

Lengyel György

A MAGYAR GAZDASÁGI VEZETÉS PROFESSZIONALIZÁCIÓJÁNAK KÉT HULLÁMA

A professzionalizáció és Hajnal István szakszerűség-felfogása

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

A másik, szűkebb értelemben a professzionalizáció a szakmászodást, a szakértelmiségi 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 tevékenységtípusok 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). Mindezt 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 státusz-hivatások és foglalkozási hivatások között (Freidson 1988). 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 státusz-hivatások 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 tagolódó társadalmi szerepek, megfelelnek arról, hogy az egyik legfontosabb státus-hivatás, a papi hivatás ugyancsak hagyományosan hierarchiába tagolódott. Továbbá, van érv, amely szerint a státus-hivatások önállósága korábban is inkább az angolszász fejlődést jellemezte. A kontinentális Európa professzionalizációjában jóval nagyobb szerep jutott az állam és az uralkodó elitek 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 külföldön kevésbé ismert, két világháború közötti magyar társadalomtörténésznek, aki a történelem 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 szociológus generációk gondolkodására. Éppen ezért, a fogalomcsusztatások elkerülése végett célszerűnek tűnik röviden tisztázni, hogy milyen kapcsolatban áll a professzionalizáció fenti kétfajta értelme Hajnal István szakszerűség-értelmezésével.

Hajnal szakszerűség-fogalma összefér a professzionalizáció első, azaz szakszerűsödési értelmével, amennyiben ő szakszerűségen 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 szinonímája, 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; 1936: 143). Nem fér össze az ő szakszerűség felfogása a professzionalizáció szűkebb, szakmászodási értelmezésével, 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. Az eltérés 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

ge a munkamegosztás célszerű formáinak kimunkálása révén ugyancsak kötődik a szakszerűsödéshez, a professzionalizáció kétfajta értelme tehát nincs egymással ellentmondásban.

Egy további probléma, ami említést érdemel, e tanulmány szűkebb tárgyához kapcsolódik, nevezetesen ahhoz, hogy hogyan értelmezhető a professzionalizáció a gazdasági vezetők vonatkozásában. Gazdasági vezetésen értem itt szűkebben a nagyvállalatok, a nagybankok, munkaadói érdekvédelmi testületek vezetőit és a gazdaságirányítás reprezentánsait.

Nem evidens ugyanis, hogy a gazdasági vezetés esetében lehet-e professzionizációról beszélni egyáltalán. A gazdasági vezetők a hatalmi kritérium alapján határozódnak el, a szakértelmiségek pedig a formális képzési minták, az intézményes érdekvédelmi mechanizmusok és belépési kritériumok révén. Ugyanakkor vannak, akik úgy érvelnek, hogy a menedzserek jelentős részének kiválasztási kritériumai azonosak a szakértelmiségek kritériumaival, s nem véletlen, hogy a két csoport közt számottevő átfedés van (Freidson 1986).

Nem szükséges e ponton arra az álláspontra helyezkednünk, amelyik a gazdasági vezetészt eleve a professzionális csoportok közé sorolja. Az alábbiakban éppen azt kívánom megvizsgálni, hogy mennyire illeszthető a professzionalizáció fogalma a magyar gazdasági vezetőkre a szó mindkét értelmében. Azaz, mennyiben vált a magyar gazdasági vezetés szakszerűbbé a huszadik század folyamán, s mennyiben vált hivatássá? Azt vizsgálom ennek kapcsán, hogy a gazdasági vezetők egyes generációit milyen rekrutáció és képzettség, milyen érdekvédelem 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. Mindkét hullámban két-két vezetői generációt különíthetünk el: az alapítók és az örökösök, illetve a munkásigazgatók és a kádermenedzserek generációit.

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 ezek a munkásság egyharmadát adták. 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 lehe-

tővé. 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 — átszőtték a formális döntési mechanizmust.

A gazdasági vezetés az alapítók generációjában teljes tevékenységet követelő és az esetek döntő többségében egész életre szóló hivatássá vált. E tekintetben Weiss Manfréd ilyen jellegű pályafutása bizonyult má tipikusabbnak, noha előfordultak olyan pályaképek is, mint bátyjéé, 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 pályafutásuk során nagy valószínűséggel szakértelmiségi karriermintát követtek.

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 felügyelő bizottság 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 tagságot, 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 jövedelem-orientáció konfliktusa épült itt be valójában a szervezetbe, nem a menedzserek vették át a hatalmat a tulajdonosok fölött, hanem a gazdasági vezetés szakmásodása 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, amikor átvette a Lóden Posztógyár vezetését: „Nem azért szereztem meg a legmagasabb elérhető képzettséget, hogy anyám jövedelméből éljek” (Erba Odescalchi 1991: 452).

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 gyengébben 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, és 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 tőzsdebíróságok, az összeférhetetlenségi törvény, s a tisztességes versenyt szabályozó megállapodások is. A gazdasági elit attitűdjét továbbá átszötte egy morálisan megalapozott gazdaságideológia. Ez az alapítók esetében a szigorú munkamorál, a puritán életvitel, egyfajta munkaadói felelősségtudat és 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, nyilvánvalóan ideologikus célú zsrnalisztikus portrékban a karitatív tevékenységre utalás, annak a tudatnak a hangsúlyozása, hogy „ezeknek adnak kenyeret”, hogy a semmiből szívs munkával létrehozta valamit. Erre utalt Weiss Manfréd sírfeliratán a „csepeli művek megalkotója” kitétel is (Lengyel 1989: 43). Ugyanakkor a legfőbb problémát az alapítás során nem a tőkehiány, hanem a piaci korlátok jelentették. Ezen a problémán, minden autonómia-törekvés 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). Ideológiai tartalmukat tekintve ezek az értékek semlegesebbek voltak, mint az egyéni teljesítményt a magántulajdon intézményébe ágyazó liberális értékek, s ennél fogva időtállóbbnak bizonyultak. A munkaadói érdekvédelmi testületek ugyancsak 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. Reputációs mintán alapuló 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 illet. Mégis viszonylag sokan érezték úgy, hogy saját erejükből emelkedtek fel. Nem elhanyagolható volt körükben azoknak az aránya, akik gyakorlati képzettséggel, vagy középiskolai, kereskedelmi akadémiai végzettséggel rendelkeztek (Lengyel 1989). A Budapesti Kereskedelmi Akadémián végzett egyebek közt Weiss Mantféd és Krausz Simon is. Utóbbi emlékirataiban az akadémia fő érdeméül azt hozta fel, hogy megtanította a növendékeket a könyvelésre, s ennél fogva az üzleti tranzakciók eredményességének megítélésére (Krausz 1937: 20). Ugyanakkor az alapítónak valamivel több mint fele folytatott felsőfokú tanulmányokat, s hozzávetőleg ennyien külföldi tanulmányutat is tettek. A felsőfokú képzettségük ilyen aránya nemzetközi összehasonlításban is magasnak bizonyult.

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

A két világháború között az aktív örökösök társadalmi összetételének legfőbb jellemzője az volt, hogy számottevően — egynyolcadról egyharmadra — növekedett az értelmiségi és a fehérgalléros származásúak aránya. Ezzel szemben a kis- és nagytulajdonosi származásúak korábbi kétharmados többsége harmincnyolc százalékra csökkent, bár ezzel is a legszámottevőbb származási kategória maradt. Közben 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.

Amennyiben nem csupán a nagy gazdasági szervezeteket vesszük számításba, hanem a vállalatok teljes körét, úgy azt találjuk, hogy a harmincas években a vállaltulajdonosok mintegy tíz százaléka rendelkezett egyetemi végzettséggel, az igazgatóknak pedig a harminc százaléka. A fizetett vezetők körében tehát a képzettségi szint jóval magasabb volt, mint a tulajdonosok között, de nem érte el a felső vezetés végzettségét (MSÉ 1936).

Hasonló különbségek mutatkoztak a műszaki és a kereskedelmi tisztviselők végzettségében is. Míg a műszakiak 45 százaléka volt diplomás, a kereskedelmi tisztviselőknek csupán hét százaléka. Hozzá kell tenni, hogy az utóbbiak száma csaknem 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 kezdhetette meg működését.

Míg a század elején a mintegy tízezer főiskolás és egyetemista hatvan százaléka jogász volt, s csupán tizennyolc százalék műszaki, a húszas évekre az arányok kiegyenlítettettké váltak. A tizenötezer főnyi hallgatói kör valamivel több mint harmada

hallgatott jogot, közel ezzel azonos arányú volt a műszaki, s tíz százalékot meghaladó a közgazdasági hallgatók aránya (Balázs—Lengyel 1986).

A második professzionalizációs hullám: munkásigazgatók és káder-menedzserek

A negyvenes évek intézményi változásai, az ezeket betetőző 1948–1949-es államosítások radikálisan átalakították a gazdasági reprodukció logikáját és a gazdasági elit rekrutációjának módját. A gazdasági vezetésben addig 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 felső 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. Ez — a politikai és az ideológiai feltételek gyökeres megváltozása ellenére — az államigazgatási karrierminták sajátos típusát eredményezte, amelyeknek a lojalitás mellett a képzettség, a szakértelem és a hivatali rutin is feltétele volt. Mivel a stratégiai döntésekért felelős irányítási szinten a kompetencia is járulékos kiválasztási kritériumként működött, a kádercserék rekrutációs bázisa szűkebb volt, mint a vállalatok esetében. A lojalitást valószínűsítő szempontok közül a gazdasági vezetés mindkét szintjén fontossá vált a párttagság mellett a munkásszármazás, s a vállalatok esetében az intragenerációs munkáseredet is.

Az ötvenes években a fenti okokkal összefüggésben a gazdasági vezetés mindkét szintjét rendkívül jelentős fluktuáció jellemezte. Korabeli jelentések arról számoltak be, hogy egyes ágazatokban a vállalati vezetők ötödét–harmadát évente cserélték. A minisztériumokban is jelentős igény mutatkozott az új értelmiségi káderek iránt. Így volt lehetséges, hogy az önállóvá vált közgazdászképzés első évfolyamán, 1953-ban végzeteknek csaknem a fele a minisztériumoknál és főhatóságoknál kezdett dolgozni.

Az ötvenes évek első felében, egy ágazati felmérés tapasztalatai szerint, a vezetők több mint kilencven százaléka párttag volt mind a gazdasági minisztériumokban, mind pedig a vállalatoknál. A vezetés két szintje között azonban, a fentieknek megfelelően, különbségek mutatkoztak a származás és a képzettség tekintetében. A minisztériumi vezetők fele volt munkásszármazású, a vállalati igazgatóknak ezzel szemben háromnegyede. Az elemi iskolai végzettségű vezetők aránya a minisztériumokban öt százalék körüli volt, a vállalatoknál közel egynegyedes. A taktikai döntések műszaki vonatkozásaiért felelős vállalati főmérnökök, akik az adott helyzetben a szakértelmiségi szereppel leginkább érintkező feladatkört töltötték be, különös csoportot alkottak. A főmérnöki gárda döntő többsége egyetemi vagy technikai végzettséggel rendelkezett, származását tekintve több mint fele értelmiségi-alkalmazotti származású volt, s közel egynegyede annak ellenére töltött be vezető pozíciót, hogy nem volt párttag.

Volt üzem, ahol a műszaki gárda ezen részét a „pótolhatatlan reakcióskok” fogalmába sorolták, s a szakértelmiséget gyanakvás, az éberségi kampányokkal jellemezhető ideológiai légkör övezte. E bizalmatlan ideológiai légkör, a kártevőktől való félelem kiterjedt az igazgatókra is, akik az utasításvégrehajtó 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 kulcstétele az volt, hogy „oda mentem, ahová a párt irányított”. Ilyen eset volt Vermes Károlynée, 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 családjá élt, s ahol gyakran egyébként is személyesen kellett a vállalati beszerzések és az eladások felől intézkednie (Cserhalmi 1983: 152–166.).

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 töltöttek be, későbbiekben pedig a gazdaságpolitika terén működtek nyomásgyakorló csoportként.

1956-ot követően a káderpolitikával foglalkozó párthatározatok azt deklarálták, hogy a párttagság nem szükséges feltétele a vezetővé válásnak. A gyakorlatban azonban mégis úgy alakult, hogy a párttagok aránya a gazdasági vezetők körében a nyolcvanas évek második feléig mintegy négyötödös maradt. Ami valójában változott, az a származás és a képzettség szerepének megítélése volt. A származás szerepe fokozatosan megszűnt a lojalitás mérlegelésében, mind a vezetők körében, mind pedig a vezetés rekrutációs bázisát képező felsőfokú végzettségű körben. A vezetők mintegy negyede származott értelmiségi-alkalmazotti családból, s kétharmaduk értelmiségi vagy fehérgalléros alkalmazottként kezdte pályafutását a nyolcvanas évek elején.

Témánk szempontjából a döntő 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 kilenc-tizede (Székely 1986; Bernát 1986). Az inkongruens, a felsőfokú végzettség megszerzése alól eseti felmentéssel rendelkező vezetők aránya a műszaki igazgatóhelyettesek esetében 16 százalék, a gazdasági igazgatóhelyettesek esetében azonban 38 százalék volt. Ugyanakkor a közgazdászok lényegesen felülreprezentáltak voltak a minisztériumi vezetők körében.

A közgazdászok és a mérnökök több mint kétötöde töltött be valamilyen szintű vezetői pozíciót. A végzett mérnökök száma a harmincas évekbeli tízezerről száz-hússzezerre, a végzett közgazdászoké háromezerről negyvenezerre nőtt ötven év során. A két szakma arányait tekintve is számottevően növekedett az értelmiségi hivatásokon belül, ami elsősorban a jogvégzettek arányának csökkenésével állt összefüggésben. 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 érdekképviselési szerepkör explicit formában is (Ágoston 1989; Tölgyessy 1988). Ugyanakkor a hetvenes–nyolcvanas évek fordulóján módosult a felsőfokú végzettség belső összetétele: a közgazdászok közt 61 százalékról 54 százalékra, a mérnökök közt 76 százalékról 59 százalékra 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 káder-menedzser lét jóval nagyobb mozgásteret biztosított számára mint a korábbi munkásigazgatói pozíció, de gyakran feloldhatatlan ellentmondásokat és inkonzisztens magatartásformákat eredményezett.

Összegzés

Mit válaszolhatunk mármost a huszadik századi magyar gazdasági vezetés professzionalizációjával kapcsolatos kérdésre? Mindenekelőtt valóban nem túlzás a professzionalizáció két hullámáról beszélni, mivel az egymásra torlódó társadalmi folyamatokat a második világháború és az államosítások cezúrája élesen tagolja.

Az alapítók és az örökösök generációjában valóban megfigyelhető a gazdasági vezetés szakszerűsödése. Mindkét generáció 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 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 sikekeres stratégiák végigviteléhez gyakran kellett kijáráshoz, politikai kapcsolatokhoz folyamodniuk, illetve ilyen pozíciókat is birtokolniuk. A munkaadói érdekvédelmi funkciót betöltő testületek hatékonyan működtek a békegazdaság periódusaiban, de inefektívnek bizonyultak az irányított gazdaság feltételei között.

Az államosítás gyakorlatilag lerombolta a gazdasági vezetés körében megindult szakszerűsödési és szakmásodási 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.

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. Azt jelentené tehát mindez, hogy a professzionalizáció tekintetében semmi sem történt? A gazdasági vezetés professzionalizációja a szó tágabb, szakszerűsödési értelmében, mindkétszer lendületet vett, ám a két hullám során eltérő irányba tartott. A szakszerűsödés az első periódusban a nyereségmaximalizálás és a kijárási, a második periódusban pedig a tervutasítás és a tervalku normáihoz igazodott.

Felemás, csonka professzionalizációról beszélhetünk a szó szűkebb, szakmásokdási értelmében. A meritokratikus és kredenciális értékek mindkét hullámban teret nyertek a vezető kiválasztásban, de a két periódusban egymással ellentétes tartalmú származási és lojalitáskritériumokkal fonódtak össze.

Várható-e a rendszerváltással a professzionalizációs trend újabb megtörése? Végére is a magántulajdonosoknak senki nem írhatja elő képzettségi kritériumok tiszteletben tartását. A korábbi vezetői és szakértelmiségi tudás egy része konvertálható, s a második gazdasági tapasztalatoknak jelentős szerepe van a magánszféra formálásában. A nemzetközi tapasztalatok is arra utalnak, hogy a magántulajdon tartósan a kredenciális értékekre alapozza a vezető kiválasztást, a trend megtörése tehát nem várható.

A munkaadói érdekvédelmi testületek kiépülése, a vezetői szerepek differenciálódása hozzájárul a professzionalizációhoz. A gazdasági vezetés különböző típusai az igényelt tudás jellegét tekintve közel kerülhetnek a szakértelmiségi hivatásokhoz, ám funkciójukból adódóan kevésbé formalizált vagy a teljesítményre és a szakmai tapasztalatra közvetlenebbül utaló belépési és előrelépési kritériumokhoz kötődnek. A vállalkozói szerepek tömeges elterjedése ugyanakkor hozzájárulhat a mindennapos aprómunka olyanfajta szakszerűsödéséhez, aminek jelentőségére Hajnal István munkássága utalt.

Hivatkozások

- Ágoston László (szerk.) 1989. *Fejezetek a Magyar Gazdasági Kamara történetéből*. Budapest
- Balázs János—Lengyel György 1986. A közgazdasági és műszaki pályák elterjedése Magyarországon. In: Hrubos Ildikó (szerk.) 1986, 8–43.
- Bernát János 1986. Az állami és a szövetkezeti vezetők rekrutációja és mobilitása. In: Lengyel (szerk.) 1986, 51–80.
- Collins, Randal 197. *The Credential Society*. N.Y.
- Cserhalmi Imre 1983. *Történelmi kulcsátvétel*. Budapest
- Erba Odescalchi Sándor 1991. *Testamentum II. Életem regénye*. Budapest
- Erdei Ferenc 1942. Történelem és szociológia. *Társadalomtudomány*, (XXII) 4–5, 463–496.
- Freidson, Eliot 1986. *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago–London
- Hajnal István 1933. Írásbeliség, intellektuális réteg és európai fejlődés. In: *Emlékkönyv Károlyi Árpád születése nyolcvanadik fordulójának ünnepére*. Budapest, 183–214.
- 1936. *Az újkor története. Egyetemes Történet*. III. kötet. Budapest
- 1940. A „racionális” a fejlődéstörténetben. *Századok*, 462–464.
- Hrubos Ildikó (szerk.) 1986. *Közgazdász és mérnök generációk társadalmi helyzetének néhány jellemzője*. Budapest

- Kovács Éva 1989. A gyáriparosok sajtója „melynek olvasóközönsége a magyar közgazdasági élet elitje”. *Társadalomkutatás*, 1, 106–119.
- Krausz Simon 1937. *Életem*. Budapest
- Lakatos László 1992. „Középkorimádat” vagy népiesség? Hajnal István történetiszemlélete. *Valóság*, 11, 30–46.
- Lengyel György 1989. *Vállalkozók, bankárok, kereskedők*. Budapest
- (szerk.) 1986. *A gazdasági vezetők rekrutációja, képzettsége és karrierintái a tervgazdaságban*. Budapest
- MSÉ 1936. *Magyar Statisztikai Évkönyv, 1935*. Budapest
- Parsons, Talcott 1968. Professions. In: David L. Sills (ed.) *International Encyclopedia of the Social Sciences*. Vol. 11. N.Y., 536–547.
- Rueschemeyer, Dietrich 1986. *Power and the Division of Labour*. Stanford
- Székely Judit 1986. Adalékok a gazdasági szférában dolgozó felsőszintű vezetők iskolai végzettségének elemzéséhez. In: Lengyel György (szerk.) 1986, 27–50.
- Tölgyessy Péter 1988. *Gazdasági érdekképviselések Magyarországon*. Budapest
- Wilensky, Harold L. 1964. The Professionalization of Everyone? *The American Journal of Sociology*, (XX) 2, 137–158.