rendelkezésre álló jövedelmeket, kétötödük találta éppen megfelelőnek az arányt, s csupán minden tizedik nyilatkozott úgy, hogy a jövedelmi lehetőségek nagyobbak a szükségleteknél. Ezzel szemben az üzletemberek fele nyilatkozott úgy, hogy a tényleges jövedelmek meghaladják a háztartás igényeit, s csupán minden nyolcadik szerint lett volna több pénzre szükségük a rendelkezésre állónál (67. táblázat).



67. táblázat

Az igényelt és a tényleges jövedelem viszonya a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek között (%)

	Az igényelt jövedelem meghaladja a ténylegest	Éppen megfelelő	A tényleges jövedelem meghaladja az igényeltet	N
Gazdaságpolitikusok	49,2	40,8	10,0	120
Üzletemberek	12,9	35,3	51,0	85
Gazdasági elit	34,1	38,5	27,3	205

Cramer's V= .5\*\*\*\*\*

A gazdaságpolitikusokat tehát az üzleti elitnél lényegesen nagyobb aspirációs feszültség jellemezte a jövedelmek tekintetében. E probléma értelmezése kapcsán meg kell jegyezni, hogy a változót két kérdésből állítottam elő: az egyik a tényleges háztartási jövedelemre kérdezett rá, a másik pedig arra, hogy egy olyan háztartásnak, mint a kérdezetté, mennyi lenne a szükséges havi jövedelme, s e kérdésekre az üzleti elit esetében az átlagosnál nagyobb volt a válaszmegtagadások aránya. Látni kell, hogy a jövedelmi aspirációs feszültség alapja a gazdaságpolitikai elit esetében az volt, hogy mind személyes, mind pedig egy főre jutó háztartási jövedelmei jelentősen elmaradtak az üzleti elitétől. Miközben számos esetben úgy érezték, hogy rájuk hárul az üzleti élet kontrollja, az ezzel járó felelősség, s tisztában voltak az ott keletkezett jövedelmekkel is, ez a rálátás és proximitás könnyen vezethetett aspirációs feszültségekhez. A gazdaságpolitikai elit egy főre jutó háztartási jövedelmei mintegy négyszeresen haladták meg az aktív népességét, s az üzleti elit egy főre jutó háztartási jövedelmei ugyancsak mintegy négyszeresen a gazdaságpolitikai elitét. Az üzleti elit személyes jövedelmei és jutalmi pedig átlagosan ötszörösen haladták meg a gazdaságpolitikai elitét.

Az üzleti és a gazdaságpolitikai elit rekrutációs kritériumaira külön futtatott logisztikus modellek igazolják azt a feltevést, hogy a múltbeli MSZMP-tagság inkább a gazdaságpolitikai elit sajátja volt. E modellek azt is felszínre hozták, hogy a karrier-minta folyamatos volta, valamint a magasabb kor ugyancsak nagyobb szerepet játszott a gazdaságpolitikai, mint az üzleti elit rekrutációjában. Az üzleti elit kiválasztását kondicionáló tényezők közül a végzettség és a nem volt meghatározó. A két elitcsoport közös jellemzője tehát a kiválasztásukban döntő felsőfokú végzettség volt.

Az évtized elején a minisztériumi elitrekrutáció mutatta a legszámottevőbb változatosságot, az évtized végére azonban az intézményen belüli karrier és a fluktuáció lassulása ugyancsak itt eredményezte a legjelentősebb változást. Ez azzal is járt, hogy a kilencvenes évek végén a minisztériumokban az intézményen belüli önrekrutációval hatalomba került, túlterhelt és körülményeivel a többiekénél elégedetlenebb elit-szegmens alakult ki.

## 7.2. A MINISZTERIUMI VEZETŐK ÉS A KÉPVISELŐHÁZ GAZDASÁGI BIZOTTSÁGAINAK TAGJAI

Noha a minisztériumi vezetők és a képviselőház bizottságainak tagjai mindannyian politikusok, akik gyakori érintkezésben állnak egymással, az általuk betöltött szerepek szerint különböznek is. A szelektáltak és az elektáltak, az adminisztrátorok és a politikusok közötti eltérések Max Weber óta a társadalomtudományi kutatás fókuszában állnak. A huszadik századi kutatások mind a politikai élet bürokratizálódására, s ezzel összefüggésben az oligarchizálódásra (Michels 1966), mind pedig a bürokrácia átpolitizálódásának jelenségére felhívták a figyelmet (Aberbach et al. 1981). Az előző pontban kiderült, hogy a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek közti különbségek részben abból származtak, hogy esetenként a minisztériumi, illetve a parlamenti szegmens markánsan eltért az átlagtól. Ebben a pontban azt vizsgálom, hogy vannak-e a gazdaságpolitikusok általam vizsgált két csoportja között eltérések a társadalmi összetétel és az értékrendek tekintetében.

Az első lényeges megfigyelés az, hogy a két csoport korösszetételében nem volt szignifikáns eltérés, de jelentősen különböztek egymástól a nemek szerinti összetétel és a származás tekintetében. A képviselők között csupán 7% volt a nők aránya, a gazdasági minisztériumok főosztályvezetői és magasabb beosztású vezetői között azonban egynegyedét meghaladó. A képviselők közel kétharmada nyilatkozott úgy, hogy szülei, nagyszülei között volt vállalkozó, a minisztériumi felső vezetőknek csak kétötöde. Az apa foglalkozása szerinti részletesebb bontások azt mutatták, hogy arányaikban mindkét csoportban legszámottevőbbnek a vezetői származásúak bizonyultak, s míg másodikként a minisztériumi vezetők között az értelmiségi, addig a képviselők közt a vállalkozói családi háttérű tagok voltak felülreprezentáltak.

Hasonlóképpen markáns eltéréseket mutatott a minisztériumi vezetők és a képviselők képzettségi összetétele is. Ez az eltérés elsősorban abból adódott, hogy míg a minisztériumi vezetők között tízből csupán egy nem rendelkezett nappali tagozaton szerzett egyetemi diplomával, addig a képviselők között minden negyedik ilyen volt. Ez a hatás is tükröződik ugyanis abban, hogy míg a minisztériumi vezetők közel kétharmada közgazdasági végzettségű volt, a képviselők körében az ilyenek aránya kétötödöt tett ki, s ezt meghaladta az egyéb végzettségűek aránya, amibe beletartozott minden jogi egyetemet végzett, de az egytizednyi középiskolai és az egyhatod körüli főiskolai végzettségű is.

A fluktuáció szerinti eltérések egyik kézenfekvő magyarázata abban rejlik, hogy a felmérésre 1998 első negyedében, tehát a négyéves parlamenti ciklus lejárta előtti hónapokban került sor. Ezért van az, hogy a képviselők között az egy, illetve három éve belépettek aránya elenyésző volt, míg a minisztériumi vezetők között az utóbbi meghaladta a kétötödöt. Részben ezzel áll összefüggésben az is, hogy az intézményen belüli karrierminta jelentősen eltért a két csoport esetében. A képviselőházi bizottsági tagok közt csupán mintegy egyhatados volt az újra megválasztottak aránya, a minisztériumi vezetők körében azonban a belülről elitpozícióba emelkedők aránya meghaladta a kétharmadot. Mint már említettem, ez az évtized végi állapot jelentős változá-

sokat követően alakult ki, mivel korábban a minisztériumokat jellemezte leginkább a kívülről jött vezetők magas aránya.

Nem volt szignifikáns eltérés a két gazdaságpolitikai csoport között a volt állampárti tagság tekintetében. Különbséget mutatott azonban a két csoport a pozíciók halmazódását tekintve. Az adminisztratív felső vezetők körében nagyobb volt azoknak az aránya, akik különféle vállalatok igazgatóságában vagy felügyelőbizottságában vettek részt. Ez részben abból következett, hogy az összeférhetlenségi törvény a képviselők lehetőségeit behatárolta ebben a tekintetben. Nagyobb volt azonban a képviselők körében azoknak az aránya, akik egy vagy több civil szervezet kuratóriumában vállaltak szerepet.

A családi jövedelmek szerkezetét illetően ugyancsak eltérésekre bukkantunk, amennyiben a képviselők háztartási jövedelmeiben szignifikánsan magasabb volt a tőkejövedelmek aránya. A képviselők mintegy fele rendelkezett tulajdonrészrel valamilyen vállalatban vagy bankban, a minisztériumi felső vezetőknek kevesebb mint egyharmada. A szükséges és a rendelkezésre álló jövedelmek viszonyát illetően a minisztériumi eliten belül nagyobb arányt képviseltek az aspirációs feszültséggel rendelkezők, mint a képviselők között, de azok is, akik a rendelkezésre álló jövedelmeket az elégségesnél többnek ítélték. A személyes jövedelmek és jutalmak tekintetében nem volt szignifikáns eltérés a két csoport között, bár a képviselők valamelyest kedvezőbb helyzetben voltak, mint a hivatalnokok.

Jelentősen különbözött a két csoport a munkaidő és a szabadidő szerkezete szerint.

A parlamenti képviselők kétötöde nyilatkozott úgy, hogy napi munkaideje tizenkét óránál hosszabb, a minisztériumi vezetők között az ilyenek aránya egynolcadot tett ki. Körükben minden második úgy nyilatkozott, hogy napi tíz óránál többet, s tizenkettőnél kevesebbet dolgozik. A háztartási munkák terén mutatkozó jelentős különbség abban állt, hogy a minisztériumi vezetők ötöde, a képviselőknek pedig a fele nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem végez napi házimunkát. Ez részben azzal állt összefüggésben, hogy nagyobb munkaidőt jeleztek, részben pedig azzal, hogy a képviselők jelentős része, vidéki lévén, a hét során valójában távol volt otthonától. A választott politikusi szereppel és a kötött munkaterheléssel hozható összefüggésbe az is, hogy az üdülés szignifikánsan kisebb arányban fordult elő a képviselők, mint a minisztériumi vezetők körében. Ezzel szemben a minisztériumi felső vezetők túlterheltségérzete abban mutatkozott meg, hogy háromnegyedük panaszkodott gyakori fáradtságról, míg a képviselőknek valamivel több mint fele (68. táblázat).

Mint azt korábban említettem, a két csoport eltért a lakásmobilitás és az életmód vonatkozásában is. A képviselőházi gazdasági bizottsági tagok háromnegyede nem budapesti lakos volt, míg a minisztériumi főhivatalnokok közel kilenczede igen. Ez utóbbiak között felülreprezentáltak voltak a budai lakosok.

A pozícióval állt szoros összefüggésben, hogy eltérő mértékben vehettek igénybe gépkocsikedvezményt, és teljesen eltérő mértékben részesültek jutalomban is. Mind a képviselők, mind pedig a minisztériumi vezetők mintegy ötödének járt gépkocsikedvezmény, ezen belül azonban a minisztériumi elit ötöde ezt gépkocsivezetővel

68. táblázat  
A munkaidő, a szabadidő és a fáradtság érzete a minisztériumi és a parlamenti gazdasági elit körében, 1998

	Napi munkaidő hossza (óra)	Három vagy több alkalommal üdült az elmúlt három évben (%)	Gyakran fáradt (%)	N
Minisztériumi vezetők	11,3	77,8	73,6	72
Képviselők	12,3	50,0	55,4	56
Gazdaságpolitikai elit	11,7	65,4	65,6	128

vehette igénybe. A minisztériumi felső vezetők csaknem mindegyike kapott jutalmat a kérdezést megelőző évben, ezzel szemben a képviselők közül csak minden hetedik.

Eltérő volt a két csoport néhány alapvető társadalmi kérdésről formált véleménye is. Az elégedettség tekintetében a legtöbb vizsgált dimenzióban nem mutatkozott szignifikáns különbség, kivéve egyet, a jövőbeli perspektívák megítélését. A parlamenti bizottsági tagok kétharmada mutatkozott elégedettnek jövőbeli kilátásaival, a minisztériumi felső vezetőknek ezzel szemben csak a fele. Ez annál inkább figyelemre méltó, mert, mint említettem, a felmérés a választások előtti hónapokban készült, amikor a képviselőket okkal tölthette volna el aggodalom újraválasztási esélyeiket illetően. A minisztériumi vezetőket szemmel láthatóan jobban aggasztották a jövőbeli lehetőségek, mint a választott politikusokat.

A gazdaságpolitikusok döntő többsége úgy gondolta, hogy a munkanélküliség az adott körülmények között elkerülhetetlen társadalmi jelenség, de ezen belül a képviselők között a gazdasági elit átlagánál nagyobb arányban minden kilencedik ennek ellenkezőjéről volt meggyőződve (69. táblázat).

Számottevően eltért a gazdaságpolitikusok két csoportjának beállítottsága a vállalkozói hajlandóság tekintetében. Míg a képviselőknek csak kevesebb mint harmada, a minisztériumi tisztviselőknek közel kétharmada utasította el teljesen a vállalkozás személyes perspektíváját. A képviselőház gazdasági bizottságainak tagjai közül több mint kétötöd, a hivatali vezetők közül kevesebb mint egytized nyilatkozott úgy, hogy szívesen lenne vállalkozó. A többiek nagyjából mindkét csoportban egyenlő arányban a körülményektől tették függővé válaszukat.

69. táblázat  
A munkanélküliség és a vállalkozói hajlandóság megítélése a minisztériumi vezetők és a képviselők körében, 1998

	Minisztériumi vezetők	Képviselők	Gazdaságpolitikusok
A munkanélküliség vállalását elkerülhetetlennek tartók aránya (%)	98,6	88,7	94,4
Szívesen lenne vállalkozó (%)	8,5	44,4	24,0
N	72	58	130

A választott és a kinevezett gazdaságpolitikusok tehát a vállalkozói hajlandóság tekintetében diametrálisan ellentétes beállítottságúak voltak. A képviselők minden más társadalmi csoportnál inkább el tudták képzelni magukra nézve a vállalkozói életutat, ezzel szemben a hivatali vezetőktől – akik, mint láttuk, jórészt az intézményen belül futottak be karriert – igen távol állt ez a perspektíva.

### 7.3. BANKÁROK ÉS MENEDZSEREK

A kilencvenes évek elején végzett vizsgálatok tapasztalatai arra világítottak rá, hogy az üzletemberek két csoportjának szociodemográfiai jellemzői számos tekintetben eltértek (Lengyel–Bartha 2000). Az évtized végén még mindig jellemző volt, hogy a bankárok és a vállalati menedzserek mind a nemek, mind pedig a kor szerinti összetétel tekintetében jelentősen különböztek egymástól. A bankárok között nagyobb volt a nők és a fiatal vezetők aránya. Ugyancsak számottevően eltért a képzettségi szerkezetük, ami abból a kézenfekvő tényből adódott, hogy a vállalati vezetők között szignifikánsan magasabb volt a műszaki végzettségűek aránya, bár, mint láttuk, a közgazdász végzettség ebben a körben is elérte az 50%-ot (70. táblázat).

70. táblázat  
Az üzleti elit szegmensei nem, kor és végzettség szerint, 1998 (%)

	Nők aránya (%)	Negyvenöt évesnél fiatalabbak aránya (%)	Közgazdasági végzettségűek aránya (%)	N
Bankárok	23,3	46,7	83,3	30
Menedzserek	6,3	20,0	50,0	80
Üzletemberek együtt	10,9	27,3	59,3	110

A volt párttagok aránya magasabb volt a vállalati vezetők, mint a bankárok között, ez a különbség azonban a táblastatisztikák szerint már nem volt szignifikáns.

A bankároknak lényegesen kiterjedtebb volt a baráti kapcsolatrendszere, mint a vállalati vezetőknek. Kilencztedük jelölt meg ötnél több barátot, míg a menedzsereknek csak alig több mint négyötöde. Mindez első pillantásra összefüggésbe hozható a bankárok fiatalabb életkorával. A feltételezés azonban tévesnek bizonyult, ha tüzetesebben szemügyre vettük a korcsoportok és a szegmensek szerinti bontásokat. Az az összefüggés azonban mind az elit egészében, mind pedig az üzleti eliten belül érvényesült, hogy a nők kiterjedtebb személyes kapcsolatrendszerrel rendelkeztek, mint férfi kollégáik. Ez az eltérés különösen a vállalati menedzserek és a gazdaságpolitikusok körében volt jelentős.

A bankárok szignifikánsan magasabb arányban rendelkeztek tőkejövedelemmel, s tartották elegendőnek jövedelmüket, mint a menedzserek. A bankárok 70%-a úgy gondolta, hogy jövedelmeik nagyobbak, mint a háztartás szükségletei, és senki nem gondolta úgy közülük, hogy a jövedelmek ne elégítenék ki igényeiket. A menedzserek

71. táblázat  
Bankárok és menedzserek lakhelyük szerint, 1998 (%)

	Budai	Pesti	Nem budapesti	N
Bankárok	80,0	6,6	13,3	30
Menedzserek	53,3	32,0	14,7	75
Üzletemberek együtt	61,1	24,8	14,3	105

közt ezzel szemben minden hatodik úgy érezte, hogy a háztartás jövedelmei nem érik el a kívánatos szintet. Ezt a kérdést, mint említettem, indirekt módon vizsgáltuk, tehát először a háztartás valós jövedelmeire, majd a szükségesnek vélt jövedelmek mértékére kérdeztünk rá, s ezeket hasonlítottuk össze. A rendszeres havi nettó személyes jövedelem tekintetében a bankárok közel kétszeresen kedvezőbb helyzetben voltak, mint a menedzserek, s közel háromszorosát keresték a gazdasági elit átlagának. Különböztek az üzleti elit szegmensei az éves jutalom gyakoriságát illetően is: a bankárok kilenczede, a menedzserek valamivel több mint kétharmada kapott jutalmat az előző évben. Átlagos éves jutalmi keretük több mint kétszerese volt a menedzserekének, s több mint háromszorosa a gazdasági elit átlagának.

A bankárok 70%-a tartott rendszeres vagy időközi háztartási alkalmazottat, a menedzsereknek csak kevesebb mint fele. A bankárok nagyobb arányban laktak a budai elitkerületekben, mint a vállalati elit tagjai: mintegy négyötödük lakott Budán, míg a menedzsereknek csak alig több mint fele. A bankárok több mint fele említette, hogy kétezres példányszámot meghaladó könyvtára van, a vállalati vezetőknek csak kevesebb mint harmada (71. táblázat).

Ugyancsak eltértek az értékrendek néhány elemében, így abban a kérdésben, hogy mi az érdekvédelem legjobb módja, s mi határozza meg leginkább az egyén társadalmi státuszát. Az érdekérvényesítés legjobb módját tekintve a vállalati vezetők emelték ki a kemény munka értékét, míg a bankárok a kapcsolatoknak tulajdonítottak átlag fölötti jelentőséget. A társadalmi státuszt meghatározó tényezők közül a bankárok ugyancsak a társadalmi befolyásnak és kapcsolatrendszernek, valamint a foglalkozásnak tulajdonítottak az átlagosnál nagyobb erőt, a vállalati vezetők ezzel szemben inkább az anyagi körülményeket és az iskolai végzettséget említették átlag fölött.

A kilencvenes évek végén tehát a bankárok a privilegizáltság mértékét tekintve kedvezőbb helyzetben voltak, mint a menedzserek, s mivel az üzletemberek ebben a vonatkozásban általában kedvezőbb helyzetben voltak, mint a gazdaságpolitikusok legtöbbször, elmondhatjuk, hogy a bankárok alkották a gazdasági elit egyik privilegizált csoportját.

#### 7.4. AZ ÁLLAMI ÉS A MAGÁNCÉGEK VEZETŐI

Az általunk vizsgált üzletemberek kétharmada dolgozott magán- és egyharmada részben vagy egészben állami cégnél a kilencvenes évek végén. Az állami és a magáncégek vezetői számos tekintetben hasonlítottak egymásra, nem volt érdemi külön-

ség közöttük a demográfiai összetétel, a rekrutáció, a képzettség, a szervezeti és a személyi kötődések tekintetében.

A fluktuáció, az életmód és az értékrendek változói mentén azonban csaknem annyira különböztek egymástól, mint a gazdaságpolitikusok és az üzletemberek, s jobban elkülönültek, mint a bankárok és a menedzserek. Az alábbiakban röviden megvilágítom e különbségek természetét.

A fluktuáció tekintetében azt az első pillantásra meglepő különbséget tapasztaljuk, hogy a magáncégek vezetői átlagosan régebb óta töltik be pozíciójukat, mint az állami cégek vezetői. Ez madártávlatból szemlélve, a formálódó piacgazdaság feltételei között paradoxonnak hathat, ám végtére is nem meglepő. A fluktuációs ráta mindkét csoportban viszonylag magas volt: a magáncégek vezetőinek valamivel több mint kétötöde, az állami cégek vezetőinek pedig több mint 60%-a három évnél nem régebben került pozícióba. A különbség oka abban rejlik, hogy a magántulajdonú cégek vezetői kevésbé voltak kitéve a politikai ciklusok hatásának, mint az állami vezetők. A magáncégek vezetői közül minden hetedik a rendszerváltás előtt került pozícióba – s itt elsősorban a privatizált, illetve a nyolcvanas évek végén alakult cégek vezetőire kell gondolnunk –, míg az állami cégek vezetői közül minden huszadik volt csak ilyen. Ezzel szemben a magáncégek vezetőinek kétötöde, az állami tulajdonú cégek vezetőinek pedig közel kétharmada volt korábban tagja az állampártnak, ami nem független attól, hogy a felmérés idején szocialista dominanciájú kormányzat volt. Említést érdemel az is, hogy a képzettség egy metszetében, nevezetesen a közgazdasági és műszaki jellegű képzés tekintetében volt egy különbség a két csoport tagjai között. A magáncégek vezetői közt felülreprezentált volt a közgazdasági, az állami cégek vezetői között pedig a műszaki végzettség, bár az összefüggés statisztikailag nem szignifikáns.

Az állami cégek vezetőinek háztartásaiban jobb volt a kereső-eltartott arány, nagyobb a tőkejövedelmek részesedése és a házastársak között magasabb a vezetők és az önállóak aránya. Ugyanakkor a magáncégek vezetői között magasabb volt azoknak az aránya, akik jövedelmeiket éppen megfelelőnek tartották, akik műtárgyakat gyűjtöttek. A háztartás egy főre jutó jövedelmeit kalkulálva nem volt szignifikáns az eltérés a két cégcsoport között, de az állami vezetők esetében az összeg magasabb volt.

A magáncégek vezetőinek fele, az állami cégek vezetőinek harmada lakott százötven négyzetméternél nagyobb lakásban. Ugyanakkor az egészségi állapot és a túlterheltség tekintetében fordított összefüggés érvényesült. A magáncégek vezetői közül minden negyedik vélekedett úgy, hogy egészségi állapota közepes vagy rosszabb, mint a hasonló korúaké, az állami vezetők közül csak minden huszadik. A magáncégek vezetőinek közel 60%-a, az állami vezetők harmada érezte úgy, hogy gyakran fáradt.

Az érdekérvényesítés tekintetében a magáncégek vezetői nagyobb jelentőséget tulajdonítottak a kemény munkának, míg az állami vezetők a személyes kapcsolatoknak.

Szignifikáns volt a különbség a két csoport között a család múltbéli és jövőbéli anyagi helyzetének megítélését illetően. Az állami cégek vezetői mindkét dimenzióban lényegesen derülátóbbak voltak. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy mindkét

csoport pozitívabban ítélte meg a múltat, mint az előttük álló évet. Ez azért elgondolkoztató, mert az átlagnépesség körében inkább az a tendencia látszott érvényesülni, hogy a választások körüli időszakban a pozitív várakozások aránya nőtt.

## 7.5. A MULTIPOZICIONÁLIS ELIT

A multipozicionális elitbe tartozónak tekintetem ezúttal azokat, akik egyszerre három vagy több cég igazgatóságában, felügyelőbizottságában vállaltak szerepet. Eszerint a gazdasági elit egynegyede (27,1%) tartozott a multipozicionális elitbe. Ezen cégek esetében – a mintába kerülés cégét leszámítva – nem a méret volt a kiválasztás alapja, hanem az, hogy a cég vezetésében a gazdasági elit adott tagja részt vesz. A kapcsolódó igazgatóságok témakörét kutatók számára a kérdés az, hogy jellegzetesen mely cégeket fűz egybe a vezetés személyi átfedése (Useem 1978, 1979; Vedres 2000). Én itt nem erre a kérdésre keresem a választ. Azt kívánom röviden megvilágítani – csakúgy mint az előző pontokban –, hogy vannak-e a multipozicionális elitnek társadalmi és kulturális sajátosságai a többi elitszegmenshez mérten, s ha vannak, miben állnak ezek.

A multipozicionális elit értelemszerűleg alapvetően különbözött a gazdasági elit más tagjaitól a szervezeti kötődések tekintetében, valamint az életmód számos vonatkozásában. Ezzel szemben a rekrutáció, a képzettség és a karrierminták tekintetében nem tért el számottevően a gazdasági elit átlagától (72. táblázat).

Ami a szervezeti kötődéseket illeti, a multipozicionális elit tagjainak fele a vállalati, negyede pedig a bankszektorból került ki. A multipozicionalitás és a szegmensek közötti kapcsolat rendkívül erős volt, a bankárok háromötöde, a vállalati vezetők kétötöde rendelkezett halmozott vezetői pozíciókkal. Hozzátehetjük, hogy a minisztériumi vezetők közül is minden hatodik ebbe a körbe sorolódott. Ennek magyarázatául a minisztériumok alá tartozó állami cégek felügyelőbizottsági tagsága szolgált. Egészében az üzleti elit több mint kétötöde tartozott a multipozicionális elitbe, míg a gazdaságpolitikusok közül minden tizedik. A magáncégek vezetőinek fele, az állami cégek vezetőinek harmada rendelkezett halmozott pozíciókkal, s a multipozicionalitás inkább jellemezte a hazai, mint a külföldi cégek vezetőit. A multipozicionális elit nem különbözött a többiektől a volt állampárti kötődés tekintetében, s a képzettség vonatkozásában is csupán annyi sajátossága volt, hogy némiképp felülreprezentált volt körében azoknak az aránya akik több diplomával rendelkeztek.

72. táblázat

A multipozicionális és nem multipozicionális elit megoszlása szegmensenként, 1998 (%)

	Minisztérium	Parlament	Bank	Vállalat	N
Multipozicionális elit	18,5	3,1	27,7	50,7	65
Nem multipozicionális elit	34,3	32,0	6,9	26,8	175
Cramer's V	.43****				



Van olyan érvelés, amely szerint a multipozicionalitás általában arányban áll a gazdasági hatalommal, s így annak indikátoraként kezelhető (Useem 1978). Joggal feltételezhető – szól az érv –, hogy minél több vezetői pozíciót birtokol valaki, annál nagyobb befolyása van a kulcsfontosságú gazdasági döntésekre. Van azonban néhány eset, amikor az összefüggés csak érintőlegesen és tendenciájában érvényesül, mint például az intézmény érdekkörébe tartozó veszteséges vállalatok felügyeletében való részvétel. Ez a kényszer szülte jelenlét a kapcsolódó igazgatóságok és ennek révén a multipozicionalitás megjelenítője ugyan, de nem a gazdasági hatalom erősödéséről, hanem gyengítéséről árulkodik. Ilyen továbbá a jelentéktelen cégek vezetésében való halmozott részvétel, a baráti szívességből elvállalt részvétel vagy akár a családi cég vezetésében való megjelenés is. Ez utóbbi ugyan pozitívan befolyásolhatja a háztartási jövedelmeket, de mivel az esetek többségében kis cégről van szó, ami ugyanakkor elfoglaltságot jelent, az országos jelentőségű gazdasági döntésekben való részvétel lehetőségét ez éppen korlátozhatja is.

A gazdasági elit átlagánál számottevően nagyobb arányban nyilatkoztak úgy a multipozicionális elit tagjai, hogy tényleges jövedelmük meghaladja a szükségesnek vélt mértéket. Egy főre jutó háztartási jövedelmeik kétszeresen haladták meg az unipozicionális elit tagjaiét. Mind a multipozicionális elit személy szerint, mind pedig családtagjai révén nagyobb arányban rendelkezett tulajdonnal más cégekben, s nagyobb arányban részesült jutalomban is (73. táblázat).

A multipozicionális elit esetében az átlagnál nagyobb arányban kötődött a lakásmobilitás a vezetővé válás, illetve az elitbe kerülés mozzanatához, míg az egy

73. táblázat

A multipozicionális és nem multipozicionális elit főállásból származó nettó havi jövedelme, éves jutalma és egy főre jutó nettó havi háztartási jövedelme az elit átlagához viszonyítva, 1998 (%)

	Nettó havi jövedelem	Éves jutalom	Egy főre jutó havi nettó háztartási jövedelem	N
Multipozicionális elit	175,1	195,5	166,1	55
Nem multipozicionális elit	72,3	64,5	75,2	149
Együtt	100,0	100,0	100,0	204
Eta	.26***	.18***	.2***	

74. táblázat

Az életmód egyes indikátorai a multipozicionális és a nem multipozicionális elit körében, 1998 (%)

	Multi-pozicionális elit	Nem multipozicionális elit	Cramer's V
A gyermek tanul külföldön vagy itthon külföldi iskolában	47,7	32,0	.15*
A gyermek tanul teniszezni, vitorlázni, lovagolni, síelni	60,0	32,1	.25****
Van rendszeres vagy időszakos háztartási alkalmazott	56,9	27,4	.28****
Gyűjt festményt, műtárgyakat	46,2	27,4	.18***
N	65	175	

elitpozícióval rendelkezők között azok voltak felülreprezentáltak, akik ugyanabban a lakásban laktak, mint vezetővé válásuk előtt. A multipozicionális elit tagjai közül minden nyolcadik, az unipozicionális elitből minden harmadik volt vidéki lakos. Ez azzal állt összefüggésben, hogy a képviselők körében, akiknek nagyobb része vidéki lakos volt, a multipozicionalitás ritkábbnak bizonyult.

A multipozicionális elit a lakás méreteit illetően mind a lakásnagyság, mind pedig a szobaszám tekintetében szignifikánsan kedvezőbb helyzetben volt, gyakrabban szerződött háztartási alkalmazottat, gyakrabban üdült, gyakrabban biztosított gyermekeinek elit nevelést (74. táblázat).

A multipozicionális elit a gazdasági elit átlagánál jóval nagyobb arányban vélekedett úgy, hogy az ember maga képes megvédeni legjobban az érdekeit, nem az intézmények s nem is a család. A multipozicionális elit szignifikánsan elégedettebb volt, s kedvezőbbnek ítélte a család perspektíváit, mint a gazdasági elit átlaga (75. táblázat).

75. táblázat

Az elégedettek aránya a multipozicionális és a nem multipozicionális elit körében, 1998 (%)

	Az eddigi élettel	Jövőbeni kilátásokkal	Élet- színnel	Jövedelemmel	N
Multipozicionális elit	100,0	78,5	90,8	86,2	65
Nem multipozicionális elit	85,1	58,3	72,6	65,1	175
Cramer's V	.21***	.19***	.19***	.21***	

Ez a személyes és az anyagi vonatkozások mérlegelésére igaz, mivel az ország perspektíváinak megítélésében már nem volt különbség a multipozicionális elit és a gazdasági elit más tagjai között.

## 7.6. A TRANSZNACIONÁLIS ELIT

Az üzleti mintánkat kitevő legnagyobb cégek mintegy háromnegyede volt 1998-ban – részben vagy egészben – külföldi tulajdonban, s a vállalatok és bankok szegmensei között nem volt érdemi különbség ebben a tekintetben. Nem különböztek érdemben a külföldi és a hazai tulajdonú cégek vezetői a volt állampárti tagság tekintetében sem.

Eltérést mutatott a két csoport a képzettség jellegét illetően, amennyiben a külföldi tulajdonú cégek vezetői közt jelentősen felülreprezentáltak voltak az egyetemi és a közgazdasági végzettségűek, míg a hazai cégek vezetői közt a jogi és egyéb diplomával rendelkezők, valamint a főiskolai végzettségűek.

A cégükben tulajdonnal rendelkezők aránya szerint nem volt szignifikáns különbség a hazai és a külföldi cégek vezetői között, ám a hazai cégek vezetőinek családtagjai számottevően nagyobb arányban rendelkeztek tulajdonnal más vállalatokban.

Ez azzal állt összefüggésben, hogy a hazai cégek vezetőinek házastársai közt felülreprezentáltak voltak a vezetők és az önállóak, míg a külföldi cégek vezetőinek házastársai

társai háztartásbeliek voltak az átlagnál nagyobb arányban. A legjobb barát foglalkozását illetően az eltérés lényege abban állt, hogy a külföldi cégek vezetőinek barátai túlnyomórészt maguk is vezetők voltak, míg a hazai cégek vezetői értelmiségiekkel és vállalkozókkal barátkoztak átlag fölötti arányban. A lakosság jövőbeli anyagi perspektíváit illetően a hazai cégek vezetői kevésbé voltak optimisták, mint a külföldi cégek vezetői.

A két csoport eltért a lakásmobilitási minták tekintetében is. A külföldi cégek vezetői között felülreprezentált volt azok aránya, akik elitpozícióba kerülésük után költöztek jelenlegi lakásukba. Ez egyebek közt nyilvánvalóan azzal állt összefüggésben, hogy a transznacionális cégek vezetői közül minden ötödik külföldi volt. A hazai cégek vezetőinek negyede ezzel szemben vidéki lakos volt, s elitpozícióba kerülését követően is az maradt.

A külföldi és a hazai cégek vezetői a kilencvenes évek végi táblastatistikák tanúsága szerint kevésbé különböztek egymástól, mint az állami és a magáncégek vezetői, elsősorban azért, mert az attitűdök, vélemények kevesebb változó szerint mutattak szignifikáns különbséget. Ez nem mindenkor és nem minden tényezőre érvényes szabály, hiszen az évtized elején még úgy találtuk, hogy a külföldi és a hazai tulajdon volt az igazi vízvonal. Akkor egy, a menedzseri álláshirdetéseket elemző kutatás is arra a következtetésre jutott, hogy a külföldi cégek markánsan különböztek, mind a kereslet szempontjai, mind pedig az általuk kínált anyagi lehetőségek mértéke szerint (Bartha et al. 1992). Ami az utóbbiakat illeti, mind a személyes, mind pedig a háztartási jövedelmek vonatkozásában igaz maradt az évtized végére az, hogy a részben vagy egészben külföldi tulajdonú cégek vezetőinek szignifikánsan több jövedelme volt, mint a hazai cégek vezetőinek (76. táblázat).

Az egy főre jutó háztartási jövedelmekből az tűnik ki, hogy ez mintegy háromszorosan haladta meg a hazaiakét. Ez ugyan nem érte el az üzletemberek és a gazdaságpolitikusok közötti több mint négyszeres, s még kevésbé a gazdasági elit és az aktív népesség közti tízszeres arányt, de jelentősebb eltérés volt, mint az állami és a magáncégek vezetői, illetve mint a bankárok és a menedzserek közti különbségek, amelyek egyébként nem bizonyultak szignifikánsnak.

A vizsgált cégek valamivel több mint harmada részben, s ugyancsak valamivel több mint harmada teljesen külföldi tulajdonban volt. A bankok között az utóbbiak,

76. táblázat

A jövedelem és jutalom az elit körébe tartozó hazai és külföldi cégek vezetői esetében, az üzleti elit átlagához viszonyítva, 1998 (%)

	Nettó havi jövedelem	Éves jutalom	Egy főre jutó nettó háztartási jövedelem	N
Hazai tulajdonú cég	42,8	66,1	41,8	26
Külföldi tulajdonú cég	128,4	113,6	128,2	55
Üzleti elit	100,0	100,0	100,0	81
Eta	.29***	.09 ns	.27**	

a vállalatok között pedig az előbbiek voltak felülreprezentálva. E részletesebb bontás mentén vizsgálva az elitet néhány további jellegzetességre derül fény. A szektorális megoszlással és az eltérő felsőoktatási trendekkel hozható összefüggésbe az, hogy a tisztán külföldi cégek vezetői között a közgazdasági, a részben vagy egészben hazai tulajdonban lévő cégek vezetésében pedig a műszaki, illetve a jogi és egyéb végzettségűek voltak átlag fölötti arányban (77. táblázat).

77. táblázat  
A vezető végzettsége a külföldi tulajdon szerint, 1998 (%)

	Műszaki	Közgazdasági	Jogi és egyéb	N
Teljesen hazai	31,0	41,4	27,6	29
Részben külföldi	38,5	59,0	2,6	39
Teljesen külföldi	17,9	74,4	7,7	39
Cramer's V	.39***			

A teljesen külföldi, a kevert, illetve a teljesen hazai cégek nem tértek el abban a vonatkozásban, hogy hányad részük volt nyereséges, de különböztek a menedzserek pozícióhalmozódása tekintetében, abban, hogy a menedzserek miként ítélték meg a normaszegés jelenségét, valamint a növekedési lehetőségek és a perspektívák megítélése szerint is (78. táblázat).

78. táblázat  
A cég sikermutatói a külföldi tulajdon szerint, 1998 (%)

	A cég nyereséges	A cég létszámot növelt az elmúlt évben	A cég a vezető szerint sikeres lesz a következő három évben	N
Teljesen hazai	86,2	26,7	79,3	29
Részben külföldi	87,5	30,0	89,7	40
Teljesen külföldi	87,5	67,5	97,4	40
Cramer's V	ns	.38****	.24*	

Ami a növekedési lehetőségeket illeti, a hazai és a részben külföldi cégek kevesebb mint harmada, a teljesen külföldi cégek kétharmada tudta növelni alkalmazotti létszámát az előző évben. Átlagosan a megkérdezett vezetők kilenczede sikereket jósolt cégének a következő három évre. Ám míg a teljesen külföldi tulajdonban lévő cégek vezetői közül szinte száz százalék így vélekedett, a hazai nagy cégek vezetőinek négyötöde reménykedett ebben, s a kevert tulajdonú cégek vezetőinek válaszai a kettő közötti átlag körül mozogtak. A bővülési tendenciák tekintetében tehát a tényleges különbségek a teljesen külföldi kézben lévő cégek és a többiek között húzódtak, aminek kézenfekvő magyarázata abban keresendő, hogy körükben nagyobb volt a piacra belépők investíciós igénye, valamint tőkeereje és adókedvezménye is.

A teljesen hazai tulajdonban és a kevert tulajdonban lévő cégek vezetőinek több mint fele tartozott a multipozicionális elitbe (tehát volt egyszerre három vagy több igazgatóság, illetve felügyelőbizottság tagja), a teljesen külföldi tulajdonban lévő cégek vezetőinek csupán harmada. Ebben a vonatkozásban tehát a különbség ugyancsak a tisztán külföldi tulajdonban lévő és az egyéb cégek között húzódott, de úgy, hogy a részben vagy egészben hazai tulajdonú cégek vezetői közt volt számottevően felülreprezentált a multipozicionalitás. Ez megint azzal hozható összefüggésbe, hogy a hazai cégek jobban beágyazódtak az intézményi közegbe. Vezetőik a cégek közötti kereszttulajdonlás és a személyes ismeretség okán is nagyobb eséllyel kapcsolódtak be más cégek stratégiai irányításába-ellenőrzésébe, s nagyobb eséllyel volt működő tőke családjuk tulajdonában is. Míg a tisztán külföldi tulajdonú cégek vezetőinek kevesebb mint fele rendelkezett személyesen vagy családja révén működőtőke-tulajdonnal, addig a tisztán hazai cégek vezetőinek hétnyolcada, a kevert tulajdonú cégek vezetőinek pedig héttizede.

Láttuk, hogy a gyakori fáradtság inkább, az elmagányosodás azonban egyáltalán nem jellemző az üzleti elitre, s ezekben a vonatkozásokban nincs számottevő eltérés a külföldi tulajdon részaránya szerint. Ezzel szemben a normaszegő magatartás tolerálása – ami átlagosan az üzleti elit több mint kétötödét jellemezte – számottevő eltérést mutatott aszerint, hogy külföldi vagy hazai tulajdonban volt-e a cég. A tisztán hazai cégek vezetőinek több mint fele elfogadta ezt a vélekedést, a tisztán külföldi tulajdonban lévő cégek vezetőinek azonban csak valamivel több mint harmada. Láttuk korábban, hogy ebben a tekintetben az igazi eltérések a gazdasági elit és az aktív népesség között húzódtak. Most tehát a kép egy vonással tovább bővült: a kizárólagosan külföldi tulajdonban lévő cégek vezetői az üzleti elit átlagánál inkább elítélik a normaszegés lehetőségét (79. táblázat).

Szemlélhetjük a külföldi tőke hazai elitre gyakorolt befolyását egy másik, személyes szemponton keresztül is, nevezetesen úgy, hogy az üzleti elit tagjai között milyen volt a külföldiek aránya, s rendelkeztek-e jellegzetességekkel ők a hazai elithez képest.

Az üzleti elit tagjainak egyhatoda volt külföldi állampolgár, akik közül a többség tisztán külföldi, egy egyharmados kisebbség pedig vegyes tulajdonú cégnél dolgozott. A külföldi illetőségű vezetők viszonylag kis aránya azonban azzal járt, hogy a tisztán külföldi tulajdonban lévő cégek zömét is magyar vezetők irányították. Az a közkeletű

79. táblázat

Az anómia és elidegenedés indikátorai az üzleti elit körében a külföldi tulajdon szerint, 1998 (%)

	Teljesen hazai	Részben külföldi	Teljesen külföldi	Cramer's V
Gyakran érzi magát fáradtnak, kimerültnek	43,3	56,4	48,7	ns
Gyakran érzi magát magányosnak	3,3	15,4	12,8	ns
Igaznak érzi: aki vinni akarja valamire, az rákényszerül arra, hogy bizonyos szabályokat áthágjon	56,7	41,0	35,9	.26*
N	30	39	39	

vélekedés tehát, hogy a multinacionális cégek zömmel külföldi menedzsereket alkalmaznának, a kilencvenes évek végén Magyarországon nem állta meg a helyét.

A külföldi vezetők megoszlása nem mutatott összefüggést az üzleti szegmensekkel, a demográfiai tényezőkkel és a képzettségi mutatókkal. Nem állt összefüggésben a multipozicionalitással sem, s azzal sem, hogy a vezető saját maga vagy családja révén bírt-e tőketulajdonnal. Ebben a vonatkozásban tehát nem a vezető személye, hanem a cég tulajdonjellege volt a meghatározó. Ugyancsak részben a cégek kultúra hatásának tulajdoníthatjuk a normakerülő magatartás megítélésében mutatkozó különbségeket. A tisztán külföldi tulajdonban lévő cégek vezetői szignifikánsan kisebb mértékben tolerálták a normakerülő magatartást az üzleti elit többi tagjánál, s ez az eltérés a külföldi és a hazai vezetők között hasonlóképpen jelentős volt, az átfedések miatt.

A külföldi elitnek voltak sajátos vonásai a társadalmi eredet, az életmódot és az attitűdöket illetően. Számottevően nagyobb arányban származtak középosztályi családból, a releváns életmód-indikátorok szerint kedvezőbb anyagi feltételekkel rendelkeztek, mint a hazai vezetők, noha a családban nagyobb volt az eltartottak aránya, s házastársaik közel fele is háztartásbeli volt. A külföldiek kedvezőbbnek ítélték kilátásaikat, s kevésbé panaszkodtak körülményeikre, mint a hazai elit tagjai. Markánsan különbözött véleményük a hazai üzleti elitétől az érdekérvényesítés hatékony módjait illetően. A hazai elit inkább a kemény munka és a személyes kapcsolatok fontosságát hangsúlyozta, a külföldi elit ezzel szemben a politikai szavazás hatékonyságában bízott. A külföldi elit tagjai kiegyensúlyozottabban ítélték meg az állam szerepét az egyénnel és a családdal szemben az érdekek védelme terén, mint a hazai üzleti elit tagjai. A hazai elit körében nagyobb arányú volt a multipozicionalitás s a szakmai társaságokbeli tagság is, mint a külföldi elit tagjainak sorában. A szükségesnek tartott és a rendelkezésre álló jövedelem viszonyát illetően a külföldi elit tagjai zömmel a megfelelőnél kedvezőbbnek ítélték helyzetüket, míg a hazai üzleti elitnek csak kevesebb mint felét tette ki az ilyenek aránya.

Kérdés, hogy miként befolyásolta mindez a jövedelmeket? Ezúttal a nettó személyes havi jövedelem, az éves jutalom, s az egy főre jutó háztartási jövedelem összegét

80. táblázat  
A hazai és a külföldi üzleti elit jövedelmi arányai, 1998

		A személyes nettó havi jövedelem (%)	Éves jutalom (%)	Egy főre jutó havi családi jövedelem (%)	N
A cégtulajdon szerint	teljesen hazai	100,0	100,0	100,0	15
	részben külföldi	261,0	170,1	348,0	23
	teljesen külföldi	350,1	122,8	258,7	23
	eta	.31*	.13 ns	.29*	
A vezető állam- polgársága szerint	hazai	100,0	100,0	100,0	55
	külföldi	310,1	115,6	254,9	6
	eta	.39***	.03 ns	.28**	

vetem össze először a külföldi tulajdon részaránya szerint, majd aszerint, hogy hazai vagy külföldi illetőségű volt-e az elit tagja (80. táblázat).

Mint látjuk, indokolt volt, hogy a külföldi elit elégedettebb volt jövedelmével, mint a hazai. Az eltérések ebben a vonatkozásban változatlanul a – részben vagy egészben – külföldi és a hazai tulajdonú cégek között húzódnak. A személyes jövedelmeket illetően a teljesen külföldi tulajdonú cégek közel egynegyeddél magasabb jövedelmet kínáltak, mint a részlegesen külföldi tulajdonban lévők, az éves jutalom tekintetében azonban ez utóbbiak voltak kedvezőbb helyzetben, bár előnyük nem volt szignifikáns. Az egy főre jutó jövedelmek tekintetében ugyancsak a kevert tulajdonú cégek vezetői voltak előnyös helyzetben.

Bár a jövedelmi adatok esetén a válaszadási hajlandóság erősen lecsökkent, s így az információ fenntartással kezelendő, hasonlóan markáns eltérésekre bukkantunk a hazai és a külföldi elit között. A jövedelmek esetében számottevőbb, az éves jutalom tekintetében mérsékeltebb az így kapott eltérés, mint a külföldi tulajdon aránya szerint. Regressziós egyenlettel tesztelhetjük, hogy mi az egyes tényezők, a szegmens, a külföldi tulajdon, illetve állampolgárság, a multipozicionalitás és az állami tulajdon szerepe az üzleti elit jövedelmének formálódásában. Függő változónak a személyes nettó havi jövedelem természetes alapú logaritmusát tekintve a következő eredményeket kapjuk (81. táblázat).

A regressziós elemzésből az tűnik ki, hogy a szegmens, a külföldi tulajdon és a külföldi vezetés hatásai nem hatástalanítják egymást a magyarázó modellben. A kereszt-hatások kiszűrését követően is megmaradtak önálló hatásaik, ami arra utal, hogy a külföldi tulajdon és a külföldi állampolgárság halmozott jövedelmi előnyökkel járt.

A kibővített modellben a fentiek mellett azt is számításba vettük, hogy milyen mértékben járultak hozzá az elit jövedelmeinek belső differenciálásához azok a társadalmi és demográfiai tényezők, amelyek az elitbe jutás szempontjából döntő fontosságúnak bizonyultak. A külföldi állampolgárságú, a külföldi tulajdonú cégnél és a bankoknál dolgozó vezetők változatlanul nettó jövedelmi előnyöket élveztek, miközben a korábban, az elitbe jutási esélyek mérlegelése során számításba vett kondicionáló tényezők legtöbbje inszignifikánsnak bizonyult az üzleti elit belső jövedelmi megoszlását tekintve.

Sem a kompetenciát valószínűsítő felsőfokú végzettség, sem a volt állampárti tagság nem játszott a jövedelmek magyarázatában szerepet, sem a demográfiai tényezők, sem pedig az állami vagy a családi tulajdon, vagy a multipozicionalitás. Ami a jövedelmi esélyekre hatást gyakorolt, az a mobilitás mintája volt. Akiknek a szülei, nagyszülei között volt vállalkozó, azok az üzleti elit átlagánál szignifikánsan többet kerestek, csakúgy, mint azok, akiknek pályafutása nem tartalmazott ugrásokat. A gazdasági elitbe való bejutást, mint láttuk, több tényező kondicionálta, ezek között kiemelkedő szerepe volt a képzettségnek, s emellett a volt állampárti tagságnak vagy a nemi hovatartozásnak is. Az üzleti eliten belüli jövedelmi esélyeket már – azonos intézményi feltételek esetén – az befolyásolta leginkább, hogy a mobilitási minták mennyire mutattak folyamatosságot. A gazdasági elitbe való bejutás esélyeit növelte, ha valaki ugrásszerű karriert futott be, ám az üzleti eliten belül már annak volt jövedelmi előnye, akinek pályafutása folyamatos volt. Az intergenerációs mobilitás tekintetében a

középosztályi származásúaknak volt nettó jövedelmi előnye, az intragenerációs mobilitást tekintve pedig ugyancsak azoknak, akik folyamatosan, kitérők, ugrások és visszaesések nélkül emelkedtek elitpozícióba pályafutásuk során.

81. táblázat.

Az üzleti elit jövedelmét magyarázó modellek a tulajdon jellege és a vezető adottságai szerint

	1. modell Függő változó: személyes nettó havi jövedelem logaritmusa az üzleti elit körében: ln(JOV) B (Béta)	2. modell Függő változó: személyes nettó havi jövedelem logaritmusa az üzleti elit körében: ln(JOV) B (Béta)
KULFTUL külföldi tulajdon	.34 (.29)	.24 (.21)
SZEGM vállalati szegmens	-.63 (-.31)	-.81 (-.39)
KULF külföldi állampolgárság	.85 (.29)	.94 (.32)
MULTIPOZ multipozicionalitás	ns	ns
ALLTUL állami tulajdon	ns	ns
KARRUGR pályafutása ugrásszerű volt	-	-.89 (-.29)
VVOLTE szülei, nagyszülei közt volt vállalkozó	-	.35 (.19)
FFOKU felsőfokú végzettségű	-	ns
TUL személyes vagy családi tőke- tulajdonnal rendelkezik	-	ns
KOR életkor	-	ns
MSZMP MSZMP-nek tagja volt	-	ns
HULLAM voltak hullámhegyek és hullám- völgyek a pályafutása során	-	ns
NEME férfi	-	ns
N	79	78
Konstans	5,74	8,57
Kiigazított r négyzet	.31	.38



Kérdés, hogy a cégek sikermutatóit mely dimenziók befolyásolták inkább. Számításaink szerint a gazdasági elit esetében a cég sikermutatói közül csak igen kevés kapcsolódott a cég tulajdoni viszonyaihoz, s még inkább elvétve akadt összefüggés a cég sikerei és a vezetők személyes adottságai között. A nyereség inkább jellemezte azokat a cégeket, amelyeknek vezetői multipozicionális helyzetben voltak. A cég létszámnövekedése, mely adott körülmények közt legmegbízhatóbban asszociálja a stabil és prosperáló helyzetet, elsősorban a magáncégeket, ezen belül főként a bankokat érintette, s azonos feltételek közt inkább volt jellemző az olyan cégekre, melyeknek vezetői középosztályi-vállalkozói családi háttérrel rendelkeztek. Ami a szubjektív megítélést illeti, cégüket átlag fölött tartották sikeresnek a bankok és a külföldi tulajdonban lévő cégek vezetői. Korábbi, panelvizsgálaton alapuló eredményeink arra utaltak, hogy a vezetők korai sikerbecslései és a cégek túlélési esélyei közt igen erős kapcsolat mutatkozott. A vállalatok itt tárgyalt körénél szélesebb, a feldolgozóipari vállalatok körére reprezentatív mintán az igazolódott, hogy azok a cégek, amelyeknek a vezetői a kilencvenes évek elején sikeresnek mondták vállalatukat, szignifikánsan nagyobb arányban maradtak fenn, mint a többiek (Lengyel 1998; Janky–Lengyel 2004). Továbbá a nem normaszegő magatartást sikeresnek tartó cégek is nagyobb eséllyel maradtak fenn. Míg az első tényezőtől arra következtethetünk, hogy a szubjektív indikátorok jó előrejelzést adnak, a második esetben már az látszik, hogy a piacelvű viselkedésnormák és a gazdasági siker közt pozitív kapcsolat van.

## 7.7. SZEGMENSEK, PRIVATIZÁCIÓ, TULAJDON

A piaci átmenet egyik legfontosabb mozzanatának minden kétséget kizáróan a tulajdonviszonyok átalakulását tekinthetjük (Kornai 1996; Walder 2003). Az átalakulás irányított vagy spontán módja, üteme és jellege jelentős befolyással lehet nem csupán a hagyományos elit esélyeire, de arra is, hogy milyen lesz a tőketulajdonos osztály társadalmi arculata, s milyen reprodukciós mechanizmusok és egyenlőtlenségek rögzülnek az új feltételek között.

A gazdasági elit egyes szegmensei minden más társadalmi csoportnál inkább befolyásolták a privatizációval kapcsolatos döntések alakulását, a meghozott döntések konkrét megvalósulását s ütemét is. Menedzserek és bankárok, parlamenti képviselők és minisztériumi tisztviselők attitűdjei tehát fontos kérdésnek tekinthetők a privatizáció és a piaci átmenet szempontjából. Az 1993-as elitvizsgálat során kérdéseket fogalmaztunk meg a napirenden lévő privatizációról, s e pontban a kérdések néhány tanulságát idézem fel.

A gazdasági elit privatizációs attitűdjeinek indikátorául azokat választom, amelyek a privatizáció irányításával és sebességével kapcsolatosak. Az irányítás kérdésében a vállalati menedzserek a gazdasági elit többségétől jelentősen eltérő nézeteket vallottak magukénak: alig felük fogadta el a kormányzat központi szerepkörét e kérdésben, másik felük pedig a „spontán”, a vállalati menedzsment döntésének függvényében végbemenő privatizációt pártolta volna. Ez a menedzserei érdekeken túl azzal a korábbi tapasztalattal is összefüggésbe hozható, amiért is a privatizáció első szaka-

szát a menedzsereknek nagyobb mozgásteret biztosító spontán privatizációként szokták jellemezni (Voszka 1993; Major 1999; Frydman–Rapaczynski 1996; Engerer 2001; Laki 2002). Eközben a gazdaságpolitikusok több mint kétharmada és a bankároknak is majdnem kétharmada a központilag irányított magánosítás mellett foglalt állást. A privatizáció sebességének kérdésében ugyanakkor azt regisztrálhattuk, hogy 1993 végén a gazdasági elit kétharmada a privatizáció gyorsítását szorgalmazta. Gazdaságpolitikusok, bankárok és menedzserek viszont markánsan elkülönülő csoportokként jelentek meg ebből a szempontból: a parlamenti képviselők több mint négyötöde és a nagyvállalati menedzserek mintegy héttizede a magánosítási folyamat felporgetését kívánta, miközben a minisztériumi elit és a bankárok mintegy kétötöde ettől eltérő álláspontot foglalt el.

Kérdés azonban, minek tulajdonítható a gazdasági elit ilyen mérvű véleménykülönbsége. Pusztán az eltérő perspektíváknak és csoportérdekeknek, vagy valamilyen mögöttes, a szegmensekkel azonban kapcsolatot mutató változó, például a képzettség típusa, a jövedelem vagy a multipozicionalitás hatásának? A loglineáris elemzés tanúsága szerint a szegmenshatás az elsődleges a privatizáció sebességének megítélésekor; a bankárokhoz képest a parlamenti képviselők több mint négyszer, a vállalati menedzserek pedig több mint kétszer akkora valószínűséggel foglaltak állást a magánosítás gyorsítása mellett.

A bankárok tehát, a minisztériumi elithez hasonlóan, inkább egy lassúbb, intézményesen jobban szabályozott privatizációt láttak volna szívesen. Azonban nem egyértelműen kapcsolható össze a privatizáció irányításáról való vélekedés a szegmensenként különböző csoportérdekekkel. Az, ami első látásra szegmenshatásnak tűnik, valójában inkább a jövedelem és a multipozicionalitás hatását közvetítő változó. A loglineáris elemzés szerint ugyanis a multipozicionális elit és a magasabb jövedelmű csoportok szignifikánsan nagyobb valószínűséggel pártolták a kormányzatilag irányított privatizációt, s ezek mellett a szegmensváltozó elvesztette szignifikanciáját. A privilegizált helyzetű elitcsoportok – a bankárok, a magas jövedelműek és a multipozicionális elit egymást erősen átfedő csoportjai – tehát egy lassabb és kormányzatilag szigorúbban ellenőrzött magánosítási folyamat mellett foglaltak állást. A privatizációs események későbbi menete tulajdonképpen e szerint a forgatókönyv szerint alakult. Akár formális, akár informális módon, végeredményben a gazdasági elit privilegizált helyzetben lévő csoportjai a privatizáció makrogazdasági kérdésében sikeres befolyást gyakorló csoportoknak bizonyultak. A kontrollált magánosítás modellje mellett persze súlyos gazdasági és társadalmi érvek hozhatók fel, s a korábbi hazai és nemzetközi tapasztalatok, melyek a spontán és gyorsított privatizáció nem kívánt mellékhatásait is felszínre hozták, önmagukban is az irányított privatizáció modellje felé terelték a megoldást.

A kérdés másfelől vizsgálható úgy is, hogy a gazdasági elit egyes csoportjai milyen tulajdonra tettek szert a piaci átalakulás során. Erre vonatkozóan csak korlátozott információkkal rendelkezünk, de azt fel tudjuk mérni, hogy a kilencvenes évek végén a kérdezettnek volt-e tulajdonrésze az elitpozíciót adó cégben – és milyen értékben –, illetve neki vagy családtagjainak volt-e tulajdonrésze más cégekben, s ha igen, mennyiben. E tulajdonhoz nem szükségképpen csak privatizáció útján juthattak az elit

tagjai és családjaik, hiszen magántulajdonú vásárlás és alapítás révén is szert tehettek tulajdonrészre. Arra azonban rávilágít e néhány tájékoztató adat, hogy a gazdasági elit egyes szegmensein belül milyen volt a tőketulajdonosok aránya.

Az üzletemberek közel egyharmada rendelkezett tulajdonrészrel a cégben, melyet vezetett. Ez inkább jellemezte a menedzsereket, mint a bankárokat. Ennek az üzlet-résznek az átlagos inkább szimbolikus jelentőségű volt, bár néhány esetben meghaladta a százmillió forintos nagyságrendet is. A tulajdonrész a részben állami tulajdonban lévő cégek menedzsereinek negyedét is megillette, s inkább jellemezte a hazai, mint a külföldi tulajdonban lévő cégek vezetőit.

Cégtulajdonnal egyébként a gazdaságpolitikusok közel kétötöde is rendelkezett, s ez különösen jellemezte a képviselőház gazdasági bizottságainak tagjait, akiknek közel fele tulajdonos volt, többnyire nem is egy cégben, s közel minden második többségi tulajdonnal bírt. Más cégben egyébként minden második menedzser és minden harmadik bankár is bírt tulajdonrészrel, s ez inkább jellemezte az állami és a hazai cégek vezetőit, valamint a multipozicionális elitet (82. táblázat).

Amennyiben a családtagok által birtokolt tőkerészeket is a vizsgálat körébe vonjuk, úgy a gazdasági elit harmada esetében találkozunk ezzel. Ez megint csak átlag fölött jellemezte a vállalati vezetőket, a hazai és az állami cégek vezetőit, valamint a multipozicionális elitet, bár ritkán járt többségi tulajdonnal.

Összességében a saját vagy más cégben az elit és a családtagok által birtokolt tőkerészek valamelyike az elit közel háromötödét jellemezte, s ez jóval átlag felett volt elmondható a vállalati vezetőkről, átlagosan a képviselőkről s valamelyest átlag alatt a bankárokról és minisztériumi vezetőkről. A tőketulajdon átlag felett jellemezte a hazai és az állami cégek vezetőit, valamint a multipozicionális elitet, akiknek háromnegyede bírt ilyenrel maga vagy családja révén.

Amennyiben tehát a tulajdonszerzés tendenciáit vizsgáljuk, az tűnik ki, hogy ez jellemezte mind az üzletembereket, mind pedig a gazdaságpolitikusokat, bár az előbbieket nyilván jóval inkább. Az üzleti eliten belül a vállalati vezetők, a gazdaságpolitikusok között pedig a képviselők rendelkeztek átlag fölött tőketulajdonnal.

Leegyszerűsített érvelés lenne úgy gondolni, hogy az elit egyes szegmensei pusztán saját csoportérdekeiket követnék az olyan gazdaságpolitikai kérdések eldöntésekor, mint amilyen a privatizáció, s különösen, hogy ezen érdekeiket maradéktalanul érvényesíteni is tudnák. Annyi azonban visszamenőlegesen megállapítható, hogy a vállalati vezetők, akik közt az évtized elején átlag feletti volt a spontán és gyors privatizációt igénylők aránya, átlag felett tettek szert valamiféle tőketulajdonra. A gazdaságpolitikusok közül pedig a képviselők rendelkeztek átlag feletti arányban tőketulajdonnal a kilencvenes évek végén, akik korábban ugyancsak a magánosítás gyorsítását szorgalmazták. Nem pusztán csoportérdek, s nem tiszta érdekérvényesítés, aminek tanúi voltunk, hanem a pozíció kínálta lehetőségek, az érdeklődés és az érdekek tentatív egybeesése, aminek kapcsán az érdekek beszámítása, az informáltság, s a lehetőségek megragadásának képessége ugyancsak szerepet játszott.

Míg a privatizáció makrogazdasági kérdésében inkább a minisztériumi vezetők és a bankárok álláspontja látszott érvényesülni, a személyes és családi magángazdasági aktivitás mikroperspektívája iránt a képviselők és a vállalati vezetők mutattak na-

82. táblázat

A gazdasági elit szegmensei a cégtulajdon mutatói szerint, 1998

	Van tulajdonrésze a cégben (%)	Ennek értéke (millió Ft)	Van tulajdonrésze (más) cégekben (%)	Hányban (db)	Hányban többségi (db)	Családtagjainak van tulajdonrésze cégekben (%)	Hányban (db)	Hányban többségi (db)	Személyes vagy családi tulajdonrész együtt (%) (1 v. 3 v. 6)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Minisztériumi vezetők	–	–	29,2	0,4	0,08	29,2	0,38	0,13	45,8
Képviselők	–	–	48,3	1,3	0,40	27,6	0,48	0,09	56,9
Bankárok	13,3	2,7	33,3	0,7	0,03	33,3	0,50	0,17	53,3
Menedzserek	38,0	3,7	52,5	1,3	0,18	42,5	0,56	0,15	71,3
Gazdaságpolitikusok	–	–	37,7	0,8	0,22	28,5	0,42	0,11	50,8
Üzletemberek	31,2	3,4	47,3	1,1	0,14	40,0	0,55	0,16	66,4
Magáncégek vezetői	33,3	3,6	45,3	1,2	0,42	37,3	0,51	0,15	61,3
Állami cégek vezetői	26,5	3,2	50,0	0,9	0,54	47,1	0,65	0,18	76,5
Hazai cégek vezetői	40,0	5,2	56,7	1,2	0,30	56,7	0,80	0,23	86,7
Külföldi cégek vezetői	28,8	2,9	43,0	1,1	0,08	34,2	0,46	0,13	58,2
Multipozicionális elit	29,2	3,0	52,3	1,4	0,23	47,7	0,59	0,22	76,9
Gazdasági elit	–	–	42,1	0,9	0,18	33,8	0,48	0,13	57,9

gyobb érdeklődést. A multipozicionális elitnek átlag fölött nyílt módja az adatok tanúsága szerint mind a makro-, mind pedig a mikroszintű változások befolyásolására, tehát a gazdaságpolitika alakítására és az üzleti vagyon hatékony működtetésére is.

## 7.8. SZEGMENSEK ÉS DÖNTÉSEK

Az elitelmélet különböző változataiban kulcsfontosságúnak számít a döntésbefolyásolási képesség, a döntési autonómia és ezekkel összefüggésben a döntési stílus kérdése. Az 1993-as elitfelvétel minden szegmensre kiterjedően tartalmazott kérdéseket a döntési-vezetési stílusra vonatkozóan. Ugyanekkor – s az 1998-as felvétel során is – az üzleti elit esetében rákérdeztünk a cég sikermutatóira, valamint a stratégiai döntéshozók, az egyének és testületek kilétére is. Az alábbiakban rövid áttekintést adok a döntésekkel kapcsolatos kérdések tapasztalatairól, s a döntésbefolyásolási képesség indikátorait összevetem az adott cég sikerességét kifejező mutatókkal.

A döntési-vezetési stílusok vizsgálatakor a vezetéstudományban elfogadott, Likert nevéhez fűződő megközelítést használtuk (Likert 1961; Lengyel–Bartha 2000). Eszerint az alárendeltekbe vetett bizalom, a lefelé és a felfelé irányuló kommunikáció egymáshoz viszonyított aránya, a beosztottnak a döntéshozatalban való részvétele, valamint a jutalmak és büntetések alapján különbséget tehetünk keménykezű, illetve jóakarátú parancsoló, konzultatív és participatív vezetési stílusok között. Mivel az adatok tanúsága szerint a magyar gazdasági eliten belül mind a „keménykezű”, mind pedig a „jóakarátú” parancsoló típusa ritkán fordult elő, az e két csoportba tartozókat összevontan kezeltük. Megjegyzem, a magyar gazdasági elit ebben a vonatkozásban jelentősen eltért a bolgár és a jugoszláv gazdasági elitől, amelyeknek fele, illetve több mint kétharmada jellemezte magát a parancsoló vezetési stílussal (Lengyel–Kostova 1996).

A magyar átmenetgazdasági elitet saját értékelése szerint a participatív vezetési stílus jellemezte. A gazdasági vezetők több mint fele a beosztottnak a döntési folyamatokban való aktív részvételére épített, és a konkrét döntést számos esetben javasolataik alapján hozta meg. A konzultatív, vagyis a beosztottaktól ugyancsak aktív véleménynyilvánítást elváró, de javasolataikat kevésbé figyelembe vevő vezetési stílust a vezetők mintegy egyharmada találta magára jellemzőnek, és mindössze egynolcad minősítette magát parancsoló stílusú vezetőnek, aki többnyire a már meghozott döntéseknek az alárendeltekkel való pusztá közlésére szorítkozik.

Számottevő különbséget tapasztalhattunk a bankigazgatókra, a nagyvállalati menedzserekre és a gazdaságpolitikai elitcsoportokra jellemző döntési stílusok között. A bankárok és a parlament gazdasági elitje körében – mintegy egynegyedes relatív gyakorisággal – felülreprezentáltak voltak a parancsoló vezetők, a minisztériumi elit tagjainak majdnem fele konzultatív stílusú vezetőnek vélte magát, s a menedzserek között mindhárom típus az átlaggal gyakorlatilag megegyező arányban fordult elő.

A minisztériumi szegmensben a gazdaságpolitikai vezetők többségükben egy bürokratikus karrier „megkoronázásaként” kerültek az elitbe, miközben a parlamenti gazdasági elit tagjai politikai vagy kevert típusú karriert futottak be. A hasonló jelen-

legi pozíció nem fedheti el az életpálya korábbi szakaszából eredeztethető különbségeket; a bürokratikus habitusát megőrző minisztériumi elit szívesebben konzultált a döntéshozatal előtt. A hivatali munka kötelezően és nagy súllyal írta elő a társintézményekkel folytatandó konzultációt, ami a hivatalon belüli munkafolyamatokra is hatott. A személyes politikai felelősséghez szokott parlamenti képviselők számára az individuális döntéshozatal tűnt inkább természetesnek. Az intézmények eltérő hierarchizáltsági foka összefüggésbe hozható a bankárookra és a menedzserekre jellemző döntési típusokkal. Továbbá a gyakran egész pályájuk során ugyanazon a vállalaton belül fokozatosan előrelépő menedzserek és a bankszegmens egészében, sok beosztásváltással mozgó bankárok karriermintájának különbségei, illetve ehhez kapcsolódóan a habitusokban kialakuló differenciák ugyancsak hatással lehettek a döntési stílusokra.

A döntési stílusokra vonatkozóan két kérdést tettünk fel. Az egyik a fentebb elemzett kérdés volt, tudniillik hogy az illető vezető döntési stílusa melyik típushoz áll legközelebb. A másik kérdés ugyanezen döntéstipológia alapján azt kérdezte, hogy melyik vezetői típusal szeretne együtt dolgozni. A két kérdés között értelemszerűen igen erős volt a korreláció. Amit tapasztaltunk, az összességében egy mérsékelt elmozdulás volt a konzultatív stílus felől a participatív stílus felé. Természetesen ez sokirányú változások összegződéséből alakult ki, hiszen például a participatív vezetők egytizede is más – többnyire konzultatív – stílusú vezetőkkel dolgozott volna együtt. A konzultatív és a parancsoló stílusú vezetők esetében ennél nagyobb mérvű volt az elmozdulás és az döntően a participatív stílus felé irányult. Átlag feletti volt a minisztériumokban és a bankokban azoknak az aránya, akik a sajátjuktól eltérő stílusú vezetőkkel szerettek volna dolgozni. Az első esetben a konzultatív stílusú vezetők választottak volna átlag fölötti arányban participatív vezető munkatársul. A bankárok között pedig főként ugyancsak a konzultatív és a parancsoló stílushoz szokott vezetők választottak volna participatív stílusú munkatársat, noha ellenkező irányú választások is átlag feletti arányban fordultak közöttük elő.

Az egyes vállalatok és bankok szempontjából stratégiai minősülő döntések szereplőinek vizsgálata a testületi döntéshozatal fontosságát húzta alá. 1993-ban a megkérdezettek véleménye szerint a bankok több mint kétharmadában az igazgatóságok, illetve – nem kis részben az egész bankszektort ekkor még meghatározó állami tulajdon, valamint a bankkonszolidáció miatt – a kormány és a kormányt reprezentáló ügynökségek hozták a stratégiai döntéseket, és a bankárok egyharmada vélte úgy, hogy a stratégiai döntések meghozatalának kulcsa a vezérigazgató vagy az egyes menedzserek kezében van. A nagyvállalati menedzserek valamivel függetlenebbeknek érezték magukat a döntéshozatali folyamatok során: a tulajdonosokat reprezentáló testületek és az egyes menedzserek döntésbefolyásolási potenciálja megítélésük szerint nagyjából azonos volt.

Mind a döntési-vezetési stílus, mind a döntésbefolyásolási képesség tekintetében jelentős különbségeket tapasztalhattunk a fiatalabb és az idősebb vezetők között. A vállalati vezetők fiatalabb generációjánál szinte eltűnően volt a parancsoló típus, s a fiatal bankárok körében is nagyobb volt – igaz, a parancsoló vezetési stílus nem elhanyagolható aránya mellett – a beosztottak aktív döntési részvételére építő vezetők

részese. Felemásan jelentkezett a kohorszhatás a stratégiai döntések befolyásolási képességének megítélésében; a fiatal bankárok, illetve az idősebb vállalati vezetők érezték nagyobbak egyéni befolyásukat. Mindennek magyarázatául ezúttal is a két szegmens eltérő karriermintája, illetve az ennek függvényében eltérően alakuló habitusok szolgálhatnak. Egyfelől a fiatalabb banki vezetők felülreprezentáltak voltak az újonnan alakult és a bankkonszolidáció által nem érintett, ezért a kormánytól és az azt reprezentáló ügynökségektől kevésbé függő bankokban. Másfelől a nagy iparvállalatok élén ekkor még nem zajlott le valódi generációváltás, és az adókonszolidációban érintett vállalatok menedzserei körében sem tapasztalhattunk az átlagostól számottevően eltérő kohorszkonkénti összetételt. Ezért itt megnövekedett az életkorral jelentősen korreláló tapasztalat és tekintély szerepe, ami az idősebbek részére nagyobb befolyást biztosított a stratégiai fontosságú döntésekben.

A döntési stílus indikátorai nem álltak érdemi kapcsolatban sem a cég eredményességi mutatóival, sem pedig azzal, hogy a cégnél kik hozták a stratégiai döntéseket. A döntési-vezetési stílus tekintetében a kohorszhatás mind a szegmensek, mind pedig a működés eredményességét kifejező mutatók hatásánál jelentősebb volt: az idősebb vezetők, és pedig különösképp az elbocsátásokra kényszerülő szervezeteknél, inkább hajlottak a parancsoló döntéshozatalra. A döntésbefolyásolási képesség ugyanakkor életkori csoportok szerinti bontásban sem mutatott számottevő összefüggést a működés eredményességét kifejező mutatókkal.

A vállalatok és bankok eredményességének indikátorául az alkalmazottak létszámában bekövetkezett változást, a profitabilitást és a jövőbeli perspektívák megítélését választottuk. A mintába került szervezetek negyedénél nőtt, háromötödénél csökkent az alkalmazottak száma 1993-ban, ugyanakkor majdnem kétharmaduk nyereséges volt, és több mint felüknél a vezetők a jövőbeli perspektívákat is ígéretesnek vélték. A bankok és a vállalatok mutatói azonban jelentősen különböztek. Az előbbieket mintegy kétharmadánál az alkalmazottak létszáma legalábbis szinten maradt, csaknem 70%-uk mutatott ki nyereséget, és háromnegyedüknél sikeres jövőbeli működésben bíztak. A vállalatok esetében viszont, bár közel kétharmaduk szintén nyereséget regisztrált, az alkalmazottak száma több mint kétharmaduknál csökkent, s csak hatodánál nőtt, a jövőt illetően többségüknél legfeljebb a túlélésben reménykedtek (83. táblázat).

Az üzleti elit cégeinek körében az évtized során a konszolidáció jeleivel találkozunk. Az e körbe tartozó cégek többsége, mint láttuk, 1993-ban is nyereséges volt, de kisebbségük bízott abban, hogy a következő három évben is sikeres lesz. A vállalatoknak csak hatoda tudta növelni létszámát, s jelentős részük leépítésre kényszerült. A cégek nagyobb arányban voltak nyereségesek az évtized végén, mint korábban, nagyobb arányban növelték alkalmazotti létszámukat is, s számottevően nagyobb arányban voltak bizakodók a közeljövőt illetően. Míg az évtized elején mind az alkalmazotti létszámdinamika, mind pedig a perspektívák megítélése szempontjából szignifikáns különbségek voltak a bankok és a vállalatok között, a perspektívák megítélésének különbségei az évtized végére eltűntek. A jelenségek mögött több tényező együttes hatását érzékelhetjük. Az időközben végbement stabilizációt, a privatizációt, aminek következtében az elit körbe tartozó cégek döntő többsége magántulaj-

83. táblázat  
Eredményességi mutatók az üzleti elit cégeinek körében, 1993, 1998 (%)

	1993			1998		
	bank	vállalat	üzleti elit	bank	vállalat	üzleti elit
Az alkalmazottak száma nőtt	51,8	68,5	25,6	70,0	32,9	43,1
Cramer's V=			.38****			.35***
A cég nyereséges volt	68,5	59,2	61,4	96,6	83,5	87,0
Cramer's V=			.11 ns			.19 ns
A cég a következő három évben sikeres lesz a vezető várakozásai szerint	75,0	45,8	53,2	100,0	85,7	89,6
Cramer's V=			.26***			.21 ns
N	56	166	222	29	77	106

donba, s egyúttal külföldi tulajdonba is került. Várhegyi Éva számításai szerint a bankszektorban 1997 végén egyötödöt alig meghaladó volt a közvetlen és a közvetett állami tulajdon és mintegy háromötödös a külföldi tulajdon aránya. A külföldi tulajdonosok döntő többsége maga is szakmai befektető volt (Várhegyi 1998). Más számítások szerint a részben vagy egészben külföldi tulajdonban lévő cégek árbevétele 1997-ben az összes kettős könyvelést alkalmazó vállalkozás bevételeinek kétharmadát tette ki (Árva–Diczházi é. n. 284.). Ezekhez képest technikai jelentőségű, de mint említettem, vizsgálatainkban a vállalati szektor mintavételi eljárása a két évkörben valamelyest különbözött. Míg 1993-ban a nagyvállalatok regionálisan és tulajdonforma szerint tagolt reprezentatív mintájával dolgoztunk, addig 1998-ban kizárólag a legnagyobb vállalatok tartoztak a mintába. Ez önmagában is pozitívan befolyásolhatta a vizsgált vállalatok teljesítménymutatóit.

David Stark kapcsolódó kutatásaiból az derül ki, hogy a hálózatba szerveződő tulajdon aránya a magyar gazdaságban a kilencvenes években nőtt és számottevően kibővült egy külföldi tulajdonosi szegmenssel (Stark 1994; Stark–Kemény–Breiger 2000; Stark–Vedres 2006; Stark–Bruszt 1996). Hadd utaljak itt a témakörbe vágó egyik legátfogóbb vizsgálat eredményeire, melyben Vedres Balázs az 1997-es árbevétel alapján vett ötszáz legnagyobb vállalat tulajdonosi szerkezetét és hatékonyságát vetette össze (Vedres 2000). Az elemzés publikus cégbírószági adatokon alapult, s azt találta, hogy az állami tulajdon csak a cégek egynolcada esetében volt meghatározó, a diszperzált tulajdon pedig csak a cégek egyhatede esetében volt kimutatható. Tehát nagyfokú volt a koncentráció, bár a cégek negyede esetében kimutatható volt a vállalatközi kereszttulajdonlás. Az a jellemzés azonban, hogy a vállalatközi tulajdon szövetvényes hálózatot alkotott volna, nem állta meg a helyét, mivel a cégek kétharmados többségének csak egy tulajdonosa, s a tulajdonosok kétharmados többségének is csak egy cégtulajdona volt. Nem volt igaz az a feltételezés, hogy a vállalatközi tulajdon rejtett állami tulajdont jelent, mivel a közvetett állami tulajdon csak igen kevés cégben volt jelen. Az a szakirodalmi feltételezés sem bizonyult igaznak, hogy a tulajdonosi hálózatokba tartozás önmagában pozitív hatással lett volna a teljesítményre. A ma-



gántulajdon, s különösen a külföldi tulajdon volt igen erős pozitív hatással az egy főre jutó árbevételre. Az, hogy egy cégnek több típusú tulajdonosa volt, viszonylag elterjedtnek volt mondható, ám az ilyenfajta diverzifikáltság negatív hatást gyakorolt a hatékonyságra. A nagyobb cégek hatékonyabbak voltak, függetlenül a tulajdonos típusától, s a hatékonyságot legerősebben az ágazat befolyásolta. Növekedni a külföldi cégek, a nagyvállalatok és a hazai magánszemélyek által birtokolt vállalatok tudtak legjobban. A hatékony cégek értelemszerűen az átlagnál nagyobb arányban növekedtek, s amennyiben a növekedést magyarázó változók közé a hatékonyságot is bevonták, a külföldi tulajdon magyarázóereje eltűnt.

Mint láttuk, az évtized elején a nagyvállalatok mintegy kétötödénél, a bankok háromötödénél volt jellemző a testületi (igazgatósági, igazgatótanács) döntéshozatal a stratégiai döntésekre vonatkozóan. Az ilyen cégek aránya a bankoknál valamelyest, a vállalatoknál pedig számottevően nőtt az évtized végére, s mind a bankok, mind pedig a vállalatok esetében kétharmados dominanciával bírt. A vezérigazgató és az igazgatók személyes stratégiai döntései tehát háttérbe szorultak a testületek döntéseivel szemben (84. táblázat).

84. táblázat  
Kik hozzák a stratégiai döntéseket az adott cégnél? 1993, 1998 (%)

	Vezérigazgató	Igazgatótanács	Igazgatók, helyettesek	Egyéb	N
1993					
Bank	14,3	58,9	19,6	7,1	56
Vállalat	23,9	39,6	24,5	12,0	159
Üzleti elit	21,4	44,7	23,3	10,7	215
					(Cramer's V=.19 ns)
1998					
Bank	10,3	69,0	3,4	17,2	29
Vállalat	13,9	65,8	6,3	13,9	79
Üzleti elit	13,0	66,7	5,6	14,8	108
					(Cramer's V=.08 ns)

A stratégiai döntések helye azonban sem az évtized elején, sem pedig az évtized végén nem állt szignifikáns kapcsolatban a cégek sikermutatóinak többségével. A bankok körében 1993-ban nyereségesebbnek mutatkoztak azok a cégek, amelyeknél a stratégiai döntéseket testületileg hozták, az évtized végére azonban ez a kapcsolat megszűnt. Ekkor – logisztikus regressziós számítások tanúsága szerint – azok a cégek voltak átlag feletti eséllyel nyereségesek, amelyeknek a vezetője a multipozicionális elit tagja volt. Létszámukat az átlagosnál nagyobb eséllyel bővítették a bankok, s az átlagosnál jóval kisebb eséllyel az állami tulajdonban maradt vállalatok. A kereszthatások kiszűrése után az átlagosnál bizakodóbbak voltak a cég perspektíváit illetően a külföldi tulajdonban lévő cégek és a bankok vezetői is.



## Összegzés

E tanulmányban a huszadik század végi magyar gazdasági elit szociológiai szempontú elemzésére tettem kísérletet. Az elitelméleti szakirodalomra támaszkodva a gazdasági elitbe tartozónak tekintettem azokat, akiknek módjukban állt, hogy személyes döntéseikkel, véleményeikkel érdemben befolyásolják a gazdasági reprodukciós folyamatokat. Először nemzetközi összehasonlító keretbe állítva áttekintettem a magyar gazdasági elit rekrutációjának hosszú távú tendenciáit. Az a kérdés foglalkoztatott, hogy beszélhetünk-e, s ha igen, milyen értelemben beszélhetünk a gazdasági elit professzionalizációjáról e hosszú távú változások során. A professzionalizációnak kétféle értelmet tulajdoníthatunk a szakirodalom nyomán. Egyrészt jelenti a szakszerűsödést a modernizáció során, másrészt jelöli a szakértelmiségi hivatások kialakulását, a szakmásodást is.

Arra jutottam, hogy bizonyos megszorításokkal érdemes alkalmazni a professzionalizáció terminusát, s a huszadik század folyamán a magyar gazdasági döntéshozók professzionalizációjának három hulláma volt. Az egymásra torlódó társadalmi folyamatokat a második világháborút követő államosítások és a kilencvenes években bekövetkező rendszerváltozás cezúrája élesen tagolta. Az első hullámba az alapítók és az örökösök generációi, a másodikba a munkásigazgatók és a kádermenedzserek, míg a harmadikba a kilencvenes évek átmenetgazdasági elitje tartozott bele.

A huszadik század első évtizedeiben aktív alapítók és a két világháború között aktív örökösök generációiban megfigyelhető volt a gazdasági vezetés szakszerűsödése. Mindkét generáció egy nyereségorientált szemléletet személyesített meg, autonóm gazdasági döntéseket hozott, s kristályosodási pontja a magántulajdon volt. Megkezdődött a vezetői szerepek szakmásodása is, ezek háttéréként pedig kezdett elterjedni a műszaki és a közgazdasági hivatás. A két generáció további közös vonása volt, hogy tagjaik többségükben magas társadalmi státusú családból származtak, magas és növekvő arányú volt körükben a felsőfokú végzettségűek aránya. A megkésett modernizáció egyik paradox jelenségeként a magyar gazdasági elit képzettségi szintje már az első generációban magasabb volt, mint a fejlett országok gazdasági elitjeié. A felsőfokú képzettség nem vált formálisan a vezetői rekrutáció előfeltételévé, de az örökösök generációjában gyakorlatilag már ekként működött. A két generáció kiválasztási elve a vagyon, a származás és a szakértelem volt, ugyanakkor sikeres stratégiáik megvalósításához gyakran kellett kijáráshoz, politikai kapcsolatokhoz folyamodniuk, illetve ilyen pozíciókat is birtokolniuk. A munkaadói érdekvédelmi funkciót betöltő testüle-

tek hatékonyan működtek a békegazdaság periódusaiban, de ineffektívnek bizonyultak az irányított gazdaság feltételei között.

Az államosítás gyakorlatilag lerombolta a gazdasági vezetés körében megindult szakszerűsödési és szakmásokodási folyamatokat. A gazdasági szervezetek stratégiai és taktikai döntéseinek köre élesen szétvált, a stratégiai döntések a redisztributív tervezési hierarchia felső szintjeire kerültek. Az alsó szinten ennek megfelelően a vezetők kiválasztásában a lojalitás, a származás és a párttagság kritériumai váltak döntővé. A felsőbb szinteken azonban kezdettől fogva a lojalitás és a képzettség együttes rekrutációs feltételeivel találkozunk. Az államosítások az elit rekrutációja tekintetében is fordulatot hoztak. A huszadik század második felében a nemzetközi tendenciák ebben a vonatkozásban úgy alakultak, hogy a fejlett országok gazdasági elitjeinek rekrutációs bázisában növekedett az értelmiségi és a fehérgalléros családi háttér szerepe. A tervgazdasági elit első generációját ezzel szemben a munkás és kisebb mértékben a paraszti származás jellemezte. A hatvanas évektől a minisztériumi vezetésben az értelmiségi és a fehérgalléros származásuk aránya már elérte a nemzetközi szintet. A stratégiai és a taktikai döntésekért felelős intézmények rekrutációs bázisában mutatózó különbség a kései tervgazdaság időszakában fokozatosan megszűnt.

A felsőfokú végzettség a vállalati szinten kiválasztási szempontként a tervgazdasági vezetők második generációjánál került előtérbe. Háttérbe szorult a származás kritériuma, ám a párttagságé, ha nem is formális előírásként, de gyakorlatilag változatlan mértékben fennmaradt. A korábbi tendenciáknak megfelelően tömegesen elterjedtek és felsőfokú képzéshez kötötté váltak a gazdasági vezetés háttérét adó műszaki és közgazdasági szerepek. E szakmák azonban sem az érdekérvényesítést, sem pedig a felsőfokú képzés belső szerkezetét tekintve nem professzionalizálódtak olyan mértékben, mint a jogászai vagy az orvosi hivatás.

A gazdasági vezetők képzettségi színvonala a hetvenes-nyolcvanas években érte el a harmincas évekbeli szintet, s a nyolcvanas évek közepén a felsőfokú végzettségű vezetők aránya megközelítette a kortárs brit, francia és német arányokat. A gazdasági vezetés professzionalizációja a szó tágabb, szakszerűsödési értelmében mind az első, mind pedig a második hullámban lendületet vett, ám a két hullám során eltérő irányba tartott. A szakszerűsödés az első periódusban a nyereségmaximalizálás és a kijárás, a második periódusban pedig a tervutasítás és a tervalku normáihoz igazodott. A kilencvenes években kezdődött harmadik hullám a rekrutáció logikáját illetően ugyancsak a nyereség és a járadékszerzés elemeiből építkezett.

Felemás, csonka professzionalizációról beszélhetünk a szó szűkebb, szakmásokodási értelmében. A meritokratikus és kredenciális értékek mindhárom hullámban teret nyertek a vezetőkiválasztásban, de az első két periódusban egymással ellentétes tartalmú származási és lojalitáskritériumokkal fonódtak össze, a harmadik periódusban pedig a felső osztályi származás, a szervezeti és személyi lojalitás nyert ismét teret.

A második hullámban a kelet-európai tervgazdaságok elitjének rekrutációs kritériumai az idők során a származástól és ideológiai lojalitástól a képzettség, a tapasztalat és a párttagság felé tolódtak el. Az irányítási szféra és a vállalati vezetés közötti különbségek idővel csökkentek, de nem tűntek el teljesen. A kései tervgazdasági vezetők rekrutációs bázisa széles volt, ha a társadalmi osztályok szerinti származást

vesszük tekintetbe. A párttagság és a képzettség kritériumai szerint azonban rendkívül szűk maradt, ami a káderesedés és a professzionalizálódás párhuzamos folyamatainak szimptomája. A gazdasági reform egyik legfontosabb kihívása szempontunkból az volt, hogy menedzseri feladatokkal ruházta fel a kádereket, akiknek e két szerep egyeztetését kellett megvalósítaniuk mindennapi munkájuk során.

A gazdasági elit kilencvenes években kezdődő harmadik professzionalizációs hullámának legfontosabb jellemzője az volt, hogy dominánssá vált a magántulajdon és a külföldi tulajdon. A nemzetközi tapasztalatok arra utalnak, hogy a magántulajdon növekvő mértékben a kredenciális értékekre alapozza a vezető kiválasztást. A kompetenciakritériumok jelentősége erősödött, s a készségek eltolódtak a közgazdasági és jogi tudástípusok felé. A lojalitási kritériumok között az ideológiai szempontok helyett a szervezeti és a személyi lojalitás szempontjai nyertek teret. A rekrutációs mintákat tekintve növekedett a magas társadalmi státuszú családból származók aránya.

A kilencvenes években ismételten kiépültek a gazdasági döntéshozók érdekvédelmi testületei, s érdekvédelmi feladatokkal bővült a kamarák tevékenysége is. A munkaadói érdekvédelmi testületek kiépülése, a vezetői szerepek differenciálódása hozzájárult a professzionalizációhoz. A gazdasági vezetés különböző típusai az igényelt tudás jellegét tekintve közelebb kerülhettek a szakértelmiségi hivatásokhoz, ám funkciójukból adódóan kevésbé formalizált, vagy a teljesítményre és a szakmai tapasztalatra közvetlenebbül utaló belépési és előjutási kritériumokhoz kötődnek. Nincs olyan szakmai hivatás, amit úgy nevezhetnénk, hogy gazdasági elit. De vannak bankári, menedzseri, vállalkozói gazdaságpolitikus szerepek, s ezek a kilencvenes évek folyamán szakmásodási és szakszerűsödési jegyeket mutattak: zártabbak lettek a képzettségi és társadalmi kiválasztás elveit tekintve s az érdekvédelem intézményesülésében is.

A rendszerváltás és az elitváltás kapcsolatáról azt mondhatjuk, hogy a magyar gazdasági elit átalakulása már a rendszerváltás előtt megkezdődött, mivel az éves bekezdési ráta a nyolcvanas évek második felében jelentős mértékben, mintegy másfélszeresen növekedett. Különösen nagymérvű volt a fluktuáció a minisztériumokban, ahol 1990 elején, még az első szabad választások előtt a vezetők több mint fele egy év alatt cserélődött ki, s a minisztériumi szegmensen kívülről érkezett.

A magyar gazdasági elit cseréje tehát a nyolcvanas évek végén megkezdődött. Ha felidézzük most az irányított átalakulás és az elitcsere kapcsolatáról írottakat, azt mondhatjuk, hogy számottevő, bár néhol ellentmondásos változásokat tapasztaltunk mind a személyi, mind a társadalmi összetétel tekintetében, csakúgy, mint a cirkuláció logikája és a beállítottságok vonatkozásában is.

Gyors ütemben és jelentős mértékben változott az évtized elején a gazdasági elit személyi összetétele, különösen a minisztériumokban és a bankokban. Ez az elit fiatalabb, magasabb társadalmi presztízsű csoportokból érkező, zártabb társadalmi alakulat volt, mint elődje. Számottevő részük új volt a pozíciójában, új szemléletet képviselt, s kevésbé volt beágyazódva azokba az intézményi viszonyokba, amelyek a hagyományos érdekvédelmi mechanizmusokat erősíthették volna. Lojalitásukat tekintve a párttagság elveszítette jelentőségét, döntő többségükben kiléptek a pártból. Kompetenciájukat illetően a nappali tagozaton szerzett végzettség, a közgazdasági és

a jogi ismeretek jelentősége növekedett a korábbiakhoz képest. Voltak azonban a hagyományosra emlékeztető vonásai is az új gazdasági elitnek. Változatlanul döntő mértékben férfiakból, felsőfokú végzettségűekből és olyanokból állt, akik korábban párttagok voltak. Összhangban volt ez a folyamatos, adminisztratív karrierök túlnyomó arányával. Az tehát igaz volt, hogy sokan az elit tagjai közül más intézményből vagy más szegmensből érkeztek elitpozíciójukba, azonban ezt többnyire nem nagy ugrások, több fokozat átlépése révén tették, mert karrierjüket a rendszerváltás felgyorsult folyamatai ellenére is a grádusonkénti emelkedés jellemezte. Az új gazdasági elit az átlagnépességnél sokkal inkább volt hajlandó a piaci tapasztalatok, a növekvő jövedelemkülönbségek és a vezetőkiválasztásban a meritokratikus elemek pozitív értékelésére.

Ez volt a helyzet a kilencvenes évek elején. Ehhez képest a kilencvenes évek második fele a lassulás és bezáródás jeleit mutatta. Fokozatosan csökkent az új vezetők aránya, s a fluktuációs ráta visszaállt arra a szintre, amit a nyolcvanas évek első felében tapasztaltunk. Hasonlóképpen a lassulás és konszolidálódás jele volt az idősebb vezetők arányának növekedése az elit egészében. A gazdasági elit cseréje ugyanis az évtized első felében jelentős fiatalodással járt, majd az életkor fokozatosan ismét emelkedni kezdett. A rekrutáció mind a nemzedékek közötti, mind pedig a nemzedéken belüli mobilitási mintákat tekintve a bezáródás jegyeit mutatta. Az évtized végére növekedett a felső osztályból származók, a több diplomával rendelkező felsőfokú végzettségűek s az intézményen belüli karriermintát befutók aránya a gazdasági elit körében.

Az elit ugyanakkor valamelyest nyitottabbá vált a pártlojalitás tekintetében, mivel a volt párttagok aránya csökkent, s az egyéb pártaffiliáció csupán a parlamenti gazdaságpolitikai elit esetében játszott szerepet. A pártlojalitás elveszítette azt a szerepét, amit a kései tervgazdaságban játszott a gazdasági elit kiválasztási kritériumai közt. Az informális rekrutációs mechanizmusok között inkább a szervezeti és a személyi lojalitás tett szert jelentőségre. Ugyancsak valamelyest nyitottabbá vált a gazdasági elit a nemek szerinti összetételt tekintve, bár a női vezetők aránya változatlanul jelentősen alatta maradt az aktív népességen belüli arányoknak.

Kétségtől mérlegelés kérdése, hogy hogyan minősítsük a gazdasági elit cseréjét. Mértéke jelentős volt, s ettől lehetne akár klasszikus, akár forradalmi cirkulációnak is tekinteni. A cserélődés módja az, ami ilyenkor dönthet, s ekkor az az eldöntendő kérdés, hogy a cirkuláció módjának két attribútuma – a sebesség és a jelleg – közül melyiknek van nagyobb súlya, mivel az elit cserélődése az évtized elején gyors volt ugyan, de békés karakterű. Amellett érveltem, hogy ilyenkor a cirkuláció karakterének van nagyobb jelentősége, mivel ez áll közvetlenebb összefüggésben az intézményi változások jellegével, azzal, hogy forradalmi lendülettel elsöprik-e a régi rendet, vagy az elitek megállapodása révén békés átmenetet biztosítanak. A magyar eset ez utóbbira volt példa.

A karriermintákat illetően a következő eredményekre érdemes emlékeztetni. Elsőként arra, hogy a rendszerváltás jellegéből adódóan – bár az elit jelentős mértékben kicserélődött –, a mindenkori gazdasági elit többségét folyamatos karrierminták jellemezték. A második sajátosság az volt, hogy miközben a gazdasági elit túlnyomó

része, csakúgy, mint az aktív népességé, folyamatos karriert futott be, az ugrásszerű karrier felülreprezentáltak voltak az elit körében. Ez tehát azzal járt, hogy az ugrásszerű karrierök növelték az elitbe jutás esélyeit. Harmadrészt azonban az üzleti eliten belül a folyamatos karrierök növelték a jövedelmi esélyeket. Negyedrész utalok arra, hogy az évtized elején a gazdaságpolitikusokat a szegmensek közötti, a bankárokat a szegmensen belüli, a menedzsereket pedig a szegmensen és az intézményen belüli karrierminták jellemezték. A szegmensek közötti karrierök aránya a gazdaságpolitikai-adminisztratív elit esetében az évtized során jelentősen lecsökkent, a minisztériumokban az intézményen belüli „kéménykarrierök” váltak ismét dominánssá.

A képzettséget illetően megállapíthattuk, hogy a gazdasági elit több mint kilenczede már az évtized elején is felsőfokú végzettséggel rendelkezett. Ez volt és ez maradt a legfontosabb tényező a gazdasági elit kiválasztásában. Hatása sokszorosán felülmúlta minden más származási, lojalitási, karrierbeli és demográfiai tényező hatását, miközben ezek is jellegzetesen eltértek az elit és az aktív népesség körében. A gazdasági eliten belüli képzettségi változások tehát nem a diplomás vezetők arányát tekintve voltak jelentősek az évtized során, hanem a végzettség jellegét és tartalmát illetően. Kétötödről egyötödre csökkent azoknak az aránya, akik nem nappali tagozaton szereztek diplomát, miközben a műszaki végzettséggel szemben jelentősen nőtt a közgazdasági végzettségű elittagok aránya.

Adataink arra utalnak, hogy a magyar gazdasági elit többszörösen kicserélődött személyi összetételében, s változott társadalmi összetételében is, amennyiben jelentősebb mértékben merített a közép- és a felső osztályból. Változtak a rekrutációs kritériumai, amelyek között a politikai lojalitással szemben inkább a személyi és szervezeti lojalitás elemei nyertek teret. Változott a tulajdonhoz és vezetéshez való viszonya, változott a beállítottsága, mivel a legkevésbé sem kollektivistikus, hanem jóval inkább meritokratikus és individualisztikus elveket vallott.

Ami a gazdasági elit ethoszát illeti, az még maga is formálódóban van. Noha a prűdens bankár, a hatékony menedzser és a pragmatikus gazdaságpolitikus képei kínálnak normatív eligazodási pontokat, a gazdasági elit informális etikai kódexe kevésbé hatékonyan működik. Annyi bizonyosnak látszik, hogy az új gazdasági elit minden más társadalmi csoportnál nagyobb jelentőséget tulajdonított az individuális értékeknek, a racionális kalkulációnak és a normakövető magatartás elvének. Az elit normakövető magatartási gyakorlata iránt azonban a közvélemény alacsony szintű bizalmat táplált.

A fluktuációval egyenrangú fontosságú volt annak tanulmányozása, hogy milyen tényezők kondicionáltak a kilencvenes évek végén az elitbe való bejutást, és milyen távolságok voltak az elit és a társadalom egésze között. Ennek kapcsán arra derült fény, hogy az elitbe való bejutás legfontosabb tényezője a felsőfokú végzettség volt. Ennek hatása messze túlszárnyalt minden más demográfiai, származási és lojalitási tényezőt. Mindazonáltal a volt párttagság és a vállalkozói családi hátér ugyancsak szignifikáns pozitív hatást gyakorolt a bejutási esélyekre. Továbbá minden más tényezőt azonosnak tekintve a férfiaknak közel négyszer akkora esélye volt a gazdasági elitbe kerülni, mint a nőknek, az idősebbeknek közel háromszor akkora, mint a fiataloknak.

A gazdasági elit túlnyomó része családos volt, s olyan háztartásban élt, amelyben a keresők száma meghaladta az eltartottakét. A házastársak többsége maga is vezető

vagy értelmiségi volt. A gazdasági elit számottevően különbözött az aktív népességtől az életmódminták és jövedelmi esélyek tekintetében: túl azon, hogy háztartási jövedelmei mintegy tízszeresen haladták meg az aktív népességét, nagyobb arányban rendelkezett tőkejövedelmekkel és számottevően nagyobb mértékben részesedett jutalmakban, mint az aktív népesség. Hozzá tartozik a képhez, hogy a gazdasági elit tagjai közel napi három órával több hivatalos munkáról adtak számot, mint az aktív népesség tagjai, miközben háztartási munkában az utóbbiak töltöttek több időt. Az elitnek szignifikánsan szélesebb volt a személyes kapcsolathálója, mint az aktív társadalomnak, ám a baráti együttlétek gyakorisága lényegesen kisebb volt mint más csoportokban.

Az elitelmélet egyik kulcsállítása az, hogy az elitek egységes, illetve megosztott volta érdemben befolyásolja a rendszer reprodukciós folyamatait. Magam azt a mérsékelt álláspontot vallom ebben a tekintetben, hogy adott esetben nem egyirányú oksági, hanem kétirányú valószínűségi kapcsolatról van szó. De milyen kapcsolatban áll az elit megosztottsága a szegmentáltsággal, ahogyan azt itt mértük? A két fogalom jelentéstartománya nem azonos. Megosztottság esetén az elit jelentős csoportjai bizonyos alapkérdésekben nem értenek egyet, közöttük ilyen természetű konfliktusok vannak. Ez azt jelenti, hogy az elit fragmentálódik, ami veszélyezteti a rendszer reprodukciójának feltételeit. A szegmentáltság ehhez képest a survey eredményeire alkalmazható fogalom. Azt méri, hogy a gazdasági elit egyes funkcionális csoportjai (a gazdaságpolitikuskok és az üzletemberek, a választott és a kinevezett vezetők, a bankárok és a menedzserek) között milyen eltérések vannak a származás, a demográfiai tényezők, a pártaffiliáció, a képzettség és az attitűdök tekintetében. Előfordulhat olyan helyzet, hogy a szegmentáltság egyszersmind megosztottságot is eredményez, s feltételezhető, hogy minél nagyobbak a társadalmi távolságok a mért változók tekintetében a szegmensek között, annál nagyobb a fragmentálódás valószínűsége. Itt azonban végképp nem oksági kapcsolatról van szó, s legalábbis két megszorítást kell tennünk. Egyrészt a szegmensek társadalmi háttérének és attitűdjeinek különbségei csak akkor vezetnek fragmentációhoz, ha a rendszer reprodukciójának alapkérdéseit érintik. Ennek pedig természetes korlátot állít az elitreprodukció folyamata, ami az alapértékek iránti elkötelezettséget és reprodukciós szabályok iránti lojalitást feltételezi. A másik észrevétel abból a megfigyelésből adódik, hogy az eliten belüli konfliktusok nem szükségképpen képezik le a szegmentáltság logikáját, s nem merítik ki a lehetséges konfliktusok körét. Előfordulhatnak ugyan olyan helyzetek, amelyekben például az üzletemberek élesen kritizálják a kormányt, mivel érdekeik diametrálisan ellentétesek, ez azonban a ritkább eset. Gyakoribbnak tekinthető, hogy a konfliktusok a szegmenseken belülre tevődnek. Így tipikusabbak a pártelitek közötti éles csaták vagy az üzletemberek közötti érdekkonfliktusok, mint a szegmensek között kirobbanó feszültségek. A pártvezetők egymással való vitái és az üzletemberek egymás közötti érdekellentétei önmagukban nem az elit fragmentáltságának szimptomái, hanem éppenséggel a hétköznapi működés velejárói. Nem kis jelentőségű persze az sem, hogy e hétköznapi viták és konfliktusok milyen mechanizmus szerint s milyen stílusban zajlanak. Azzal a kérdéssel állnak összefüggésben, hogy az elit egészéről milyen kép alakul ki a társadalomban és a külső szemlélőkben. Hogy bizalomra méltó, integ-



ritást sugárzó és kompetens, vagy ellenkezőleg, csalárd, ügyeskedő, hataloméhes benyomást keltenek-e. Ez azonban nem az eliten belüli, hanem az elit és a társadalom közötti távolságokat érintő kérdés. Az eliten belül szükségképpen felmerülő érdekkonfliktusok és feszültségek csak akkor vezetnek fragmentáltságra, ha az alapkérdéseket érintik, s ezzel csupán valószínűségi kapcsolatban állnak a szegmensek között mért különbségek. A szegmentáltság tehát csak távoli és valószínűségi kapcsolatban áll a fragmentáltsággal. Figyelemmel kíséreni a szegmentáltságot azonban egyrészt azért is hasznos lehet, mert a szegmensek kulturális és társadalmi különbségei nem csupán konfliktusos, hanem problémamegoldó helyzetekben is szolgálhatnak magyarázatul. Másrészt a szegmentáltság és fragmentáltság közötti összefüggés, ha távoli és valószínűségi jellegű is, mégiscsak joggal feltételezhető kapcsolat. Éppen mivel az elitszegmensek közötti alapkönfliktusok viszonylag ritkák, a súlyuk is nagy lehet, s ennek megfelelő figyelmet érdemelnek.

Az elit szegmentáltságának mértéke kapcsán azt vizsgáltam, hogy milyen társadalmi különbségek vannak az egyes funkcionális elitcsoportok között. Azt találtam, hogy a gazdaságpolitikusokat – akiknek több mint fele a kilencvenes évek elején intézményen kívülről érkezett – az évtized végére az átlagosnál jobban jellemezte az intézményen belüli karriernek arányának növekedése. Az átlagosnál jellemzőbb volt az adminisztratív elitre a fáradtság érzete és a jövedelmi aspirációs feszültség is. Ez tehát a gazdasági eliten belüli egyik latens feszültségforrásra világít rá. A parlamenti gazdasági bizottságok tagjai átlag fölött voltak vidéki illetőségűek. Ez a gazdasági eliten belüli másik társadalmi eltérés, ami azzal is társult, hogy a gazdasági törvényhozás tagjai átlag fölött el tudták magukat képzelni vállalkozói szerepben, ezzel szemben a minisztériumi gazdaságpolitikusok közt ez a perspektíva szinte elképzelhetetlen volt. A bankárok közt magasabb volt a fiatalok és a nők aránya, jövedelmeik átlagosan háromszorosan haladták meg az elit átlagáét, tehát a gazdasági elit egyik privilegizált csoportját alkották. A bankárok, a menedzserek és a gazdaságpolitikusok szegmenssei nem voltak dominánsnak tekinthetők a gazdasági eliten belül. Inkább illet a szituációra az a kép, amit Scott nyomán az érdekkonstelláció fogalmával írhatunk le. A legnagyobb cégek túlnyomórészt magántulajdonba, azon belül külföldi tulajdonba kerültek, a menedzsereknek ezért korlátozottá vált a mozgástere. Míg az évtized első felében a vállalati felső vezetők nagyobb személyi döntési autonómiával rendelkeztek, mint a bankárok, az évtized végén már mind a bankokat, mind pedig a vállalatokat a kollektív stratégiai döntéshozatal jellemezte.

A gazdaságpolitikai makrokérdéseket illetően azok a tendenciák érvényesültek, amelyek inkább az adminisztratív elit és a bankárok álláspontjához álltak közel. A személyes és a családi üzleti érdekelttség tekintetében viszont a képviselők és a menedzserek voltak felülreprezentáltak a gazdasági elitcsoportok között. Mind a gazdaságpolitikában, mind pedig az üzleti életben átlag feletti befolyással rendelkeztek a multipozicionális elit tagjai. Ez első pillantásra kézenfekvőnek tűnik, hiszen aki több pozícióval rendelkezik, annak vélhetőleg nagyobb a befolyása is. Valójában azonban a multipozicionális elit átlag feletti makroszintű befolyása mégsem magától értetődő, hiszen itt az intézményrendszer és az aktorok befolyásának együttes hatásáról van szó. Előfordulhat, hogy valaki egyetlen pozíciót tölt be, de olyan szervezet élén áll,

amelynek az egész intézményrendszerben döntő befolyása van. Előfordulhat továbbá, hogy valakinek sok üzleti érdekeltsége van, azonban – elitpozícióját kivéve – többnyire marginális jelentőségű cégekben, ami szétaprózódáshoz vezethet és nem növeli a gazdasági befolyást. A multipozicionális elit átlag feletti gazdaságpolitikai befolyása tehát közvetve arra utal, hogy a gazdasági elit egyes szegmensei közt intézményes ellensúlyok vannak.

A kilencvenes évek végén a legnagyobb magyar vállalatok és bankok több mint kétharmada részben vagy egészen külföldi tulajdonban volt. E nagy transznacionális cégek vezetői többségükben ugyancsak magyarok voltak, s lényegesen kedvezőbb jövedelmi esélyekkel rendelkeztek, mint a tisztán hazai érdekeltségű cégeknél dolgozó kollégáik. Ugyanakkor a tisztán hazai érdekeltségű cégek vezetőinél inkább jellemezték őket a normakövető magatartás, és lényegesen kisebb arányban bírtak az elitpozíción túlmutató személyes vagy családi üzleti érdekeltséggel.

Végezetül ki kell térnem arra a kérdésre, melyet Putnam nyomán úgy fogalmazhatunk meg, hogy az elit rekrutációs mintáinak stabilizálódása nem járt-e együtt az oligarchizálódással. Ami a szó Michels-féle értelmezését illeti, azt kell mondanunk, hogy az oligarchizálódás a magyar gazdasági elit esetében kétségtől megfigyelhető jelenség volt. A pártpolitika professzionalizálódása, az üzleti hierarchiák megszilárdulása egyszersmind azzal is járt, hogy a vezetői döntések közvetlen kontrolljának lehetősége csökkent, s ugyancsak csökkent az ilyen kérdések iránti tömeges érdeklődés is. A fluktuáció ütemének lassulása, a bejutási kritériumok szigorodása, a felső osztályból származó, idősebb, intézményen belüli karriermintát befutók arányának növekedése egyszersmind azt is jelentette, hogy az elit és a társadalom tagjai közti távolságok növekedtek ahhoz képest, amit az évtized elején tapasztaltunk. Mint láttuk, az elitelméletben pluralista álláspontot elfoglalók számára ez a jelenség már önmagában is nagy veszély. Magam arra az álláspontra hajlok, hogy a stabilizálódással együtt megjelenő oligarchizálódás akkor rejt magában súlyos társadalmi problémákat, ha a procedurális konszenzus hiányával társul, s ez az elit belső, illetve nyilvános kontrollmechanizmusainak gyengülésével jár. Ugyancsak társadalmi zavarokra vezethet az ilyenfajta oligarchizálódás, ha az elit iránti társadalmi bizalom alacsony szintű, ha az elit politizálási és üzleti stílusa bizalmatlanságot ébreszt. Mindez pedig összefügg azzal, hogy van az oligarchizálódásnak egy, a klasszikustól eltérő, sajátosan új, a poszt-szovjet transzformációhoz kötődő jelentése is.

Az oligarchia újfajta jelentésében a gazdasági átalakulás és a privatizáció során dollármilliárdos vagyonra szert tevő, s azt politikai befolyásra is használó gazdasági elit jelölésére szolgál (Kets de Vries et al. 2004; Volkov 2004). Van-e az oligarchizálódásra, az új vagyonok gyors felhalmozódására és politikai befolyására esély a mi körülményeink között is? A kérdés nem teljesen abszurd, hiszen az új vagyonok felhalmozására, a szegmenseket átmetsző karriermintákra, az üzleti életből érkező és vagyonosodó politikusokra egyaránt találunk példát. Az oligarchizálódás esélye tehát ebben az új értelemben sem zárható teljesen ki, van azonban néhány olyan körülmény, amely ennek valószínűségét korlátozza. Mindenekelőtt, a felhalmozott vagyonok jelentősek lehetnek ugyan egy-egy személy vagy család perspektíváit illetően, de eltörpültek a multinacionális cégek helyi tőkeereje mellett, s nemzetközi összehason-

lításban is mérsékeltnak tekinthetők. Másrészt, s ez talán fontosabb, működtek a parlamenti demokrácia procedurális garanciái. Nem kifogástalanul működtek. Előfordult, hogy üzleti csoportok saját javukra befolyásolták a törvényhozást, hogy döntési kompetenciával bíró politikusok üzleti hasznát látták a parlamenti döntésnek, és sokak szerint az összeférhetetlenségi törvény is túl laza lett a lehetőségekhez képest. Azt azonban ritkán állítják az elemzők és kritikusok, hogy a parlamenti játékszabályok nálunk csupán díszletek, hogy pusztán homlokzatai egy, az oligarchák, politikusok és háttérintézmények közötti osztozkodásnak. Ennek a tendenciának az esélye tehát a fenti okokból kevésbé valószínű. A szegmenseket átszelő karrierminták önmagukban nem szükségképpen válságjelek: 1897 és 1973 között az amerikai miniszterek kétharmadának volt az üzleti életben szerzett tapasztalata (Freitag 1975). Továbbá a nemzetközi kötelezettségek és kötések jelentős mértékben behatárolják az elitek mozgásterét a szélsőségek irányában, beleértve a normasértő magatartás iránti esetleges fogékonyságot is. Ebben a tekintetben azonban az alapvető különbség a gazdasági elit és a népesség más csoportjai között, mint láttuk, éppen abban mutatkozott meg, hogy az elit tagjai inkább elítélték a normaszegő magatartást, és szűk körben elterjedtnek tartották azt, míg a népesség más csoportjai megértőbbnek mutatkoztak ez iránt.



## Irodalom

- Aberbach, Joel D.–Robert D. Putnam–Bert A. Rockman (1981) *Bureaucrats and Politicians in Western Democracies*. Harvard U. P., Cambridge
- Ágoston László, szerk. (1989) *Fejezetek a Magyar Gazdasági Kamara történetéből*. MTA, Budapest
- Albert Fruzsina–Beáta Dávid (1999) *About Friends*. In: Kolosi, Tamás–István György Tóth–György Vukovich (eds) *Social Report 1998*. Társi, Budapest, 270–289.
- Andorka, Rudolf–Bertalan, László, ed. (1986) *Economy and Society in Hungary*. MKKE, Budapest
- Aron, Raymond (1950) *Social structure and the ruling class*. *The British Journal of Sociology*, Vol. I. No.1. 1–16., No. 2. 126–143.
- Aron, Raymond (1974) *Two definitions of class*. In: André Béteille (ed.) *Social Inequality*. Bungay
- Árva László–Diczházi Bertalan (é. n.) *Globalizáció és külföldi tőkeberuházások újabb fejleményei Magyarországon*. Kairosz, Budapest
- Az ötéves terv (1949) *Az ötéves terv szakmai kádereiről*. *Szabad Nép* (Sz. N.) január 25. 5.
- Baer, Herbert L.–Cheryl W. Gray (1996) *Debt as a Control Device in Transitional Economies. The Experiences of Hungary and Poland*. In: Frydman Roman–Cheryl W. Gray–Andrzej Rapaczynski (eds) *Banks, Funds and Foreign Investors*. CEU Press, Budapest, Vol. I. 68–110.
- Bailes, K. E. (1978) *Technology and Society under Lenin and Stalin. Origins of the Soviet Technical Intelligentsia, 1917–1941*. Princeton, N. J.
- Balázs János–Lengyel György (1983) *Fiatal közgazdászok a gazdasági szervezetben*. *Szociológia*, 4. 375–386.
- Balázs János–Lengyel György (1986) *A közgazdasági és műszaki pályák elterjedése Magyarországon*. In: Hrubos Ildikó (szerk.) *Közgazdász és mérnök generációk társadalmi helyzetének néhány jellemzője*. MKKE, Budapest, 8–43.
- Bartha Attila–Gombás Éva–Hajdú Gabriella (1992) *A forma hatalma*. *Figyelő*, június 31.
- Barton, Allen H. (1974–75) *Consensus and Conflict among American Leaders*. *Political Quarterly*, Vol. 38. (Winter) 507–530.
- Barton, Allen H. (1985) *Determinants of Economic Attitudes in the American Business Elite*. *American Journal of Sociology*, Vol. 91. No. 1. 54–87.

- Bendix, Reinhard–Frank W. Howton (1967) Social mobility and the American business elite. In: Seymour M. Lipset–Reinhard Bendix: Social Mobility in Industrial Society. Berkeley–L. A. 117–143.
- Berényi Eszter (2004) Minden, amit valaha is tudni akartunk a gazdagokról. Kivéve, amit nem mertünk megkérdezni. A 100 leggazdagabb magyar. Szociológiai Szemle, 2. sz. 114–118.
- Berkowitz, S. D. (1982) An Introduction to Structural Analysis. The Network Approach to Social Research. Butterworths, Toronto
- Berle, A. A. (1957) Economic Power and Free Society. N. Y.
- Berle A. A.–G. C. Means (1967/1932) The Modern Corporation and Private Property. N. Y.
- Berliner, Joseph S. (1957) Factory and Manager in the USSR. Cambridge, 182–230.
- Bernát János (1986) Az állami és a szövetkezeti vezetők rekrutációja és mobilitása. In: Lengyel Gy. (szerk.) A gazdasági vezetők rekrutációja, képzettsége és karriermin-tái a tervgazdaságban. MKKE, Budapest, 51–80.
- Best, Heinrich (2004) Cadres into Managers: Structural Changes of East German Economic Elites before and after Reunification. In: György Lengyel (ed.) Cohesion and Division of Economic Elites in Central and Eastern Europe. Corvinus University, Budapest, 9–24.
- Bialer, S. (1978) Succession and Turnover of Soviet Elites. Journal of International Affairs, Vol. 32. No. 2. 181–200.
- Bibó István (1986/1942) Elit és szociális érzék. In: Bibó István: Válogatott tanulmányok I. Magvető, Budapest, 221–241.
- Bielasiak, J. (1978) Lateral and Vertical Elite Differentiation in European Communist States. Studies in Comparative Communism, Vol. XI. No 1–2. 121–141.
- Bill, Valentine T. (1959) The Forgotten Class. The Russian Bourgeoisie from the Earliest Beginnings to 1900. N. Y.
- Boda, Dorottya (1987) The first experiences of the system of competition. In: Gy. Lengyel (ed.) Education, Mobility and Network of Leaders in a Planned Economy. MKKE, Budapest, 115–139.
- Bóday, Pál (1987) Careers of top enterprise leaders in international comparison. In: Gy. Lengyel (ed.) Education, Mobility and Network of Leaders in a Planned Economy. MKKE, Budapest, 83–113.
- Bossányi Katalin (1986) Demokratizálódó gazdaság. Átállás a kollektív vezetésre az iparban. Gazdaság, 2. sz. 113–133.
- Bossányi Katalin–Forgács T. Katalin (1983) Vállalatvezetők és érdekelttség, Kossuth, Budapest, 67–68.
- Bottomore, T. H. (1964) Elites and Society. Basic Books, N. Y.
- Bourdieu, Pierre (1986) Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste. Routledge, London
- Bozóki András, szerk. (2002) The Roundtable Talks of 1989. The Origins of Hungarian Democracy. CEU Press, Budapest

- Bozóki András (2003) *Theoretical Interpretations of Elite Change in East Central Europe*. In: Mattei Dogan (ed.) *Elite Configurations at the Apex of Power*. Brill, Leiden–Boston
- Bresztyenszky Éva (2002) *Bankárok rekrutációja és karriermintája a Citibank Rt.-nél*. Szakdolgozat. BKÁE, Budapest
- Bunce, Valerie–Csanádi Mária (1993) *A bizonytalanság szerepe az átmenetben. A poszt szocializmus néhány sajátossága Magyarország példáján*. *Közgazdasági Szemle*, 1. sz. 32–50.
- Burnham, James (1945/1941) *The Managerial Revolution*. Penguin, N. Y.
- Burton, Michael–John Higley (1998) *Political Crises and Elite Settlements*. In: Dogan, Mattei–John Higley (eds) *Elites, Crises and the Origins of Regimes*. Rowman and Littlefield, Lanham, 47–70.
- Cassis, Youssef (1997) *Big Business. The European Experience in the Twentieth Century*. Oxford U. P., Oxford
- Collins, Randal (1979) *The Credential Society*. Academic Pr., N. Y.
- Crandall, Ruth (1951–1952) *American bankers in the 1870's: a note on social origins*. *Explorations in Entrepreneurial History*, Vol. IV. 150–153.
- Czakó, Ágnes–Endre Sik (1987) *Managers' reciprocal transactions*. In: Gy. Lengyel (ed.) *Education, Mobility and Network of Leaders in a Planned Economy*. MKKE, Budapest, 141–171.
- Cserhalmi Imre (1983) *Történelmi kulcsátvétel. Interjúk államosító igazgatókkal*. Kossuth, Budapest
- Dahl, R. (1961) *Who Governs?* Yale U. P., New Haven
- Dahrendorf, Ralf (1959) *Class and Class Conflict*. Stanford U. P., Stanford, 165.
- Dahrendorf, Ralf (1991) *Reform és forradalom között – az átmenet Kelet-Európája*. *Politika, gazdaság és szabadság*. Európai utas, 1. sz. 12–17.
- Dogan, Mattei, ed. (2003) *Elite Configurations at the Apex of Power*. Brill, Leiden–Boston
- Dogan, Mattei–John Higley, eds (1998) *Elites, Crises and the Origins of Regimes*. Rowman and Littlefield, Lanham
- Don, Yehuda–Victor Karady, eds (1990) *A Social and Economic History of Central European Jewry*. New Brunswick–London
- Earle, John S.–R. Frydman–A. Rapaczynski, eds (1993) *Privatization in the Transition to a Market Economy*. Pinter Publ., London
- Engerer, Hella (2001) *Privatization and its Limits in Central and Eastern Europe. Property Rights in Transition*. Palgrave, Houndmills, Basingstoke
- Erba Odescalchi Sándor (1991) *Testamentum II. Életem regénye*. Budapest, 452.
- Erdei Ferenc (1942) *Történelem és szociológia. Társadalomtudomány*, XXII. évf. 4–5. sz. 463–496.
- Erickson, Charlotte (1959) *British Industrialists. Steel and Hosiery. 1850–1950*. Cambridge
- Etzioni-Halevy, Eva, ed. (1997) *Classes and Elites in Democracy and Democratization. A Collection of Readings*. Garland, N. Y.

- Etzioni-Halevy, Eva (1998) *The Relationship between Elites and the Working Class: On Coupling, Uncoupling, Democracy and (In)Equality*. In: Higley, John–Jan Pakulski–Włodzimierz Wesolowski (eds) *Postcommunist Elites and Democracy in Eastern Europe*. Macmillan Pr., Houndmills, Basingstoke, 251–276.
- Eyal, G.–I. Szelényi–E. Townsley (1998) *Making Capitalism Without Capitalists: The New Ruling Elites in Eastern Europe*. London, Verso
- Fábián Tamás (1986) *Az ipar új tisztikara 1948–1949-ben*. Szakdolgozat. MKKE, Budapest
- Farkas János–Kovács Zoltán–Székely Gáborné (2004) *A magyar lakáspiac területi jellemzői az ezredfordulón*. KSH–MTA Földrajztudományi Intézet, Budapest
- Farrel R. B., ed. (1970) *Political Leadership in Eastern Europe and the Soviet Union*. Chicago
- Fenyő Miksa (1994) *Önéletrajzom*. Argumentum, Budapest
- Fischer József–Kardos József (1985) *Az új vállalatvezetési formákra való áttérés kezdeti tapasztalatai*. Ipari Szemle, 4. sz. 48–51.
- Fitzpatrick S. (1979) *Education and Social Mobility in the Soviet Union, 1921–1934*. Cambridge
- Fligstein, Neil–Peter Brantley (1992) *Bank Control, Owner Control or Organizational Dynamics: Who Controls the Large Modern Corporation?* *American Journal of Sociology*, Vol. 98. No.2. 280–307.
- Freidson, Eliot (1986) *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago–London
- Freitag, P. J. (1975) *The Cabinet and the Big Business: A Study of Interlocks*. *Social Problems*, No. 2. 137–152.
- Frydman, Roman–Cheryl W. Gray–Andrzej Rapaczynski, eds (1996) *Banks, Funds and Foreign Investors*. CEU Press, Budapest, Vol. I.
- Gábor R. István–Galasi Péter (1981) *A „második gazdaság”: tények és hipotézisek*. KJK, Budapest
- Galbraith, John, K. (1970) *Az új ipari állam*. KJK, Budapest
- Gerschenkron, Alexander (1984) *A gazdasági elmaradottság történelmi távlatból*. Gondolat, Budapest
- Giddens, Anthony (1972) *Elites in the British Class Structure*. *Sociological Review*, 20 (3) 345–372.
- Goldthorpe, John et al. (1969) *The Affluent Worker*. Cambridge U. P., Cambridge
- Granick, David (1954) *Management in the Industrial Firm in the USSR*. Columbia U. P., N. Y.
- Granick, David (1975) *Enterprise Guidance in Eastern Europe. A Comparison of Four Socialist Economies*. Princeton U. P., Princeton
- Gregory, Frances W.–Irene D. Neu (1962) *The American industrial elite in the 1870's. Their social origin*. In: W. Miller (ed.) *Men in Business*. Evanston, N. Y., 193–201.
- Gyáni Gábor (1991) *A polgári középosztály lakásviszonyai Budapesten a két háború között*. In: Somogyi Éva (szerk.) *Polgárosodás Közép-Európában*. MTA Történettudományi Intézet, Budapest, 109–120.



- Hacker, Andrew (1961) The elected and the anointed: two American elites. *APSR*, Vol. 55. Sept. 539–549.
- Hajnal István (1933) Írásbeliség, intellektuális réteg és európai fejlődés. In: Emlékkönyv Károlyi Árpád születése nyolcvanadik fordulójának ünnepére. Budapest, 183–214.
- Hajnal István (1936) Az újkor története. Egyetemes történet. III. köt. Budapest
- Hajnal István (1940) A „racionális” a fejlődéstörténetben. *Századok*, 9–10. sz. 462–464.
- Halmos Károly (2004) Kornfeld Zsigmond, az emancipált „állambankár”. In: Sebők Marcell (szerk.) Sokszínű kapitalizmus. Pályaképek a magyar tőkés fejlődés aranykorából. HVG, Budapest, 154–165.
- Hanák Péter (1983) Nemesi virtus, polgárerény. Realitás és utópia a XIX. században. *Kortárs*, 10. sz. 1591–1601.
- Hanák Péter (1984) Polgárosodás és urbanizáció. *Történelmi Szemle*, 1–2. sz. 123–144.
- Hankiss Elemér (1989) Kelet-európai alternatívák. KJK, Budapest
- Hanley Eric (2000) Cadre Capitalism in Hungary and Poland: Property Accumulation among Communist-Era Elites. *East European Politics and Society*, 14. 143–178.
- Hanley, Eric–Larry King–Tóth István János (2002) The State, International Agencies, and Property Transformation in Postcommunist Hungary. *American Journal of Sociology*, Vol. 108. No. 1. 129–167.
- Hannah, Leslie (1984) Entrepreneurs and the Social Sciences. *Economica*, Vol. 51. No. 203. 226.
- Harcsa István–Késedi Ferenc–Kisdi János–Lakatos Miklós (1991) Vezetők a nyolcvanas években. KSH, Budapest
- Harcsa István–Sebők Csilla (2002) A népesség időfelhasználása 1986/87-ben és 1999/2000-ben. KSH, Budapest
- Hartmann, Michael (2000) Class-specific habitus and the social reproduction of the business elite in Germany and France. *The Sociological Review*, No. 2. 241–261.
- HAT (1960) Hatályos jogszabályok gyűjteménye 1945–1958. I. köt. KJK, Budapest
- Havin, A. F. (1986/1966) A szovjet ipar parancsnokai. (1926–1940) In: Lengyel György (szerk.) Gazdasági vezetők rekrutációja, képzettsége és karriermintái a tervgazdaságban. Szociológiai műhelytanulmányok. MKKE, Budapest, 1–25.
- Hegedüs András (1986) Large enterprises and socialism, *Eastern European Economics*, Vol. XXV. No. 1. 3–17.
- Hegedüs András (1990) Oknyomozás válságügyben. KJK, Budapest
- Hegedüs Rita (1990) Felsővezetők vallásossága. Kézirat
- Hegedüs Zsuzsa–Tardos Márton (1974) A vállalati vezetők helyzetének és motivációjának néhány problémája. *Közgazdasági Szemle (KGSZ)*, 2. sz. 162–173.
- Hertz, Rosanna–Jonathan B. Imber, eds (1995) *Studying Elites Using Qualitative Methods*. Sage, Thousand Oaks
- Héthy Lajos–Makó Csaba (1979) Vezetés, vezető kiválasztás, ösztönzés. Akadémiai Kiadó, Budapest

- Higley John–Desley Deacon–Don Smart (1979) *Elites in Australia*. Routledge and Kegan Paul, London
- Higley, John–G. Lowel Field–Kurt Groholt (1976) *Elite Structure and Ideology*. Columbia U. P., Oslo–N. Y.
- Higley, John–György Lengyel, eds (2000) *Elites after State Socialism. Theories and Analysis*. Rowman and Littlefield, Lanham
- Higley, John–Jan Pakulski (1998) *Elitelmélet a marxizmus után*. Századvég, 9. sz., 71–88.
- Higley, John–Jan Pakulski (2002) *Az erő az úr: a szeptember 11-e utáni világ politikai elitje*. Századvég, 4. sz. 39–59.
- Higley, John–Jan Pakulski–Włodzimierz Wesolowski, eds (1998) *Postcommunist Elites and Democracy in Eastern Europe*. MAcmillan Pr., Houndmills, Basingstoke
- Hilferding, Rudolf (1959) *A fináncnöke. A kapitalizmus legújabb fejlődési szakaszának vizsgálata*. KJK, Budapest
- Hoffmann-Lange, Ursula (1987) *Surveying national elites in the Federal Republic of Germany*. In: George Moyser–Margarett Wagstaffe (eds) *Research Methods for Elite Studies*. Unwin Hyman Ltd., London, 27–47.
- Hoffmann-Lange, Ursula (1998) *Elite Transformation and Democratic Consolidation in Germany After 1945 and 1989*. In: John Higley–Jan Pakulski–Włodzimierz Wesolowski (eds) *Postcommunist Elites and Democracy in Eastern Europe*. Macmillan, London, 141–162.
- Hrubos Ildikó, szerk. (1986) *Közgazdász és mérnök generációk társadalmi helyzetének néhány jellemzője*. Budapest
- Huszár Tibor (2005) *Az elittől a nómenklatúráig. Az intézményesített káderpolitika kialakulása és néhány jellemzője Magyarországon. (1945–1989) Szociológiai Szemle, 3. sz. 8–69.*
- Illés Iván (1981) *Nemzedékek nyomában. Valóság, 11. sz. 49–55.*
- Janky Béla–Lengyel György (2004) *Vállalati magatartás és túlélési esélyek a poszt-szocialista átmenetgazdaságban. Közgazdasági Szemle, 6–7. sz. 699–716.*
- Janky Béla–Takács Károly (1997) *A magányos elit*. In: Janky Béla–Vedres Balázs (szerk.) *A magyar gazdasági elit a kilencvenes évek elején*. BKE Szociológiai Műhelytanulmányok, Budapest
- Jánossy Ferenc (2003) *Mérés, trend, evolúció*. Aula, Budapest
- JELENTÉS (1987) *Jelentés a Minisztertanács részére az állami és szövetkezeti vezetők adatait tartalmazó statisztikai felmérés összegzéséről*. Minisztertanács Titkársága, Budapest
- Kadri (1986) *Kadri tyazseloj promislennosztyi v cifrah*. Moszkva
- Kaelble, Hartmut (1982) *Hosszú távú változások a gazdasági elit kiválogatódásában*. In: Lengyel György (szerk.) *A vállalkozó*. MM, Budapest, 75–102.
- Kaelble, Hartmut (1984) *Eras of social mobility in the 19th and 20th century Europe*. *Journal of Social History, No. 3.* 489–504.
- Kalinova, Lenka (1980a) *Az irányítási apparátus összetételében február után lezajlott változásokhoz*. In: Magyar Bálint (szerk.) *Tanulmányok és dokumentumok a má-*

- sodik világháború utáni csehszlovák társadalmi és hatalmi struktúra témaköréből. Kézirat, V. 22.
- Kalinova, Lenka (1980b) A műszaki gazdasági apparátus szakképzettségének és struktúrájának alakulása. In: Magyar Bálint (szerk.) Tanulmányok és dokumentumok a második világháború utáni csehszlovák társadalmi és hatalmi struktúra témaköréből. Kézirat, VI. 2–3.
- Kalinova, Lenka (1986) Az irányítási és a műszaki dolgozók foglalkozási és szakképzettségi struktúrájának változásai Csehszlovákiában. In: Lengyel György (szerk.) Gazdasági vezetők rekrutációja, képzettsége és karriermintái a tervgazdaságban. MKKE, Budapest, 81–123.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993) *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, N. Y.
- Keller, Susan (1953) *Social Origin and Career Lines of Three Generations of American Business Leaders*. (Unpubl. PhD. Diss., Columbia Univ.)
- Keller, Susan (1963) *Beyond the Ruling Class. Strategic Elites in Modern Society*. N. Y.
- Kemény István–Solt Otilia (1992/1970) Gazdasági vezetők. In: Kemény István, Szociológiai írások. Replika, Szeged, 85–122.
- Kets de Vries, Manfred F. R.–S. Shekshnia–K. Korotov–E. Florent-Treacy (2004) *The New Russian Business Leaders*. Edward Elgar, Cheltenham
- Kisdi János–Kulcsár Rózsa (1991) A hatalom gazdasági elitje az elmúlt évtizedben. *Statisztikai Szemle*, 10. sz. 789–797.
- Knocke, David (1994/1990) *Political Networks: The Structural Perspective*. Cambridge U. P., Cambridge, 149–174.
- Kocka, Jürgen (1980) *White Collar Workers in America 1890–1940. A Social-Political History in International Perspective*. London–Beverly Hills
- Kocka, Jürgen (1982) Az ipari forradalom vállalkozói és menedzserei Németországban. In: Lengyel György (szerk.) *A vállalkozó. Szociológiai füzetek*. Budapest
- Kolodziejczyk, Ryszard (1970) *The bourgeoisie in Poland in the 19th and 20th century against the European background*. *Studia Historiae Oeconomicae*, Vol. 5. 216–230.
- Kolosi Tamás (1986) Strukturális csoportok és reform, *Valóság*, 7. sz. 19–31.
- Kolosi Tamás (2000) *A terhes babapiskóta. A rendszerváltás társadalomszerkezete*. Osiris, Budapest
- Kolosi T.–Bokor, Á. (1985) A párttagság és a társadalmi rétegződés. In: Várnai Gy. (szerk.) *A társadalmi struktúra, az életmód és a tudat alakulása Magyarországon*. Budapest
- Kolosi Tamás–Róna-Tas Ákos (1992) Utolsókból lesznek az elsők? A rendszerváltás társadalmi hatásai Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 2. sz. 3–26.
- Kolosi Tamás–Sági Matild (1996) Rendszerváltás és társadalmi szerkezet. In: Andorka Rudolf–Kolosi Tamás–Vukovich György (szerk.) *Társadalmi riport*. Tárki, Budapest, 149–197.
- Kornai János (1971) *Anti-equilibrium. A gazdasági rendszerek elméleteiről és a kutatás feladatairól*. KJK, Budapest

- Kornai János (1993) A szocialista rendszer. Kritikai politikai gazdaságtan. Világ-gazdaság Kiadó, Budapest
- Kornai János (1996) Négy jellegzetesség. A magyar gazdasági fejlődés politikai gazdaságtani megközelítésben. Második rész. Közgazdasági Szemle, 1. sz. 1–29.
- Kostecki, Marian J. (1977) The Managerial Cadres of the Polish Industry: Research Report. The Polish Sociological Bulletin, No. 2. 85–96.
- Kostecki, Marian J. (1979) Managers of Business Organisations in a Socialist Society. Political Aspects of Their Functioning. The Polish Sociological Bulletin, No. 4. 21–27.
- Kostova, D. (1992) The economic leaders in post-totalitarian society: the case of Bulgaria. In: Lengyel–Offe–Tholen (eds) Economic Institutions, Actors and Attitudes: East-Central Europe in Transition. Budapest–Bremen, 181–193.
- Kostova, Dobrinka (2000) Bulgaria: Economic Elite Change during the 1990s. In: John Higley–György Lengyel (eds) Elites after State Socialism. Theories and Analysis. Rowman and Littlefield, Lanham, 199–207.
- Kovács Imre–Csizsák András (1999) A poszt szocializmus vége. A magyarországi nagyvállalatok tulajdonosi szerkezete és hatékonysága 1997-ben. Közgazdasági Szemle, XLVI. évf. 2. sz. 121–144.
- Kovács Éva (1989) A gyáripárosok sajtója „melynek olvasóközönsége a magyar közgazdasági élet elitje”. Társadalomkutatás, 1. sz. 106–119.
- Kovács M. Mária–Örkény Antal (1986) Promoted cadres and professionals in post-war Hungary. In: Rudolf Andorka–László Bertalan (eds) Economy and Society in Hungary. Budapest, 139–153.
- Köbli József (1985) A vezető kiválasztás gyakorlata: az irányított pályázatok (1982–1984). Kézirat
- Közalkalmazottak (1950) Közalkalmazottak létszámkimutatása. Budapest
- Krausz Simon (1937) Életem. Cserépfalvi, Budapest
- Kuczi T. et al. (1991) Vállalkozók és potenciális vállalkozók. Az önállósodás esélyei. Századvég, 2–3. sz. 34–48.
- Lakásstatisztikai évkönyv 1995. (1996) KSH, Budapest
- Lakatos László (1992) „Középkorimádat” vagy népiesség? Hajnal István történet-szemlélete. Valóság, 11. sz. 30–46.
- Laki Mihály (2002) A nagyvállalkozók tulajdonszerzési esélyeiről a szocializmus után. Közgazdasági Szemle, XLIX. évf. 1. sz. 45–58.
- Laki Mihály–Szalai Júlia (2004) Vállalkozók vagy polgárok? A nagyvállalkozók gazdasági és társadalmi helyzetének ambivalenciái az ezredforduló Magyarországon. Osiris, Budapest
- Lamont, Michele (1994/1992) Money, Morals, and Manners. The Culture of the French and American Upper-Middle Class. The Univ. of Chicago Pr., Chicago
- Landes, David. S. (1949) French entrepreneurship and industrial growth in the nineteenth century. The Journal of Economic History, May, 45–61.
- Lane, David (1978) Politics and Society in the USSR. Martin Robertson, London
- Laswell, Harold D.–D. Lerner–C. E. Rothwell (1952) The Comparative Study of Elites. Stanford U. P., Stanford

- Lazic, Mladen (1992) Prisoners of the command economy. The managerial stratum and the disintegration of "actually existing socialism". In: Lengyel–Offe–Tholen (eds) *Economic Institutions, Actors and Attitudes: East-Central Europe in Transition*. Budapest–Bremen, 169–180.
- Lazic, Mladen (2004) Post-socialist transformation in Serbia: Changing Recruitment Patterns of Economic Elite. In György Lengyel (ed.) *Cohesion and Division of Economic Elites in Central and Eastern Europe*. Corvinus University, Budapest, 109–118.
- Lengyel György, szerk. (1986) Gazdasági vezetők rekrutációja, képzettsége és karriermentái a tervgazdaságban. Szociológiai Műhelytanulmányok. MKKE, Budapest
- Lengyel György (1989a) Vállalkozók, bankárok, kereskedők. Magvető, Budapest
- Lengyel György, szerk. (1989b) A menedzser. Szociológiai füzetek 49. Budapest
- Lengyel Gy. (1992) A gazdasági elit a 80-as években és az átmenet időszakában, in: Andorka R.–Kolosi T.–Vukovich Gy. (szerk.) *Társadalmi riport*. Budapest, 201–221.
- Lengyel Gy. (1993) A multipozicionális gazdasági elit a két világháború között. ELTE, Budapest
- Lengyel Gy., szerk. (1996) Vállalkozók és vállalkozói hajlandóság. BKE, KTK, Budapest
- Lengyel Gy. (1998) A gazdasági siker vállalati értelmezéséről. *Külgazdaság*, 4. sz.
- Lengyel György (2002) Social Capital and Entrepreneurial Success. Hungarian Small Enterprises between 1993 and 1996. In: Bonell V. E.–T. B. Gold (eds) *The New Entrepreneurs of Europe and Asia. Patterns of Business Development in Russia, Eastern Europe and China*. M. E. Sharpe, Armonk, London, 256–277.
- Lengyel György–Pártos Gyula (1982) A hagyományos vezetői típus felbomlása. *Szociológia*, 4. sz. 561–576.
- Lengyel, Gy.–Offe, C.–Tholen, J., eds (1992) *Economic Institutions, Actors and Attitudes. East-Central Europe in Transition*. Budapest–Bremen
- 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, Budapest
- Lengyel György–Bartha Attila (2000) Hungary: Bankers and Managers after State Socialism. In: Higley, John–György Lengyel (eds) *Elites after State Socialism. Theories and Analysis*. Rowman and Littlefield, Lanham, 163–177.
- Lengyel György–Janky Béla (2003) A szubjektív jólét társadalmi feltételei. *Esély*, 14. évf. 1. sz. 3–25.
- Lengyel György–Róbert Péter (2003) Middle Classes in the Making in Central and Eastern Europe. In: Mikhalev, V. (ed.) *Inequality and Social Structure during the Transition*. Palgrave Macmillan-UNU WIDER, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, 99–132.
- Lengyel György–Hegedűs Rita (2004) A szubjektív jólét objektív tényezői nemzetközi összehasonlításban. In: Helmich D.–Szántó Z. (szerk.) *Módszertan, gazdaság, társadalom. In memoriam Bertalan László. Közgazdasági Szemle Alapítvány*, Budapest

- Levy-Leboyer, Maurice, ed. (1979) *Le patronat de la seconde industrialisation. Ouvrières*, Paris
- Likert, Rensis (1961) *New Patterns of Management*. McGraw-Hill Book Company, N. Y.
- Linz Juan J.–Alfred Stepan (1996) *Problems of Democratic Transition and Consolidation. Southern Europe, South America, and Post-Communist Europe*. The Johns Hopkins U. P., Baltimore
- Machonin, Pavel–Milan Tucek (2000) *Czech Republic: New Elites and Social Change*. In: Higley, John–György Lengyel (eds) *Elites after State Socialism. Theories and Analysis*. Rowman and Littlefield, Lanham, 25–45.
- Magyar Bálint, szerk. (1980) *Tanulmányok és dokumentumok a második világháború utáni csehszlovák társadalmi és hatalmi struktúra témaköréből*. Kézirat
- Magyar Statisztikai Évkönyv, 1935 (1936) Budapest
- A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai 1956–1962. Budapest, 1973
- Maizl Erika (1991) *A gazdasági elit véleménye a vezető kiválasztásban szerepet játszó tényezők fontosságáról*. Szakdolgozat. BKAE, Budapest
- Major Iván, ed. (1999) *Privatization and Economic Performance in Central and Eastern Europe. Lessons to be Learnt from Western Europe*. Edward Elgar, Cheltenham, UK
- Márkus Mária (1962) *C. W. Mills és az elitszociológia*. Magyar Filozófiai Szemle, 1. sz. 34–53.
- Mastekaasa, Arne (2004) *Social Origin and Recruitment to Norwegian Business and Public Sector Elites*. *European Sociological Review*, Vol. 200. No. 3. July, 221–235.
- Matonite, I. (1994) *East European transformations and the economic elite. Diversification of the top managerial stratum in Hungary* (MA Thesis, CEU, Bp.)
- Mayhew, Bruce–Paul T. Schollaert (1980) *Social morphology of Pareto's economic elite*. *Social Forces*, Vol. 59. No. 1. Sept. 25–43.
- McCagg, William O. (1986) *Jewish Nobles and Geniuses in Modern Hungary*. (2. kiad.) N. Y.
- McClosky, H. (1964) *Consensus and Ideology in American Politics*. *APSR*, Vol. 58. (June) 361–382.
- Michels, Robert (1966/1911) *Political Parties*. Free Press, New York
- Mikhalev, Vladimir, ed. (2003) *Inequality and Social Structure during the Transition*. Houndmills, Palgrave, Macmillan, UNU-WIDER
- Miller, W. (1962) *American historians and the business elite*. In: *Men in Business*. 309–328; *The recruitment of the American business elite*. 329–337.
- Miller, W., ed. (1962) *Men in Business*. Evanston, N. Y.
- Mills, C. W. (1945) *The American business elite: a collective portrait*. *Journal of Economic History*, No. 5, 20–44.
- Mills, C. W. (1951) *White Collar. The American Middle Classes*. Oxford U. P., London
- Mills, C. Wright (1972) *Az uralkodó elit*. Gondolat, Budapest
- Mintz, Beth–Michael Schwartz (1981) *Interlocking Directorates and Interest Group Formation*. *American Sociological Review*, Vol. 46. 851–869.

- Mosca, Gaetano (1939) *The Ruling Class*. McGraw-Hill, N. Y.
- Moyser, George–Margarett Wagstaffe, eds (1987) *Research Methods for Elite Studies*. Unwin Hyman Ltd., London
- MSZMP (1973) Pártunk kádern munkájának tapasztalatai és irányelvei. Tézisek (1962. február). In: *A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai 1956–1962*. Kossuth, Budapest
- Nagy Beáta (1990) *Nők a gazdasági vezetésben*. Kézirat
- Nagy Beáta (1993) *Női vezetők – férfiakra szabott szerepben*. *Társadalom és gazdaság*, 1. sz. 22–29.
- Nagy Beáta (2001) *Női menedzserek*. Aula, Budapest
- Najduchovska, Halina (1969) *Drogi zawodowe kardry kierowniczej*. *Studia Socjologiczne*, No. 3. 253–269.
- Nee, Victor (1989) *A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets*. *ASR*, Vol. 54. No. 5. 663–681.
- Nee, Victor–Yang Cao (1999) *Path Dependent Societal Transformation: Stratification in Hybrid Mixed Economies*. *Theory and Society*, 28. 799–834.
- Nemes Ferenc (1981) *A vezetői szerepfelfogás és magatartás néhány problémája vállalatainknál*. *KG SZ*, 7–8. sz. 797–806.
- Newcomer, Mabel (1952) *The chief executive of large business corporations*. *Explorations in Entrepreneurial History*, Vol. V., Oct. 15., No. 1. 1–33.
- Nove, Alec (1990) *A megvalósítható szocializmus*. KJK, Budapest
- Novije Kadri (1934) *Novije kadri tyazseloj promislennosztyi*. Moszkva
- Pach Zsigmond Pál (1982) *Üzleti szellem és magyar nemzeti jellem*. *Történelmi Szemle*, 3. sz. 373–402.
- Pahl, R. E.–J. T. Winkler (1974) *The Economic Elite: Theory and Practice*. In: Stanworth–Giddens (eds) *Elites and Power in British Society*. Cambridge U. P., London
- Papp Simon (1996) *Életem*. Magyar Olajipari Múzeum, Zalaegerszeg
- Pareto, Vilfredo (1966) *Sociological Writings*. Oxford, 108–122, 130–142, 247–250.
- Pareto, V. (1983) *The Mind and Society: a Treatise on General Sociology*. Vol. I–IV. Harcourt, Brace and Company, N. Y.
- Parry, Geraint (2005/1969) *Political Elites*. ECPR Press, Colchester, 28–55.
- Parsons, Talcott (1968) *Professions*. In: Sills, David L. (ed.) *International Encyclopedia of the Social Sciences*. Vol. 11. N. Y. 536–547.
- Parsons, Talcott–Neil Smelser (1956) *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*. The Free Press, Glencoe
- Payne, Peter L. (1978) *Industrial entrepreneurship and management in Great Britain*. In: P. Mathias–M. M. Postan (eds) *The Cambridge Economic History of Europe*. Vol. VII. 180–230.
- Perkin, Harold (1978) *The recruitment of elites in British society since 1800*. *Journal of Social History*, 12. 221–232.
- Perkin, Harold (1981) *Who runs Britain? Elites in British society since 1880*. In: *Uő: The Structured Crowd*. Sussex–N. J., 151–167.

- Putnam, Robert D. (1976) *The Comparative Study of Political Elites*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N. J.
- Répási Erika (1991) *Foglalkozások presztízse*. Szakdolgozat. BKAE, Budapest
- Révay Edit–Molnár Ferenc (1994) *Gazdasági elit a '80-as évek közepén és a rendszerváltásban*. Kézirat
- Robins, Robert S. (1976) *Political Institutionalization and the Integration of Elites*. Beverly Hills–Lodon
- Róna-Tas Á.–Böröcz J. (2000) Bulgaria, the Czech Republic, Hungary and Poland: Presocialist and Socialist Legacies among Business Elites. In: Higley J.–Lengyel Gy. (eds) *Elites after State Socialism. Theories and Analysis*. Rowman and Littlefield, Lanham, 209–227.
- Rueschemeyer, Dietrich (1986) *Power and the Division of Labour*. Stanford U. P., Stanford
- Runciman, W. G. (1965) *Social Science and Political Theory*. Cambridge U. P., Cambridge
- Sartori, Giovanni (1999) *Demokrácia*. Osiris, Budapest
- Sawyer, John E. (1962) The entrepreneur and the social order. France and the United States. In: W. Miller (ed.) *Men in Business*. N. Y., 7–22.
- Scott, John (1990) Intercorporate Structure in Britain, the United States and Japan. In: J. Scott (ed.) *The Sociology of Elites. Vol. II. Critical Perspectives*. E. Elgar Publ. Ltd. Aldershot, 307–320.
- Shore, Cris–Stephen Nugent, eds (2002) *Elite Cultures. Anthropological Perspectives*. Routledge, London
- Sik Endre (2001) Néhány adalék az időfelhasználás társadalmi meghatározottságának vizsgálatához. KSH, Budapest
- Staniszki, Jadwiga (1991) Political Capitalism in Poland. *East European Politics and Societies* (5) 1.
- Stanworth, Philip–Anthony Giddens (1974) *Elites and Power in British Society*. Cambridge U. P., London
- Stark David (1994) Új módon összekapcsolódott régi rendszerelemek: rekombináns tulajdon a kelet-európai kapitalizmusban. I–II. *Közgazdasági Szemle*, 11, 933–948; 12, 1053–1069.
- Stark David–Bruszt László (1996) Vállalatközi tulajdonosi hálózatok. *Közgazdasági Szemle*, 3. sz. 183–203.
- Stark David–Szabolcs Kemény–Ronald L. Breiger (2000) Posztoszocialista portfóliók. Hálózati stratégiák az állam árnyékában. I–II. *Közgazdasági Szemle*, 5. sz. 393–405; 6. sz. 430–445.
- Stark David–Vedres Balázs (2006) Social Times of Network Spaces: Network Sequences and Foreign Investment in Hungary. *American Journal of Sociology* (megjelenés alatt)
- STAT (1985) Statisztikai adatok az állami és a szövetkezeti vezetőkről, 1984. Minisztertanács Titkársága–KSH, Budapest
- Steen Anton–Vladimir Gelman, eds (2003) *Elites and Democratic Development in Russia*. Routledge, London



- Steiner Helmut–Pál Tamás, eds (2005) *The Business Elites of East-Central Europe*. Trafo Verlag, Berlin
- Strasserné Chorin Daisy–Bán D. András (1999) *Az Andrássy úttól a Park Avenue-ig. Fejezetek Chorin Ferenc életéből. (1879–1964)* Osiris, Budapest
- Szabó Bálint, szerk. (1982) *A szocializmus útján*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 572–573.
- Szabó Miklós (1978) *Programideológiák és állapotideológiák*. Világosság, 2. sz. 72–80.
- Szakács Andrea (1991) *Felsőszintű gazdasági vezetők karriertipológiája*. Szakdolgozat, BKAÉ, Budapest
- Szalai E. (1989) *Az új elit*. *Beszélő*, 27. sz. 40–43.
- Szalai E. (1990) *Gazdaság és hatalom*. Aula, Budapest
- Szalai E. (1994) *Útelágazás. Hatalom és értelmiség az államszocializmus után*. Budapest–Szombathely
- Szalai E. (1996) *Az elitiek átváltozása*. Cserépfalvi, Budapest
- Szalai E. (1997) *Rendszerváltás és a hatalom konvertálása*. *Szociológiai Szemle*, 2. 75–99.
- Szalai E. (2001) *Gazdasági elit és társadalom a magyarországi újkapitalizmusban*. Aula, Budapest
- Szalai Erzsébet (1986) *The structural reasons for anti-reform attitudes, Eastern European Economics*, Vol. XXV. No. 1. 106–112.
- Székely Judit (1986) *Adalékok a gazdasági szférában dolgozó felsőszintű vezetők iskolai végzettségének elemzéséhez*. In: Lengyel György (szerk.) *A gazdasági vezetők rekrutációja, képzettsége és karriermintái a tervgazdaságban*. MKKE, Budapest, 27–50.
- Szelényi Iván–Szelényi Szonja (1992) *A társadalmi szerkezet változásai Közép-Európában a poszt-kommunizmusba való átmenet korszakában*. In: Szelényi I., *A poszt-kommunista átmenet társadalmi konfliktusai*. MTA, PTI, Budapest, 149–155.
- Szelényi Iván–Donald J. Treiman (1993) *Social Stratification in Eastern Europe after 1989*. UCLA, Department of Sociology, L. A. Kézirat
- Szelényi, Iván (1995) *The Rise of Managerialism: The New Class after the Fall of Communism*. Collegium Budapest
- Szelényi, I.–G. Eyal–E. Townsley (1996) *Posztkommunista menedzserizmus*. *Politikatudományi Szemle*, 2. sz. 7–29.
- Szelényi Iván–Szelényi Szonja (1996) *Elitcirkuláció, vagy elitreprodukció*. In: Andorka Rudolf–Kolosi Tamás–Vukovich György (szerk.) *Társadalmi riport*. Társadalmi Riport, Budapest, 475–500.
- Szelényi Iván–Eric Kostello (1997) *A piaci átmenet elmélete – vita és szintézis*. In: Lengyel György–Szántó Zoltán (szerk.) *Gazdasági rendszerek és intézmények szociológiája*. Aula, Budapest
- Szelényi Iván–Christy Glass (2003) *Winners of the Reforms: The New Economic and Political Elite*. In: Mikhalev, Vladimir (ed.) *Inequality and Social Structure during the Transition*. Palgrave, Macmillan, UNU-WIDER, Houndmills, 75–98.

- Szelényi, Szonja (1987) Social inequality and party membership: patterns of recruitment into the Hungarian Socialist Workers Party. *American Sociological Review*, Vol. 52.
- Sztálin J. V. (1949) A gazdasági vezetők feladatairól. Új helyzet – új feladatok a gazdasági építőmunkában. Szikra, Budapest
- Sztárayné Kézdy Éva (2005) Az 1963 és 1989 közötti káderkinevezések elemzése. In: Kiss László (szerk.) *Nómenklatúra Magyarországon. (1957–1989) ELTE TTK*, Budapest, 151–198.
- Takács Károly (1998) Az elit szociológiai fogalmáról. *Szociológiai Szemle*, 1. sz. 139–148.
- Tarkowski Jacek (n. d.) Poland: patrons and clients in a planned economy. In: J. Wiatr (ed.) *Local Politics in Poland*. Warsaw, 65–90.
- Taussig, F. W.–C. S. Joslyn (1932) *American Business Leaders*. Macmillan, N. Y.
- Tóth István György (1991) Az igazságos jövedelemeloszlással kapcsolatos attitűdök vizsgálata. Kézirat
- Tölgyessy Péter (1988) *Gazdasági érdekképviseltek Magyarországon*. TTI, Budapest
- Török L. Gábor (1991) *Gazdasági vezetők családi-háztartási jellemzői*. Kézirat
- Törvények (1985) *Törvények és rendeletek hivatalos gyűjteménye 1984*. KJK, Budapest, 120–123.
- Törvények (1990) *Törvények és rendeletek hivatalos gyűjteménye 1989*. 1. köt. KJK, Budapest, 50–54.
- Useem, Michael (1978) The inner group of the American capitalist class. *Social Problems*, Vol. 25. 225–240.
- Useem, Michael (1979) The social organization of the American business elite and participation of corporation directors in the governance of American institutions. *American Sociological Review*, Vol. 44. 553–572.
- Useem Michael (1995) Reaching Corporate Executives. In: Hertz, Rosanna–Jonathan B. Imber (eds) *Studying Elites Using Qualitative Methods*. Sage, Thousand Oaks, 18–39.
- Varga László (1983) A hazai nagyburzsoázia történetéből. *Valóság*, 3. sz. 75–88.
- Várhegyi Éva (1995) *Bankok versenyben. A magyar bankpiac állapota, fejlődése és jövője*. Pénzügykutató Rt., Budapest
- Várhegyi Éva (1996) *Bankvezetők kiválasztása a nyolcvanas-kilencvenes években Magyarországon*. *Szociológiai Szemle*, 3–4. sz. 33–53.
- Várhegyi Éva (1998) *Bankprivatizáció*. ÁPV Rt.–Kulturtrade K. Rt., Budapest
- Vásárhelyi Mária (1998) A korrupció a közgondolkodásban. *Szociológiai Szemle*, 4. sz. 51–67.
- Vass Gergely (2003) *Bankárok és menedzserek: a Rimamurány–Salgótarjáni Vasmű igazgatótanácsa a századelőn. (1892–1914)* *Korall*, 14. sz. 135–158.
- Vasvári Zsombor (2004) *A kormányzó és nem kormányzó elit a rendszerváltás utáni Magyarországon*. Szakdolgozat. BKÁE, Budapest
- Vedres Balázs (2000) *A tulajdonosi hálózatok felbomlása. A rekombináns tulajdonformák szerepe és a hazai nagyvállalatok tulajdonszerkezetének jellemzői a kilencvenes évek végén*. *Közgazdasági Szemle*, XLVII. évf. 9. sz. 680–699.

- Vianello, Mino–Gwen Moore, eds (2004) *Women and Men in Political and Business Elites. A Comparative Study in the Industrialized World*. Sage, London
- Vicsek Lilla (1998) *Vezetési esélyek 1993. Az osztályszármazás és a nemi hovatartozás jelentősége a vállalati felsővezetővé válásra*. Szakdolgozat. BKE, Budapest
- Volkov, Vadim (2004) *Violent Entrepreneurs. The Use of Force in the Making of Russian Capitalism*. Cornell U. P., Ithaca
- Voszka Éva (1993) *Spontaneous Privatization in Hungary*. In: Earle, John S.–R. Frydman–A. Rapaczynski (eds) *Privatization in the Transition to a Market Economy*. Pinter Publ., London, 89–107.
- Voszka Éva (1997) *A dinoszauruszok esélyei. Nagyvállalati szerkezetátalakítás és privatizáció*. *Közgazdasági Szemle*, 1. sz. 31–41.
- Walder, Andrew (2003) *Elite Opportunity in Transitional Economies*. *American Sociological Review*, Vol. 68. 6. sz. 899–916.
- Warner, W. Lloyd–James C. Abegglen (1955) *Big Business Leaders in America*. N. Y.
- Wasilewski, Jacek (1986) *Az igazgatók társadalmi-szakmai pályafutása Lengyelországban*. In: Lengyel György (szerk.) *Gazdasági vezetők rekrutációja, képzettsége és karrierintái a tervgazdaságban*. MKKE, Budapest, 125–164.
- Wasilewski, Jacek (1998) *Hungary, Poland and Russia: the Fate of Nomenklatura Elites*. In: Dogan, Mattei–John Higley (eds) *Elites, Crises and the Origins of Regimes*. Rowman and Littlefield, Lanham, 147–168.
- Welsh, William A. (1979) *Leaders and Elites*. Holt, Rinehart and Winston, N. Y.
- Wesolowski, Włodzimierz (1974) *Ruling class and power elite*. In: Stefan Novak et al. (eds) *Polish Sociology*, 29–44.
- Wesolowski, Włodzimierz (2004) *Evolution of the Polish Economic Elite since 1989*. In: György Lengyel (ed.) *Cohesion and Division of Economic Elites in Central and Eastern Europe*. Corvinus University, Budapest, 35–61.
- Whitley, Richard (1989) *A City és az ipar: a nagy társaságok igazgatói, jellemzőik és kapcsolataik*. In: Lengyel György (vál.) *A menedzser*. ELTE, Budapest, 51–70.
- Wilensky, Harold L. (1964) *The Professionalization of Everyone? The American Journal of Sociology*, Vol. LXX. No. 2. 137–158.
- Winkler, John. T. (1987) *The fly on the wall of the inner sanctum: observing company directors at work*. In: George Moyser–Margarett Wagstaffe (eds) *Research Methods for Elite Studies*. Unwin Hyman Ltd. London, 129–146.
- Zeitlin, Maurice (1974) *Corporate ownership and control: The large corporation and the capitalist class*. *American Journal of Sociology*, Vol. 79. 1073–1119.



## Névmutató

- Abegglen, James C. 31  
Aberbach, Joel D. 136  
Ágoston László 171  
Albert Fruzsina 123, 171  
Andorka Rudolf 171, 177–179, 183  
Aron, Raymond 11, 14–16, 171  
Árva László 158, 171  
Baer, Herbert L. 171  
Bailes, K. E. 45, 171  
Balázs János 44, 55, 171  
Bán D. András 39, 183  
Bartha Attila 12, 73, 139, 145, 155, 171, 179  
Barton, Allen H. 20, 25, 171  
Bendix, Reinhard 11, 31, 41–42, 99, 172  
Berényi Eszter 35, 172  
Berkowitz, S. D. 27, 172  
Berle, A. A. 23, 32, 172  
Berliner, Joseph S. 59, 172  
Bernát János 46, 55, 58, 75, 172  
Bertalan, László 171, 178–179  
Best, Heinrich 85, 134, 172  
Béteille, André  
Bialer, S. 45, 172  
Bibó, István 15, 172  
Bielasiak, J. 45, 172  
Bill, Valentine T. 172  
Boda, Dorottya 59, 172  
Bóday, Pál 56, 76, 172  
Bokor, Á. 59, 177  
Bonell, V. E. 179  
Bossányi Katalin 59, 61, 172  
Bottomore, T. H. 14, 21, 172  
Bourdieu, Pierre 43, 99, 172  
Bozóki András 64, 172–173  
Böröcz J. 85, 101  
Brantley, Peter 25, 174  
Breiger, Ronald L. 158, 182  
Bresztyenszky Éva 173  
Bruszt László 158, 182  
Bunce, Valerie 63, 173  
Burnham, James 14, 23, 32, 173  
Burton, Michael 64, 173  
Cao 68, 181  
Cassis, Youssef 11, 31, 41–42, 54–55, 99, 173  
Chorin, Ferenc 39, 43  
Collins, Randal 28, 173  
Crandall, Ruth 31, 173  
Czakó Ágnes 12, 59, 173  
Csanádi Mária 63, 173  
Cserhalmi Imre 48–49, 173  
Csite András 81, 178  
Dahl, R. 173  
Dahrendorf, Ralf 21, 24–25, 63, 173  
Dávid, Beáta 123, 171  
Deacon, Desley 22, 176  
Diczházi Bertalan 158, 171  
Dobrinka Kostava 12, 36, 178–179  
Dogan, Mattei 173, 185  
Don, Yehuda 173, 176, 183  
Earle, John S. 173, 185  
Engerer, Hella 152, 173  
Erba Odesalchi, Ferenc 39, 173  
Erdei Ferenc 29, 173  
Erickson, Charlotte 31, 173  
Etzioni-Halevy, Eva 16, 99, 173–174  
Eyal, G. 174, 183  
Fábián Tamás 46, 174  
Farkas János 114, 174  
Farrel, R. B. 45, 174  
Fenyő Miksa 39, 43, 174  
Field, G. Lowel 22, 176  
Fischer József 61, 174  
Fitzpatrick 45, 174  
Fligstein, Neil 25, 174  
Florent-Treacy, E. 177  
Fodor Vera 12  
Forgács T. Katalin 59, 172  
Freidson, Eliot 28, 30, 174

- Freitag, P. J. 169, 174  
 Frydman, Roman 152, 171, 173–174, 185  
 Futó Péter 12  
 Gábor R. István 62, 174  
 Galasi Péter 62, 174  
 Galbraith, John, K. 23–24, 174  
 Gelman, Vladimir 182  
 Gerschenkron, Alexander 43, 174  
 Giddens, Anthony 11, 13, 16, 17, 24, 65, 174, 181–182  
 Glass, Christy 81, 183  
 Goffman, Erving 34  
 Gold, T. B. 179  
 Goldthorpe, John 174  
 Gombás Éva 171  
 Granick, David 45, 174  
 Gray, Cheryl W. 171, 174  
 Gregory, Frances W. 31, 174  
 Groholt, Kurt 22, 176  
 Gyáni Gábor 120, 174  
 Hacker, Andrew 21, 114, 175  
 Hajdú Gabriella, 171  
 Hajnal, István 29–30, 175, 178  
 Halmos Károly 40, 175  
 Hanák Péter 175  
 Hankiss Elemér 175  
 Hanley Eric 175  
 Hannah, Leslie 75, 175  
 Harcsa István 46, 76, 119, 175  
 Hartmann, Michael 43, 99, 175  
 Havin, A. F. 45, 175  
 Hegedüs András 59, 62, 175  
 Hegedüs Rita 125, 175, 179  
 Hegedüs Zsuzsa 46, 175  
 Helmich, D. 179  
 Hertz, Rosanna 33, 175, 184  
 Héthy Lajos 46, 175  
 Higley, John 11–15, 21–23, 64–65, 173–174, 176, 178–180, 182, 185  
 Hilferding, Rudolf 24–25, 176  
 Hoffmann-Lange, Ursula 34–35, 37, 176  
 Howton, Frank W. 31, 41, 99, 172  
 Hrubos Ildikó 49, 171, 176  
 Huszár Tibor 46, 176  
 Illés Iván 53, 176  
 Imber, Jonathan B. 33, 175, 184  
 Janky Béla 12, 125, 151, 176, 179  
 Jánosy Ferenc 62, 176  
 Joslyn, C. S. 30, 184  
 Juhász Pál 12, 36  
 Kaelble, Hartmut 11, 31, 41–42, 99, 176  
 Kalinova, Lenka 45–46, 57, 75, 176–177  
 Kanter, Rosabeth Moss 23, 177  
 Karady, Victor 173  
 Kardos József 61, 174  
 Károlyi Árpád 175  
 Keller, Susan 31, 177  
 Kemény István 46, 177  
 Kemény, Szabolcs 158, 182  
 Késedi Ferenc, 175  
 Kets de Vries, Manfred F. R. 168, 177  
 King, Larry 175  
 Kisdi János 175, 177  
 Kiss László 184  
 Knoke, David 177  
 Kocka, Jürgen 27, 31–32, 177  
 Kolodziejczyk, Ryszard 177  
 Kolosi Tamás 35, 59, 68, 77, 81, 85, 171, 177, 179, 183  
 Kornai János 62, 63, 151, 177–178  
 Korotov, K. 177  
 KostECKI, Marian J. 45–46, 57, 178  
 Kostello, Eric 68, 183  
 Kostova, Dobrinka 12, 36, 85, 155, 178–179  
 Kovách Imre 81, 178  
 Kovács Éva 40, 178  
 Kovács M. Mária 55, 178  
 Kovács Zoltán 114, 174  
 Köbli József 59, 178  
 Krausz Simon 42, 178  
 Kuczai Tibor 12, 63, 178  
 Kulcsár Rózsa 177  
 Lakatos László 29, 178  
 Lakatos Miklós 175  
 Laki Mihály 35, 81, 152, 178  
 Lamont, Michele 34, 178  
 Landes, David. S. 178  
 Lane, David 45, 178  
 Laswell, Harold D. 18, 33, 178  
 Lazic, Mladen 12, 16, 36, 85, 99, 179  
 Lengyel György 23, 35, 40, 41, 42, 43, 44, 55, 56, 59, 63, 65, 75, 101, 120, 125, 139, 151, 155, 171–173, 175–180, 182  
 Lerner, D. 178  
 Levy-Leboyer, Maurice 42, 180  
 Likert, Rensis 155, 180  
 Linz Juan J. 64, 180  
 Lipset, Seymour M. 42, 172  
 Machonin, Pavel 85, 180  
 Magyar Bálint 176, 180

- Maizl Erika 180  
 Major Iván 152, 180  
 Makó Csaba 46, 175  
 Márkus Mária 180  
 Martin József 12  
 Mastekaasa, Arne 99, 180  
 Mathias, P. 181  
 Matonite, I. 180  
 Mayhew, Bruce 180  
 McCagg, William O. 180  
 McClosky, H. 180  
 Means, G. C. 23, 32, 172  
 Michels, Robert 14, 21, 136, 168, 180  
 Mikhalev, Vladimir 179–180, 183  
 Miller, W. 31, 173, 180, 182  
 Mills, C. W. 11, 16, 20, 23, 30, 31, 35, 99, 180  
 Mintz, Beth 25, 180  
 Mladen Lazic 12, 36, 179  
 Molnár Ferenc 35, 182  
 Moore, Gwen 35, 185  
 Mosca, Gaetano 14, 181  
 Moyser, George 33, 176, 181, 185  
 Nagy Beáta 12, 82, 112, 181  
 Najduchovska, Halina 56, 181  
 Nee, Victor 67–68, 181  
 Nemes Ferenc 46, 181  
 Neu, Irene D. 31, 174  
 Newcomer, Mabel 31, 181  
 Novak, Stefan 185  
 Nove, Alec 62, 181  
 Nugent, Stephen 33, 182  
 Offe, C. 178–179  
 Örkény Antal 55, 178  
 Pach Zsigmond Pál 181  
 Pahl, R. E. 24, 33, 181  
 Pakulski, Jan 13–15, 22, 174, 176  
 Pál Tamás 183  
 Papp Simon 48, 181  
 Pareto, Vilfredo 11, 13–15, 180–181  
 Parry, Geraint 14, 21, 181  
 Parsons, Talcott 23, 28, 181  
 Pártos Gyula 56, 59, 179  
 Payne, Peter L. 31, 181  
 Perkin, Harold 31, 181  
 Postan, M. M. 181  
 Putnam, Robert D. 11, 13–14, 16, 18–21, 33,  
 43, 56, 71, 85, 100–101, 103, 110, 125,  
 133–134, 168, 171, 182  
 Rapaczynski, Andrzej 152, 171, 173–174, 185  
 Répási Erika 182  
 Révay Edit 35, 182  
 Róbert Péter 63, 179  
 Robins, Robert S. 182  
 Rockman, Bert A. 171  
 Roman, Frydman 171, 174  
 Róna-Tas Á. 68, 77, 85, 101, 177, 182  
 Rothwell, C. E. 178  
 Rozgonyi, Tamás 36  
 Rueschemeyer, Dietrich 29, 182  
 Runciman, W. G. 21, 182  
 Sági Matlid 35, 68, 77, 85, 177  
 Sartori, Giovanni 15, 182  
 Sawyer, John E. 182  
 Schollaert, Paul T. 180  
 Schwartz, Michael 25, 180  
 Scott, John 11, 16, 25–26, 167, 182  
 Sebők Csilla 119, 175  
 Sebők Marcell 175  
 Shekshnia, S. 177  
 Shore, Cris 33, 182  
 Sik Endre 59, 119, 173, 172  
 Sills, David L. 181  
 Smart, Don 22, 175  
 Smelser, Neil 23, 181  
 Solt Ottilia 46, 177  
 Somogyi Éva 174  
 Staniszkis, Jadwiga 182  
 Stanworth, Philip 65, 181–182  
 Stark, David 158, 182  
 Steen, Anton 182  
 Steiner Helmut 183  
 Stepan, Alfred 64, 180  
 Strasserné Chorin Daisy 39, 183  
 Szabó Bálint 47, 183  
 Szabó Miklós 23, 183  
 Szakács Andrea 77–78, 183  
 Szalai Erzsébet 13, 36, 59, 61, 69, 81, 183  
 Szalai Júlia 35, 178  
 Szántó Zoltán 12, 179, 183  
 Székely Gáborné 114, 174  
 Székely Judit 46, 55, 58, 75, 183  
 Szelényi Iván 35, 68–69, 81,, 85, 101, 104, 174,  
 183  
 Szelényi Szonja 59, 85, 101, 183–184  
 Sztálin, J. V. 48, 184  
 Sztárayné Kézdy Éva 46, 184  
 Takács Károly 176, 184  
 Tardos Márton 46, 175  
 Tarkowski, Jacek 59, 184  
 Taussig, F. W. 30, 184

- Tholen, J. 178–179  
Tóth István György 171, 184  
Tóth István János 175  
Townasley, E. 174, 183  
Tölgyessy Péter 61, 184  
Török L. Gábor 184  
Treiman, Donald J. 35, 101, 104, 183  
Tucek, Milan 85, 180  
Useem, Michael 25, 27–28, 142–143, 184  
Varga István 36, 48  
Varga László 184  
Várhegyi Éva 69, 72, 85, 158, 184  
Várnai Gy. 177  
Vásárhelyi Mária 128, 184  
Vass Gergely 38, 184  
Vasvári Zsombor 184  
Vedres Balázs 12, 69, 142, 158, 176, 182, 184  
Vermes Károlyné 48  
Vianello, Mino 35, 185  
Vicsek Lilla 12, 103–104, 185  
Volkov, Vadim 168, 185  
Voszka Éva 152, 185  
Vukovich György 171, 177, 179, 183  
Wagstaffe, Margaret 33, 176, 181, 185  
Walder, Andrew 68–70, 151, 185  
Warner, W. Lloyd 31, 185  
Wasilewski, Jacek 45, 57, 68, 76, 185  
Weber, Max 29, 136  
Weiss Berthold 39  
Weiss Manfréd 39, 40, 42  
Welsh, William A. 185  
Wesolowski, Włodzimierz 16, 22, 35, 174, 176,  
185  
Whitley, Richard 25, 27, 185  
Wiatr, J. 184  
Wilensky, Harold L. 40, 185  
Winkler, John T. 24, 33, 181, 185  
Yang Cao 181  
Zeitlin, Maurice 23, 185



# Tárgymutató

- agglutináció 18, 19, 43, 53, 85, 133  
aktív népesség 47, 57, 62, 100–101, 104–108,  
110–113, 115–132, 135, 145, 147, 164–166  
állami tulajdon 63, 83, 120, 141, 149, 150, 153,  
156, 158–159  
anómia 127, 147  
átmenetgazdaság 69, 75, 83, 85–86, 94, 110,  
114, 133, 155, 161  
attitűd 22, 38, 40, 46, 48, 60, 66, 70, 125, 128,  
131, 145, 148, 166, 170, 178, 182–183  
bankár 12, 23–25, 27, 69, 73–74, 78, 83, 85, 89,  
90–92, 97, 98, 104, 114, 123–124, 131, 133,  
139, 140–142, 145, 151–157, 163, 165–167,  
172, 174, 178, 183  
barát 59, 122, 123, 124, 129, 139, 143, 145, 166  
~ok száma 122–123, 129  
a legjobb ~ 124, 145  
belső csoport 27, 28  
család 18–19, 26–27, 30–32, 40, 42–43, 47–48,  
52–53, 70, 73, 77, 95, 101, 102–103, 111–  
113, 116, 119, 125–128, 136–137, 143–  
144, 147, 149 149–154, 161–163, 165,  
167–168, 183  
döntés 151, 155–157, 159, 161–163, 167–  
169  
~hozatal 121–122, 155–157, 159, 167  
~i stílus 131, 155–157  
egészségi állapot 115, 141  
elit 13–24, 27–47, 53–55, 58, 61–78, 80–140,  
142–159, 161–169  
~csoport 16–17, 20, 24, 59, 65, 124,  
131–132, 135, 152, 155, 167  
~ek megállapodása 62, 64–66, 164  
~elmélet 13–15, 64, 155, 161, 166, 168  
~kutatás, ~vizsgálat 13, 33–35, 37, 101,  
151  
~struktúra, ~szerkezet 16, 21–23, 64–65  
~tipológia 23  
~váltás 62, 64, 71, 77, 92, 163,  
egységes ~, unifikált ~ 16, 20, 22, 63, 71  
gazdasági ~ 13–15, 18, 20, 23–24, 27,  
30–31, 33, 35–38, 40–44, 53–55, 62, 67,  
69 70–78, 80–94, 99–135, 138, 140–  
147, 149, 151–155, 161–169  
gazdaságpolitikai ~ 14, 69, 133, 135, 138,  
155, 168  
kulturális ~ 35, 43  
megosztott ~ 21  
politikai ~ 14, 21, 24, 31, 43, 45, 47, 69, 81,  
85, 133, 135, 138, 155, 164  
uralkodó ~ 16–18, 29–30  
üzleti ~ 14, 20, 43, 67, 70, 83, 85, 99,  
120–121, 124, 132–135, 139–140, 142,  
145, 147–150, 153, 155, 157–159, 165  
életkor 19, 53, 60, 83, 96–97, 104, 110–111,  
133, 139, 150, 157, 164  
életmód, életkörülmények 33, 111, 120, 131–  
132, 137, 141–143, 148, 166  
elnök 21, 33, 36, 39, 51  
érték 14, 17, 24, 28, 32, 34, 40, 51, 55, 69, 125,  
129, 134, 136, 140–141, 162  
értelmiség 43, 45–54, 57–61, 66, 69, 73–74,  
83–84, 101, 104, 111–113, 115, 117–119,  
122–124, 127–130, 136, 145, 161–162, 166  
fluktuáció 19, 45, 49, 52, 58, 65–67, 70–73, 75,  
77–78, 80–81, 90, 94, 134–136, 141, 163–  
165, 168  
gazdasági bizottság 37, 88, 90–91, 94–95, 104,  
114, 124, 133–134, 136–138, 153, 167  
gazdaságpolitikus 85, 90, 92, 104–105, 121,  
124, 131–142, 145, 152–154, 163, 165–167  
házastárs 112–113, 141, 144, 148, 165  
háztartás 67, 111, 116–120, 122, 134–135, 137,  
139–141, 143–145, 148, 165  
~i alkalmazott 119–120, 134, 140, 143–144

- ~i jövedelem 135, 137, 140–141, 143, 145, 148, 166
- ~i munka 119–120, 137, 166
- ~szerkezet 116
- igazgató 25–28, 33–34, 36, 38–40, 43–46, 48–50, 52, 54–58, 60–61, 73, 78, 96–98, 100, 110, 121, 131–133, 137, 142, 143, 147, 155–156, 159, 161
- iskolai végzettség, képzettség 17, 28, 29–32, 38, 39, 40, 42–44, 46, 52–53, 55–58, 60–61, 68, 73–75, 86–90, 94, 96–98, 100–103, 105, 107, 109–110, 130–132, 134, 136, 139–142, 144, 148–149, 152, 161–163, 165–166
- felsőfokú ~ 31, 42, 55–58, 61, 73, 75, 87, 99, 101–102, 105–107, 109, 110, 135, 149, 150, 161–162, 164–165
- nappali ~ 87–89, 94, 96–98, 136, 163, 165
- esti, levelező ~ 60, 87–88, 94
- műszaki ~ 56–57, 87, 133, 139, 141, 165
- közgazdasági ~ 87, 94, 96–97, 136, 144, 165
- jogi ~ 43, 90
- intézményi átalakulás 69
- intézményrendszer 44, 46, 63, 71, 167, 168
- jövedelem 32, 39, 58, 68, 70, 106–107, 116–117, 125, 131, 135, 139–140, 143–145, 148–150, 152, 164
- jutalom 117, 137, 140, 143, 145, 148, 149
- kapcsolat 17–18, 20–21, 25–29, 31, 33, 38, 45, 56, 58, 112, 123–124, 129, 140–141, 148, 161
- ~háló 20–21, 26–27, 58, 124, 166
- ~rendszer 18, 25, 139–140
- informális ~ 38
- karrier 15, 17, 24, 31–32, 39, 47, 52–53, 55–58, 60, 67, 70, 75–79, 81, 86–87, 90–98, 100, 103–110, 130–131, 134, 136, 139, 142, 145, 149, 155–157, 164–165, 167–169
- kereskedelmi igazgató 39
- kereszttulajdonlás 39, 69, 147, 158
- kompetencia 13–16, 18, 35, 43–45, 47–49, 51–53, 55, 60, 62–63, 66–67, 105, 109–110, 131, 149, 163, 169
- korcsoport 53, 56, 58, 61, 74, 78, 82, 85, 139
- külföldi tulajdon 26, 81, 83, 120–121, 144–151, 153, 158, 163, 167–168
- lojalitás 17, 19, 21, 44–45, 48–49, 51–53, 55, 60, 62–63, 66–67, 70–73, 75, 86, 105, 109–110, 162–166
- magántulajdon 40, 62, 66, 68, 120, 141, 153, 161, 163, 167
- magatartás 19–20, 22, 25, 40, 51, 61, 69, 125, 147–148, 151, 165, 168–169
- menedzser 23–26, 30, 32, 36–39, 57–59, 61, 68–69, 72–73, 77–78, 83, 88–91, 97, 130–131, 139–141, 145–146, 148, 151–153, 155–156, 161, 163, 165–167
- minisztériumi vezető 37, 49–50, 55, 72–74, 76, 78, 83, 86, 89–93, 95, 97, 127, 132, 136–138, 142, 153–154
- mintavétel 15, 35, 37, 104, 158
- mobilitás 31–32, 55, 57–58, 62, 65, 83, 132, 149
- munkahelyi~ 113
- társadalmi~ 65, 67
- multipozicionális elit 42, 131, 142–144, 147, 151–155, 159, 167–168
- munkaidő 34, 118–119, 122, 137, 138
- műszaki igazgató 55
- nemek szerinti összetétel 95, 112, 119, 136, 139, 150, 164
- norma 28, 33–34, 38, 112, 151
- ~kerülő 148
- ~követő 112, 165, 168
- ~szegő 112, 128, 146–147, 151, 169
- oligarchia, oligarchizálódás 21, 121, 136, 168
- osztályok 14–18, 30–31, 51–53, 74, 162
- pályafutás 39, 52, 57, 78, 90–91, 108, 130, 149–150
- párttagság 44, 52–53, 56, 58, 60, 81, 85–86, 100, 105–107, 109–110, 162–163, 165
- piaci átalakulás 62, 67, 68, 69, 70–71, 152
- privatizáció 60, 68, 70, 81, 121, 131, 151–153, 157–158
- professzionizáció 28–30, 33, 38–39, 43–45, 55, 161–163
- redisztribúció 67, 71
- reform 43, 59–61, 63, 66–70, 163
- rekrutáció 13–15, 17–21, 24, 30–32, 38, 40, 42, 44, 46–47, 53, 55, 58, 60–65, 67, 71–75, 81, 83, 85, 99, 100, 105, 128, 131, 133, 134–135, 141–142, 161–165, 168
- rendszerváltás 37–38, 62, 64, 67–72, 74–75, 77, 83, 86, 105, 107, 110, 134, 141, 163–164
- reputációs minta 31, 35, 99
- siker 30–34, 59, 64, 68, 126, 128, 131–132, 146, 151–152, 155, 157–159, 161
- stratégia 22–23, 25, 39, 44–47, 53, 59–60, 63, 68, 81, 107, 111, 113, 121–122, 134, 147, 155–157, 159, 161–162, 167
- szabadidő 115, 118, 137, 138

szakértelmiség 24, 28–30, 33, 38–39, 41, 45, 48,  
54, 56, 60–61, 118, 161, 163  
származás 17, 19, 31–32, 41, 43–54, 57–58, 60,  
73–74, 81, 83, 85–86, 99–105, 109–110,  
133, 136, 150, 161–162, 165–166  
szegmensek 20, 66, 74–75, 77–79, 83–90, 95,  
97, 105, 108, 139, 142, 148–149, 151–152,  
155, 157, 165–168

társadalmi összetétel 15, 30, 35, 43, 45–46, 53,  
64–67, 71, 73, 80, 83, 136, 163, 165  
tervgazdaság 37, 44–45, 53, 55–57, 60–61, 63,  
69, 75, 81, 86, 92, 110, 162  
transznacionális elit 144  
vagyon 27, 32, 35, 39, 43, 69, 70, 116–117, 131,  
134, 155, 161, 168  
vezérigazgató 36, 39, 48, 110, 156, 159



A kiadásért felelős  
az Akadémiai Kiadó Zrt. igazgatója  
Szerkesztette: Vajda Ambrus  
Felelős szerkesztő: Tárnok Irén  
Termékmenedzser: Hesz Margit  
Tördelés: Győrei D. László

A nyomdai munkálatokat az Akadémiai Nyomda Kft. végezte

Felelős vezető: Reisenleitner Lajos  
Martonvásár, 2007

Kiadványszám: KM060007  
Megjelent 17,52 (A/5) ív terjedelemben











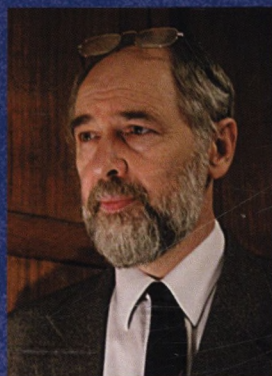
■ Lengyel György a Budapesti Corvinus Egyetem szociológia tanára. Kutatási területei a gazdaszociológia, az elitek, a vállalkozók, az információs társadalom és az európai integráció kérdésköreit érintik.

A könyv a hazai gazdasági elit – a nagyvállalati vezetők, a bankárok és a gazdaságpolitikusok – csoportjainak szociológiai elemzésére vállalkozik. Betekintést nyújt az elitelmélet irodalmába, s nemzetközi összehasonlító keretbe állítva elemzi a gazdasági vezetés összetételének hosszú távú változásait.

Vázolja az elitváltás és a rendszerváltás kapcsolatát. Empirikus felmérések adataira támaszkodva elemzi, miként alakult a gazdasági elit cserélődésének üteme a kilencvenes években, s milyen szerepet játszott a képzettség és a lojalitás az elit rekrutációjában.

Összehasonlítja a gazdasági elit és az aktív népesség életformájának és attitűdjének több elemét, s megállapítja, hogy a gazdasági elit minden más társadalmi csoportnál inkább meritokratikus és individualisztikus nézeteket vall.

Vizsgálja a gazdasági elitcsoportok egymáshoz viszonyított helyzetét, a transznacionális cégek elitjének sajátosságait, s végezetül kitér a konszolidáció és az oligarchizálódás problémáira is.



ISBN 978 963 05 8410 4



2480 Ft