



UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JURE JELERČIČ

*Relokacija kadrov investicijskega bančništva v globalne finančne centre:
primer Londona*

Diplomsko delo

Ljubljana, 2004



UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JURE JELERČIČ

Mentor: doc. dr. Anton Kramberger

Somentor: dr. Branko Ilić

*Relokacija kadrov investicijskega bančništva v globalne finančne centre:
primer Londona*

Diplomsko delo

Ljubljana, 2004

Izjava

Študent *Jure Jelerčič* izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom *dr. Antona Krambergerja* in somentorstvom *dr. Branka Ilića* in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Novi Gorici, dne 12.5.2004

Podpis:

Povzetek

Velikim spremembam zadnjih dvajset let 20. stoletja so se podjetja prilagodila z globalnim povezovanjem. Procesi združevanja in povezovanja so zajeli vse svetovne trge. Investicijske banke te procese centralizirano upravljajo iz posameznih finančnih centrov. Specializirane kadre za svoje delovanje si zagotavljajo prek mednarodnega nabora in jih selijo v centre. V nalogi želimo prikazati teoretične predpostavke, ki same po sebi že delno razlagajo strukturne potrebe po kadrih teh multinacionalnih investicijskih bank. Prav tako želimo s statističnimi viri pokazati trende kadrovskih pritokov; težavna okoliščina so prehodne migracije, ki jih zaposlitvene in populacijske statistike ne morejo popolnoma razložiti. Oboje obravnavamo v kontekstu globalnih mest in socialno-ekonomskega okolja. Nazadnje skušamo s lastnim premislekom in s pomočjo prej postavljenih tez dognati, kakšen bo razvoj investicijskih bank in globalnih finančnih centrov.

Abstract

Last two decades have witnessed strong tendencies of centralisation in the sector of financial services, especially in the highly specialised investment banking. These processes included huge migration of professionals. Investment banks can be regarded as typical multinational corporations, recruiting personnel all over the world and moving them into their centres. This thesis will look into theory that tries to explain structural need of human resources. Moreover, with the existing statistical data, we would like to show the trends of relocation in the past years. We will do this within the context of global cities and socio-economical environment. At the end, we will include all the facts in the prediction of the future developments of investment banking and global financial centres.

Kazalo

1 UVOD	7
2 HIPOTEZA.....	9
2.1 KONTEKST.....	9
2.2 HIPOTEZA	10
3 TEORETIČNI UVOD.....	11
3.1 OSNOVNI POJMI	11
3.2 SVETOVNO GIBANJE KAPITALA	13
3.2.1 <i>Koncentracija kapitala in združitve podjetij</i>	14
3.3 SPLOŠNO O MIGRACIJI VISOKOIZOBRAŽENIH	15
3.4 BEG MOŽGANOV	16
4 GLOBALNA MESTA.....	18
4.1 GLOBALIZACIJA, MIGRACIJA IN GLOBALNA MESTA	18
4.2 MULTINACIONALNE ORGANIZACIJE (MNO) IN PREHODNA MIGRACIJA.....	18
4.3 EMINENTNE FINANČNE LOKACIJE	19
4.3.1 <i>Ekonomije obsega in ekonomije aglomeracije</i>	21
4.3.2 <i>London kot eminentna lokacija za evropske finančne storitve</i>	22
4.4 SODOBNA TEHNOLOGIJA IN RAZVOJ FINANČNIH CENTROV	25
4.5 NOVA PROSTORSKA ARHITEKTURA GLOBALNEGA FINANČNEGA SISTEMA	27
4.6 UTEMELJITEV IZBIRE LONDONA KOT GLOBALNEGA MESTA	28
4.6.1 <i>Povezanost med centri</i>	30
5 RELOKACIJA KADROV V GLOBALNE FINANČNE CENTRE	31
5.1 STATISTIKA	31
5.2 SOCIALNOEKONOMSKI KONTEKST	36
5.2.1 <i>Kulturni kapital</i>	37
5.2.2 <i>Mreže migrantov</i>	38
5.3 SPREMENJENA NARAVA ZAPOSLOVANJA	39
5.3.1 <i>Spremembe na notranjemu trgu delovne sile</i>	39
5.3.2 <i>Globalizacija dela</i>	40
5.4 IZOBRAŽEVANJE KADROV IN POMEN ZNANJA	42
5.4.1 <i>Znanje v finančnem sektorju</i>	43
6 PRIHODNJI RAZVOJ	45
7 UGOTOVITVE IN SKLEPNI RAZMISLEK.....	48
8 VIRI IN LITERATURA.....	51
MONOGRAFIJE.....	51
ČLANKI V REVIJAH	52
INTERNET	53
9 PRILOGE	56

PRILOGA A	56
PRILOGA B	59
PRILOGA C	60
PRILOGA D	62
PRILOGA E	63
PRILOGA F	64
PRILOGA G	67
PRILOGA H	68

Kazalo grafov, slik in tabel

Slika 4.1: Časovno ločene lokacije	20
Tabela 4.1: Analiza skupkov (povzetek iz Priloge C)	23
Slika 4.2: Hierarhija finančnih centrov z vidika Londona.....	29
Tabela 4.2: Lestvica desetih najbolj povezanih* finančnih centrov	30
Graf 5.1: Profesionalna in menedžerska migracija v Veliki Britaniji v letih od 1988 in 1997	32
Graf 5.2: Kapitalizacija londonskih bank.....	33
Graf 5.3: Zaposleni v posameznih sektorjih finančnih storitev	34
Graf 5.4: Višina bonusa po sektorjih (za London)	37

1 Uvod

V zadnjem desetletju so se spremembe v finančnem svetu vrstile tako hitro, da je bilo skoraj nemogoče slediti novim oblikam, ki jih je prevzemala dinamična arhitektura tega sistema. Vendar se s pogledom nazaj lahko ugotovi tri večje tendence tega preoblikovanja. Prvič je tu internacionalizacija večjega dela borznoposredniških hiš in povezovanje s tujimi finančnimi sistemi. Drugič so spremembe posledica vse večje uporabe prej marginalnih finančnih proizvodov – derivatov¹. Tretjič, mednarodni finančni sistem se je najprej razvijal v smeri institucionalnih posrednikov, potem pa se je znova dejavno vključil v posredovanje pri poslih in vlaganjih. Zaradi potrebe po večjem nadzoru je nastalo nekaj centrov preračunavanja in povezovanja znanja, ki bi lahko množične informacije spremenili v koristne in uporabne napotke (Leyshon, 2000; Thrift, 1994).

Odločitev za raziskavo »naprednih« servisnih dejavnosti, visoko profesionaliziranega investicijskega bančništva, je korak k spoznavanju »globalne kompetence« podjetij, za katero stoji rastoči trend združitvev in prevzemov. Namen prevzemov je povečanje »globalne sposobnosti«: koncentracija ekspertov in znanja za doseganje ciljev (po Sassen, 2001). Saskia Sassen (2001) kot enega od štirih dejavnikov (poleg informacijske tehnologije, prava in marketinga, op. J. J.) določanja »svetovnosti« nekega mesta omenja tudi investicijsko bančništvo.

Kar nekaj dejavnikov nas je pripeljalo k izbiri investicijskega bančništva (IB) za primerjalne študije. Zaradi ogromnega razmaha aktivnosti M&A (mergers & acquisitions), ki so krovna dejavnost IB-podjetij, je to področje temelj povezovanja med globalnimi mesti in borzami. Zaradi svoje narave je tudi industrija znanja, v kateri se lahko zaposlujejo le najboljši kadri in je selekcija največja. Bistvo storitve je v premišljenem svetovanju, prevzemanju tveganj in preudarnem odločanju. Ne nazadnje pa je to področje vedno podpiralo prehodno migracijo. To migracijo si bomo v naši nalogi natančneje pogledali, saj je bistvena za razumevanje poteka relokacije zaposlenih. Razlaga namreč socioekonomske in tudi neekonomske vidike preseljevanj, ki so lahko prav tako pomembni kot ekonomski. Le s pomočjo tako specifične in kratkotrajne oblike migracije se je lahko vzpostavil »globalni interni trg investicijskega finančnega sektorja«. Pravila vstopa, kariere in usposabljanja si bomo pogledali v posebnem poglavju.

¹ Derivati – sestavljeni finančni instrumenti za obvladovanje tveganj, ki nimajo notranje vrednosti, ampak jo črpajo iz drugih proizvodov. Z njimi se trguje predvsem v obliki terminkskih pogodb in opcij.

Razvoj in razmah investicijskega bančništva sta tesno povezana z rastjo finančnih trgov. IB opravlja predvsem storitve za privatni in javni sektor, nekaj pa tudi za premožne posameznike. Poglavitne storitve so pridobivanje lastniškega in dolžniškega kapitala, finančno korporativno svetovanje, posojanje sredstev, posredništvo na borzi, upravljanje skladov (Priloga F, Graf 16). Nič čudnega ni, če nekatere od omenjenih dejavnosti segajo tudi na področja svetovalnih firm in bank, saj se meje med njimi zaradi sodobnih inštrumentov na finančnih trgih težko razberejo. Glavni igralci so poznani (Priloga F, Graf 10) in vključujejo le deset največjih IB-družb, ki so leta 1990 pokrivalo 40 % celotne svetovne IB-aktivnosti, leta 1998 pa že 75 % (Internet 11). London je v svetovnem pogledu zelo pomembno središče za storitve investicijskega bančništva in največja podjetja tam zaposlujejo nekaj tisoč ljudi. Veliko nekdanjih britanskih IB-podjetij so prevzele večje komercialne ali investicijske banke. Največjih pet je tako prevzelo nadzor nad več kot polovico svetovnih prvih prodaj podjetij (Priloga F, Tabela 11). Z opisano centralizacijo in koncentracijo dejavnosti se je zgodil tudi premik od številnih nacionalnih centrov na nekaj globalnih.

S prehodom kapitala iz rok posameznih lastnikov na kapitalski trg so bila postavljena nova pravila konkurence. S centraliziranim poslovanjem in veliko bazo klientov je kapital dosegljiv za večje povpraševalce na preprost način in njegovo gibanje ni omejeno. Thurow (1996: 279) zato to opisuje kot kapitalizem brez lastniškega kapitala. Nadpovprečni dobički se ne dosega več z lastništvom fizičnih sredstev proizvodnje, ampak z donosi vrednostnih papirjev² in provizijami na transakcije (promet z njimi). Denar obstaja le še v vsesvetovnih tokovih, povezuje razvite in razvijajoče se trge in borze. Investicijsko bančništvo je torej tudi področje, kjer je in bo možno ocenjevati razvoj družbenoekonomskega sistema, ali kot trdijo nekateri, njegov propad.

² Naložbe v dolžniške ali lastniške vrednostne papirje in investicijske sklade.

2 Hipoteza

2.1 Kontekst

Cilj raziskovanja bo razumevanje posledic, ki jih ima prej omenjena migracija za celoten globalni finančni sistem, saj je visoko specializirana finančna storitev kazalec večjih sprememb. Vseskozi pa bomo iskali tudi motiv oziroma vzrok sprememb. Še prej si pogledimo širši kontekst.

a) Globalizacija, globalni finančni centri in visoko usposobljeni profesionalci ter menedžerska migracija dela

Globalna mesta in posebno finančne korporacije v njih so postale glavna stekališča profesionalne delovne sile. Globalna mesta kot so London, New York, Tokio, Singapur, so še naprej neustavljivo privlačila tokove finančnega kapitala, tujih bank in drugih storitvenih finančnih ustanov ter tako postala kompleksne mešanice ekonomske, socialne in kulturne moči globalne ekonomije. Z vstopom visokokvalificirane sile iz vsega sveta se le-ta v pisarnah teh organizacij združi v mreže. Kljub hitrim spremembam v informacijski tehnologiji, komunikacijah in transportu ter visokih stroških najemanja te vrste delovne sile, se trend fizične mobilnosti specialistov neovirano nadaljuje. Multinacionalne organizacije zaposlujejo posameznike s specialnimi znanji zato, ker jim ti omogočajo učinkovito poslovanje tako v mednarodnem finančnem sistemu kot v globalnem dosegu teh organizacij.

b) Globaliziranje in “ukoreninjenje” znanja profesionalnih migrantov: socialne mreže in mešanje kulturnih in življenjskih izkušenj

V središču zanimanja te naloge so tudi mreže v oddelkih teh organizacij, nova geografsko-socialna ureditev, ki iz tega izhaja, ter mešanje in prenos znanj, mrež in kultur v globalnih mestih, posebno v Londonu. Povezave med zvezami/odnosi in produkcijo/kroženjem znanja o finančah lahko privedejo do novih spoznanj. Če vzamemo primer Londona: posameznikovo znanje o globalni ekonomiji je naučeno in sprva nastane na lokalni ravni, skozi kompleksne poslovne in socialne mreže, vsakodnevne kulturne izkušnje, srečevanja in sodelovanje v kulturnem kapitalu mestnega finančnega okolja, ter se kasneje prenese na globalno raven. Uspeh transnacionalnih korporacij in z njimi globalnih mest je neločljivo povezan s kroženjem omenjenih izkušenj med zaposlenimi na institucionalnih delovnih mestih. Pomemben element nadaljnega razvoja globalnih korporativnih tokov je zato konstanten pritok delavcev iz drugih globalnih mest. Zato je uspeh angleških multinacionalnih podjetij (MNP), lociranih v New Yorku ali drugih državah, odvisen od zmožnosti priseljencev, kako se bodo vživeli v nov življenjski slog, nove načine interakcij, nov način poslovanja in poslovne kulture in etike. To smo omenili zato, ker enako velja za delavce na podobnih položajih, ki se priseljujejo v London.

2.2 Hipoteza

Ključna hipoteza naloge je:

Trend globalne mobilnosti kadrov v sektorju investicijskega bančništva nakazuje netipične³ spremembe v globalnem ekonomskem razvoju, zlasti na globalnih in regionalnih finančnih trgih.

³ Globalizacija dejavnosti zahteva spremenjene organizacijske oblike in obseg produkcije, to pa ima za posledico prevzeme in spojitve posameznih samostojnih ekonomskih subjektov.

3 Teoretični uvod

Družboslovci že vsaj od začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja pozorneje preučujejo vplive globalizacije na različnih področjih. Tako lahko začrtamo pet tendenc: (1) globalizacijo denarja in finančnega kapitala, (2) rastočo pomembnost znanja in človeškega kapitala, (3) internacionalizacijo tehnologije, (4) transnacionalne oligopole in (5) povečanje mednarodne diplomacije (Amin in Thrift, 1996). Izmed teh relevantnih področij bomo izluščili in teoretično obdelali dve od njih, saj se ujemata s trditvijo v hipotezi naloge. Najprej teoretične pojasnitve globalnih transferjev kapitala, nato pa še povečano zavedanje o človeškem kapitalu, kar je pripeljalo do novih HR-praks.

3.1 Osnovni pojmi

Finančne institucije (po Ribnikar, 1999) se od nefinančnih razlikujejo predvsem po tem, da imajo v aktivih svoje premoženjske bilance predvsem finančno premoženje, v pasivi pa dolgove. Delimo jih na finančne posrednike in agentske finančne institucije. Ko bomo v nadaljevanju govorili o organizacijah v smislu akterjev na finančnih trgih, bomo uporabljali izraz investicijska banka ali finančna institucija. Ko pa se bo naše pisanje dotikalo odnosov med organizacijo in zaposlenimi ter med samimi zaposlenimi, bomo uporabili splošen pojem multinacionalna organizacija (MNO). To označuje podjetja s sedežem v eni in enotami v drugih državah, posredno pa zaradi mobilnosti kadrov tudi »več-narodnost« te organizacije.

Investicijsko bančništvo: pod tem pojmom anglo-saksonska ekonomska javnost razume podjetja, ki opravljajo dejavnost M&A (mergers & acquisitions) in t. i. underwriting (dejavnost prevzemnika za prodajo nove izdaje delnic; Filipovič in drugi, 2001). Gre za organiziranje prevzemov manjših podjetij s strani velikih podjetij, pri čemer investicijska banka skrbi za pripravo dokumentov, analizo bilanc, lobiranje in samo izvedbo prevzema. Poslujejo za račune drugih in omogočajo ali olajšujejo stike med strankami. Sredstva se prenašajo neposredno, zato sodi ta sektor k neposrednim financam. Za svoje posredovanje zaračunavajo provizijo, njihova proračunska bilanca se pri tem ne spreminja. Značilno je tudi, da velikost njihove bilance stanja ne odseva velikosti poslov, ki jih opravljajo. Blago, ki ga imajo na zalogi (»stock-in-trade«), so

informacije. Zaznajo in potem znajo razložiti signale, ki jih drugi ne vidijo in ne slišijo (Ribnikar, 1999: 192). Ker bomo v tej nalogi obravnavali v večini angleške institucije, bo termin investicijsko bančništvo veljal za agentske finančne posrednike, ki poslujejo na primarnem⁴ in sekundarnem⁵ trgu kapitala, bi pa omenili to, da se na manj razvitih trgih, na primer v Sloveniji, s tem ukvarjajo tudi komercialne banke in zavarovalnice. Specializacija Londona kaj takega pač ne dopušča.

Kadri so vsi ljudje, ki lahko ustvarjalno sodelujejo pri delu, načrtovanju, odločanju in izvajanju nalog za doseg osebni in delovni ciljev v organizaciji. Kadri so sami zase vir, obenem pa je vsak posameznik vir osebnostnih, strokovnih in delovnih lastnosti (Možina in drugi, 1998: 20).

Relokacija: geografska sprememba sedežev firm ali njihovih oddelkov za investicijske finančne storitve. Posledica te spremembe je tudi učinek na človeške vire, tj. selitev osebja v nove prostore v finančnem centru. S stališča posameznika je motiv za selitev lahko ekonomska korist in tudi želja po napredovanju, dokazovanju in samopotrjevanju. S stališča podjetja pa gre za sinergičen učinek investicije v človeški kapital, ambiciozne kadre in znižanje stroškov dela in izobraževanja skozi zmanjševanje števila pisarn.

Sam koncept relokacije vsebuje dejstvo, da je že prej obstajala enaka ali podobna enota na drugi lokaciji. To pomeni, da je lahko originalno podjetje obstalo, a je preselilo svoje zmogljivosti na področju financ in investicij drugam. Tako je ta pojem analogen tistemu iz "industrijske relokacije" (Buckley in Mucchielli v Euro, 2001: 16); le-ta loči oddelčne sedeže in glavni sedež, ki je v našem primeru še vedno lahko na prvotni lokaciji, tako da se selijo le oddelki financ. Po drugi strani pa se lahko v določenih primerih selijo celotna podjetja ali banke, če gre pri tem za pozitivno spremembo okolja.

⁴ Primarne izdaje delnic in dokapitalizacije.

⁵ Organizirano trgovanje na borzah.

3.2 Svetovno gibanje kapitala

Mednarodni transfer denarja predpostavlja čezmerno nakopičenje kapitala na enem koncu sveta in premajhno na drugem. Kjer se kapital nabira, je nadaljnja dobičkonosna izraba dodatnih enot kapitala nemogoča, tako da vsaka nova enota ostane neuporabljena. Če je ta enota poslana v tujino, je to zato, ker doma ni več koristna. Kjer pa obstaja pomanjkanje kapitala, lahko postane zelo donosna. To je tudi razlog, da skozi zgodovino vidimo vse večje transferje kapitala med trgi. Vendar je šele v zadnjih desetletjih to pridobilo volumen kot nikoli prej. Celotni finančni tok v razvijajoče se države se je »okrepil za sedemkrat« (Castells, 2000: 103). Celo tako se je povečal, da lahko govorimo o radikalno spremenjenem ekonomskem odnosu med državami. Dva najpomembnejša vzroka sta neverjetno hitra akumulacija in koncentracija kapitala (opisana v poglavju 3.2.1) zaradi spremenjenih načinov uporabe kapitala in tehnologije in na drugi strani izboljšanje procesov transferjev in transporta sredstev. Količina kapitala, ki išče pravšnjo »zaposlitev«, se je nepredstavljivo povečala (v enem letu - podatek za 1995 - je bil obseg vseh svetovnih investicij 20 trilijonov dolarjev ali tretjina svetovnega BDP-ja). Zgodil se je premik od »individualiziranega lastniškega kapitala v bolj neosebne sisteme mobilizacije kapitala v obliki korporativnih holdingov« (po Kramberger, 1999: 262). Igralci, ki ne delujejo po načelu holdingov, postanejo podpovprečno profitni, kar povzroči umik s trga ali spremembo v upravljanju. Z večanjem kapitala v rokah upravljavcev pa se zaradi skorajšnje ekonomije obsega že kažejo nadpovprečni dobički.

Poleg potencialnih koristi, ki jih tuja akumulacija prinaša državam prejemnicam kapitala, pa veliki kapitalski pritoki te države izpostavljajo tudi vrsti novih tveganj. Obsežni pritoki (predvsem špekulativnega⁶) kapitala v razvijajoče se države (skupno 50 milijard dolarjev investicijskega in 75 milijard bančnih posojil letno – Castells, 2000: 103) lahko na makroekonomskem področju prek apreciacije⁷ valute resno ogrozijo konkurenčno sposobnost gospodarstva. S tem se pojavijo notranji (zmanjšanje stopnje varčevanja) in zunanji šoki (drastičen upad izvoza in z njim povečanje brezposelnosti, primanjkljaj zunanjetrgovinske bilance, pomanjkanje deviz, ...).

Edina resnična ovira, s katero se sreča izvoženi kapital, so lahko visoke lokalne tarife in davki, ki znižujejo končno donosnost. Te ovire so lahko naknadno uporabne za zavarovanje

⁶ Tvegane naložbe, katerih cilj je nadpovprečen donos.

⁷ Povečanje realne vrednosti valute.

kapitala, ki postane »domač« v tujini. Vse naslednje enote kapitala konkurentov bodo naletale na iste ovire, prvi dospeli kapital pa bo že učinkovito uporabljen. Kljub temu pa je treba pogledati še stranske učinke takega ravnanja. Velikokrat država izvoznica kapitala postavlja pogoje uvoznici o javnih nakupih po svojih željah.

3.2.1 Koncentracija kapitala in združitve podjetij

Dva najpomembnejša procesa kapitalističnega razvoja, ki sta del kapitalistične akumulacije, sta bila koncentracija in centralizacija kapitala, ki vplivata druga na drugo. Ker se postopno stopnja akumulacije kapitala tako poveča, da preseže potrebe in zmožnosti upravljanja posameznega kapitalista, je bila potrebna ustanovitev investicijskih skladov. Vendar tudi tukaj razvoj še ni bil ustavljen, saj se je ta proces nadaljeval najprej na vsenacionalni, nato pa še mednarodni ravni. Rezultat, kot ga slikovito opiše Soros (1998), je »velikanski cirkulacijski sistem, ki kapital srka v finančne trge in institucije v središču in ga zatem iztisne na periferijo bodisi posredno v obliki kreditov in neposrednih naložb bodisi neposredno prek vzpostavitve multinacionalnih korporacij« (Soros, 1998: 102). Večja koncentracija kapitala pospešuje prevzeme manjših podjetij, prav tako pa centralni nadzor nad posameznimi enotami pospešuje proces koncentracije.

Z nastajanjem večjih kapitalskih skladov in denarnih potencialov je do prevzemanja in spajanja vodil le še korak. Tako se je počasi število družb zmanjševalo, rivaliteta⁸ pa povečevala.

»Združitve in pripojitve dosegajo raven, ki nima primere, saj se panoge globalno združujejo. Menedžerji morajo vse bolj inteligentnemu globalnemu trgu bodisi z nakupi pripojiti druga podjetja ali se jim dati pripojiti; vse za visoko ceno delnic. Sprememba je še posebej izrazita v bančnem sektorju (kjer je proces koncentracije in centralizacije najbolj občuten – op. J. J.), ki zagotavlja kredite za financiranje aktivnosti finančnih trgov«. (Soros, 1998: 111)

Z ekonomijo obsega je bilo možno tekmovati le z drugo ekonomijo obsega. Kdor ni rasel in se združeval, je bil brez možnosti v mednarodni tekmi za obstanek. Zdaj enote kapitala v obliki investicijskih skladov nastopajo homogeno, iz središča vodene in strokovno upravljane. To jih

⁸ Sposobnost tekmovanja.

naredi nedosegljive za standarde majhnih. Tako za manjše obstaja le nekaj možnosti – ali jih prevzamejo veliki, ali propadejo, ali se specializirajo za posamezen tržni segment (nišo), ki pa postaja manjši in manjši. Dokler bo obstajal kapitalistični sistem, se bo spirala vedno tako odvirtela.

3.3 Splošno o migraciji visokoizobraženih

Šele zadnja leta se je začela pozornost usmerjati v migracijo visokousposobljenih, natančneje na prej neraziskana področja diaspor, mednarodnih skupnosti, kulturnih mrež ipd. Največ sadov je obrodilo raziskovanje “prehodne” (ang. transient) migracije znotraj multinacionalnih organizacij (MNO), posebno dela Johna Salta. Cilj je torej razumeti medsebojne povezave med globalizacijo, prehodno migracijo in mednarodnimi finančnimi centri, podrobneje znotraj področja investicijskega bančništva.

John Salt (OECD, 2002 v Internet 13) trdi, da je mednarodno iskanje kadrov potrebno, kadar posebnih znanj ne morejo najti lokalno. Tako iskanje omogočata razvoj internega trga dela MNP-ja⁹ in vzpostavljanje globalnega okvira, ki bi olajšal mednarodno izmenjavo delovne sile. Tako išče v tujini delo čedalje več visokoizobraženih delavcev in s tem povečujejo kroženje znanja oziroma sposobnosti in prispevajo k ekonomski rasti po svetu. Predvsem gre za polnjenje kadrovskih lukenj v razvijajočih se podjetjih in perspektivnih panogah. Z boljšim sodelovanjem med izstopnimi in vstopnimi državami bi omogočili, da se ekonomski razvoj porazdeljuje enakomerno. V poročilu OECD-ja (2002 - Internet 13) je omenjenih kar nekaj posamičnih študij, ki raziskujejo vzroke tako velikih preseljevanj, ki vključujejo tudi vračanje delavcev domov. Prednosti, ki jih lahko s sabo prinese vračajoči se posameznik, obsegajo podjetniška znanja in poznanstva s področja, na katerem je delal. Če bi države hotele ustaviti iskanje zaposlitve svojih državljanov v tujini, bi morale zgraditi napredne centre za njihovo šolanje in poklicno udejstvovanje. Prav tako pa je šolanje v tujini lahko koristno za domačo državo, če se s pogoji pri šolninah zagotovi študentov prihod domov. Ob tako množični imigraciji znanja se je vseskozi pojavljal problem bega možganov.

⁹ Pri multinacionalnih podjetjih interni trg obsega mednarodni prostor njihovih podružnic po svetu.

3.4 Beg možganov

Leta 2001 sta dve najmočnejši državi na svetu – Združene države Amerike in Velika Britanija – z novimi programi poskušali ustaviti lasten beg možganov in spodbuditi priseljevanje visokoizobraženih delavcev iz tujine. Tako je Velika Britanija (v nadaljevanju VB) z 20 milijoni funtov financirala spodbujanje svojih državljanov, ki delajo v raznih delih sveta, da bi se vrnili domov (Internet 2). Prav tako pa so Združene države (v nadaljevanju ZDA) spremenile omejitve v svojih H1B-vizumih/dovoljenjih s 115.000 na 195.000 ljudi na leto (OECD, 2002 – Internet 13). To sta le dva primera povečanega povpraševanja po talentiranih kadrih v državah OECD-ja. Kažeta namreč na problem, kako privleči in obdržati izobražen kader. Britanska iniciativa ruši mit, da se vprašanje bega možganov ne tiče razvitih držav, čeprav je ta izraz nastal prav v povezavi z emigracijo angleških znanstvenikov po 2. svetovni vojni v ZDA.

Čeprav je mednarodno primerljivega gradiva malo, je kljub temu mogoče zaznati migracijski tok iz Azije v ZDA, Kanado in Veliko Britanijo. Poleg tega je Evropsko komisijo zaskrbel tudi trend bega možganov iz EU-ja v ZDA (Cheng in Yang, 1998: 627). V ozadju migracij so večje potrebe po določenih kadrih in bolj permissivne in liberalne zakonodaje na trgu dela. Ne iščejo vsi izobraženi delavci le ekonomskih koristi v tujih državah, ampak so velikokrat vzrok vojne, razne nestrpnosti in preganjanje. Povečuje se tudi preseljevanje med državami OECD-ja (poročilo OECD-ja 2002), tudi najbolj razvitimi. Globalizacija podjetij skupno število selitev le še poveča. Najbolj razvite države predstavljajo vsaka svoj program, ki bi privabil čim več izobražene tuje delovne sile. Strah pred tujci je v luči novih potreb multinacionalnih podjetij deloma zvođenel. Prav tako postajajo vse bolj javno priznani tudi znanstveniki (mnogi od njih dobitniki najvišjih nagrad), ki delajo v tujini in prispevajo k ekonomski rasti in znanstvenim dosežkom v deželi gostiteljici. Nevarnost, da bi beg možganov opustošil najbogatejše države, obstaja, a je veliko manjša kot pri nerazvitih državah. Beg možganov najbolj občutijo prav nerazviti, ki bi izgubili ves potencial mladih izobražencev. Pri kratkotrajno izseljenih je nevarnost manjša in veliko se jih vrne domov in obogati svoje gospodarstvo z novo vrednostjo, pridobljeno v tujini. Nekaj ukrepov, ki bi obdržali sposobne kadre, je že bilo izvedenih, nekaj pa se jih uvaja. Tako Velika Britanija načrtuje ukrepe za zvišanje plač doktorjem znanosti in profesorjem za 25 % (Internet 10), Francija spodbuja dodatno šolanje svojih učiteljev raziskovalcev, Evropska komisija poskuša ustvariti čim zanimivejšo cono za raziskovalce znotraj Evrope. S postopnim

izboljševanjem delovnih razmer, možnosti napredovanja in dodatnega usposabljanja, pa se izboljšujejo tudi nedenarni vidiki. S tem bi določene države oziroma predeli lahko imeli svoje »banke možganov« (Internet 9). Ko bi se enkrat ta sistem uveljavil in samoproduciral, bi postalo kadriranje za specializirane dejavnosti lažje. Globalni finančni sistemi ne bi nenehno vsesavali kadra z vseh koncev sveta, ampak bi lahko izrabili potencial regionalnih »bank možganov«.

4 Globalna mesta

4.1 Globalizacija, migracija in globalna mesta

»Hipoteza svetovnih mest je prostorska organizacija nove mednarodne organizacije dela - svetovna mesta kot postaje velikega števila domačih in tujih mednarodnih migrantov, tako prehodnih kot stalnih«. (Friedmann, 1986: 75)

Migracija je osrednjega pomena za dialog o globalnih mestih. Najpomembnejša avtorica na tem področju pa je Saskia Sassen, ki je v svojih delih *Mobilnost dela in kapitala* (1998), *Globalno mesto* (1994 in 2001) in *Mesta v svetovni ekonomiji* (1991) poudarila povezanost med nizko plačanimi delavci in profesionalno elito, ki postaja vse bolj in bolj pomembna pri razlagi (re)produkcije teh mest. Kljub temu tudi ona ne posveča veliko pozornosti prehodnim migrantom in njihovemu pomenu. Skupni imenovalac vseh njenih študij je obravnavanje migracije kot integriranega globalizacijskega procesa, ki »proizvaja« nove geografske razporeditve.

Neenako porazdelitev tokov izobražene delovne sile v London in manj v druga evropska mesta si razlagamo predvsem s prostorsko organizacijo mednarodnega finančnega sistema in nadpovprečno koncentracijo podpornih storitvenih panog (oglaševanje, svetovanje). Torej ne gre za kakšno drugo splošno značilnost mesta, ampak zgostitev mednarodnih borznih trgov, domačih in tujih bančnih ustanov in podpornih institucij, ki vrtijo okoli sebe začasne tokove profesionalne delovne sile (Internet 4).

4.2 Multinacionalne organizacije (MNO) in prehodna migracija

Ime prehodna migracija zajema tiste migrante, ki se niso ustalili v določeni državi, ampak se v regularnih intervalih preseljujejo glede na potrebe. Pogosta je tako migracija v podjetjih, ki potrebujejo veliko delovne sile po svojih podružnicah po svetu. Ta profesionalni tip migrantov uporabijo za zadostitev potreb po višjih intelektualnih sposobnostih, znanju in človeškem kapitalu. Prav tako so ti zaposleni deležni pomoči pri nadaljnji karieri v drugih centrih ali zastopništvih organizacije po svetu. Tako lahko zaznamo močne znake teh tokov predvsem v

storitvenem sektorju, natančneje bančništvu, marketingu in pravu¹⁰. Z nadaljevanjem globalizacijskih procesov pa se koncentracija in intenzivnost specializiranosti servisne funkcije v svetovnih središčih in med njimi nadaljuje.

Prehodna migracija ostaja nevidni del globalizacije, kljub temu da poleg ekonomske moči lahko vidimo socialno in kulturno vplivanje večjih mest na druga svetovna območja. Kljub ogromnim vlaganjem na področju informacijske tehnologije in telekomunikacij za zmanjšanje stroškov in upravljanja v realnem času se finančne institucije vedno znova odločajo in selijo svoje kadre v glavne centre. V primeru Londona gre za tujce, ki se priselijo za določeno obdobje, ali angleške povratnike. Beaverstockove analize (1996) so pokazale kontinuirano rast kratkotrajnih selitev skozi vsa devetdeseta leta minulega stoletja (tudi Findlay, 2001 – Internet 12). Ta trend pripisujejo možnosti pridobivanja novih znanj v interakciji z drugimi zaposlenimi na istem področju, večje možnosti in nižje stroške organizacije dodatnega izobraževanja znotraj podjetja, pomemben cilj MNO-ja pa je tudi akumulacija kulturnega kapitala na enem kraju.

4.3 Eminentne finančne lokacije

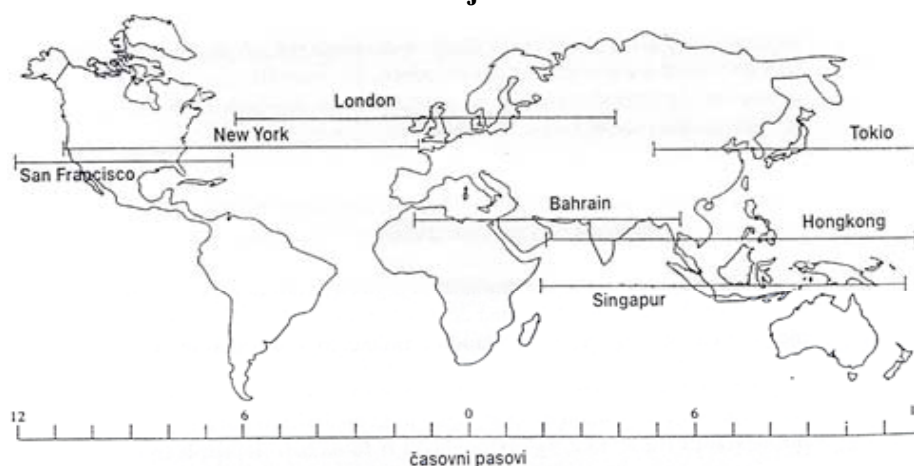
»Globalizirano jedro je sestavljeno iz finančnih trgov, tehnologije in specialne delovne sile« (Castells, 2000: 101). Razvoj finančnih centrov je v veliki meri determiniran z ravnanjem finančnih podjetij, ali natančneje, z njihovo lokacijo. Ni takoj jasno, zakaj se ponudniki investicijskih finančnih storitev osredotočajo le na nekaj lokacij in niso enakomerno razpršeni po vseh gospodarstvih. Za pojasnitev tega fenomena je treba preučiti nekatere odločitve posameznih finančnih podjetij (Priloga B). Za razumevanje delovanja »trga eminentnih finančnih lokacij« in izbire le-teh si pogledajmo silnice, ki ga določajo: elementi povpraševanja po lokaciji in kaj le-ta ponuja.

Na strani povpraševanja po lokacijah moramo nujno ločiti med finančnimi posredniki in agentskimi finančnimi institucijami, saj so njihove zahteve kljub sorodni dejavnosti nasprotne. Prve združujejo finančne aktivnosti, kot so komercialno bančništvo in zavarovalništvo, vzajemni skladi, itd., pri katerih je pomemben dostop do širšega prebivalstva, zato bi sklepali, da je razpršenost podružnic boljša politika. V centrih imajo le sedež in/ali investicijski oddelek. Pri

¹⁰ Upoštevane so odvetniške in druge pravnosvetovalne dejavnosti.

drugem gre za zelo obsežne finančne transakcije na trgih kapitala, ki jih opravlja zelo omejeno število specializiranih finančnih podjetij. Povprašujejo po dostopu do čim večjega števila trgov in delnic. Prav tako so tam blizu svojim klientom, ki pa so spet po številu zelo omejeni posamezniki ali specializirane organizacije.

Slika 4.1: Časovno ločene lokacije



Vir: Baker v Mrak, 2002.

Na strani ponudbe pa o prostorski razporejenosti odločajo strošek licenc in članarin na borzah, primerno izobražena delovna sila, dostopnost do obsežnih prostorskih kapacitet in tehnologija. Še en pomemben dejavnik sta dobava kapitala in strošek le-tega, na katerega vplivajo tako davki kot provizije in regulative. Primer tega so bile visoke dajatve v ZDA in na Japonskem tistih bank, ki so hkrati opravljale komercialno in investicijsko bančništvo (Internet 11). Nizke obdavčitve so bistvena prednost Londona.

Ko se enkrat finančne firme ustalijo, imajo visoko lojalnost do teh centrov, saj imajo tam velike fiksne nepovratne stroške (ang. sunk cost – Diedericks in Reeder, 1991: 11). Na novi lokaciji je lojalna in usposobljena delovna sila težko dosegljiva v kratkem času. Lahko omenimo tudi stroške vzpostavitve odnosov z zaupanja vrednimi lokalnimi podjetji in bazo klientov. Ugled je treba graditi leta ali celo desetletja in nekateri prostorski vidiki so skoraj nenadomestljivi (skoraj 150 let je bil naslov New Court sinonim za N. M. Rothschild & Co. investicijsko banko, kar je že samo dalo zaupanje v podjetje). Zato se te institucije ne relocirajo, če to ni nujno.

4.3.1 Ekonomije obsega in ekonomije aglomeracije

Obstaja še en faktor z močnim pozitivnim vplivom na koncentriranje dejavnosti: eksterne ekonomije obsega in ekonomije aglomeracije. Te privabljajo podjetja samo v večje centre.

Ekonomije obsega lahko delimo na notranje in zunanje. **Notranje ekonomije obsega** (ang. economies of scale - Internet 6) so tiste, kjer gre za pozitivno razmerje med velikostjo podjetja in učinkovitostjo. Vendar so finančna podjetja sposobna izvirnega organiziranja, da združijo kadre, ki delajo na različnih trgih, z enega kraja. To prinese prednosti v procesu odločanja. Ekonomije dosega (ang. economies of scope – Internet 6) so posledica simultane zadovoljitve potreb na različnih lokacijah. **Zunanje ekonomije obsega** se nanašajo na »pozitivno korelacijo med učinkovitostjo dejavnosti podjetja in velikostjo industrije (zunanji dejavnik), v kateri nastopajo« (Tajnikar, 1994: 341). Veliko razlogov je, zakaj je lahko večji finančni center v prednosti pred manjšimi. Kvaliteta finančnih trgov - likvidnost in učinkovitost redistribucije - je povezana z njihovo velikostjo. Ta lastnost je zelo zaželen, saj zmanjšuje stroške trgovanja in možnost odpovedi trga. Večje število in širša paleta aktivnosti kot pri drugih finančnih centrih oblikujeta okolje, ki z lahkoto generira poslovne priložnosti. Prav tako spodbuja tekmovalnost, kar prinese nižje cene, to pa je za stranke spet nova spodbuda za večje trgovanje.

Ekonomije aglomeracije (ang. economies of agglomeration – Internet 6) so posledica množenja tudi drugih aktivnosti v teh centrih, kar prinese še večjo koncentracijo kapitala. Pravniki, računovodje, raziskovalci, IT-specialisti in drugo podporno osebje, so pomemben del vsakega finančnega centra. Ni čudno, da je npr. v Londonu locirana celotna angleška časopisna industrija, katere preživetje so informacije. Prav ti grozdi storitvenih dejavnosti pa so verjetno poglavitni faktor centralizacije, ko govorimo o finančnih centrih. Kvantiteta in kvaliteta informacij sta ključni konkurenčni značilnosti finančnih podjetij, zato se bodo, ceteris paribus, podjetja in njihovi kadri selili tja, kjer je pretok informacij najboljši. Boljši dostop do nove ali trenutno osvežene informacije je bil tradicionalno najpomembnejši faktor eksternih ekonomij obsega finančnih podjetij. Tista podjetja, ki so že od začetka trgovanja na borzah imela skoncentrirane zaposlene na območju Londona, so vodilno vlogo ohranila do danes. Z vse večjo koncentracijo pa tudi tradicionalno trgovsko pomembna mesta, kot je Amsterdam, katerega borza je bila skozi vse 20. stoletje ena najpomembnejših, zaradi informacijskih zaostankov selijo vso svojo

dejavnost v London (glej Prilogo H - ABN Amro). Najprej so bile medcelinske komunikacije na optični hitrosti postavljene med Londonom in New Yorkom in ni čudno, da sta ti dve mesti postali centra svetovnega kapitalizma in se po vrednosti še bolj oddaljili od drugih finančnih centrov na koncu stoletja. Logični sklep glede dinamičnih zunanjih ekonomij obsega in ekonomij aglomeracije je, da je aktivnost, ki je skoncentrirana v enem centru (ali zaradi časovnih pasov na nekaj časovno ločenih lokacijah - glej Sliko 4.1), najuspešnejša.

4.3.2 London kot eminentna lokacija za evropske finančne storitve

Porter razlaga povečano koncentracijo v Londonu s t. i. »teorijo aktivnosti skupkov« (glej Prilogo C). Profili skupkov (ang. cluster) so izbor standardiziranih opisov več kot 8000 industrij iz 52 držav. Vsak profil meri do 120 dimenzij (osnovna opisna polja z imenom, lokacijo in zaposlenostjo, konkurenčnostjo, rastjo, inovativno sposobnostjo, ...). Ti profili so nastali na podlagi strokovne literature na tem področju (Porter in Van der Linde v Millward, 1994) kot podpora raziskavam ekonomske in socialne vloge skupkov in evolucije v času. Prav tako je omogočena standardizacija podatkov in s tem primerjanje po regijah. Na vseh teh področjih jih bomo interpretirali tudi mi. Kriterij ocenjevanja je odstopanje od povprečja. Od 56 nadpovprečnih rezultatov jih ima London 11 med finančnimi servisi. Celoten skupek zaposluje čez 460.000 ljudi in je v devetdesetih letih zrasel za 16 odstotkov. Za ponazoritev prevlade v Veliki Britaniji: čez 50 % vseh zaposlenih na področju investicijskega bančništva je lociranih v Londonu. Če upoštevamo celotno britansko finančno industrijo, pa jih je tam celo tretjina. Skupki so koncentrirani v Cityju, ter Westminsteru, Islingtonu, Tower Hamletsu, Camdenu in Croydonu. Lahko trdimo, da City gosti največje finančne skupke. Po Porterjevem nasvetu mora podjetje iskati dostop do inovativnih znanj, menedžmenta, infrastrukture, borz, cen, in ne birokracije, kot to ponazori z Brusljem (glej Porter in Van der Linde v Millward, 1994).

Tabela 4.1: Analiza skupkov (povzetek iz Priloge C)

Skupki	Zaposlenost (za London)	Odstotek vseh zaposlenih v Londonu	Sprememba zaposlenosti 1991 - 1998 v %	Povprečna letna rast med 1991 - 98 v %
Finančne storitve	465.000	12	+ 16	+2,5

Skupek	Faza razvoja	Spec. faktorji (HRM)	Zaposlovanje	Pomen
Finančne storitve	razviti	Privablja kadre z vsega sveta	rastoče	mednarodni

VIR: Porter in Van der Linde, 2003.

4.3.2.1 Konkurenčne prednosti Londona

John Kay (1993) je kot konkurenčne prednosti Londona opisal:

- strateške elemente
- strukturo odnosov
- sloves
- inovacije

➤ Strateške značilnosti (podjetje ali center lahko pridobi strateške prednosti v okolju in od zunaj):

Najpomembnejša strateška prednost je vsekakor delovna sila. Finančni servisi na taki ravni potrebujejo veliko ljudi s specializiranimi znanji. Tako je imel London v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja na tem področju 617.000 zaposlenih (za leto 1991- Internet 2), kar je več kot celotna populacija Frankfurta. Tako število daje podjetjem možnost fleksibilnega organiziranja timov, vendar morajo svoje prostore locirati na najboljše povezanem delu mesta. Tako se že od nekdaj celotna finančna sfera kanalizira v City of London, medtem ko poceni bližnja območja, kot sta Canary Wharf ali Docklands, samevajo zaradi slabe povezanosti z Cityjem. To se je sicer v zadnjih nekaj letih spremenilo z uvedbo Docklands ekspresnega vlaka, tako da je bila rast finančnih dejavnosti na tem bližnjem območju Londona opazna.

Dostop do specializiranih znanj bo pomembnejši v tistih organizacijah, ki imajo zelo podrobno izdelano strukturo delovnih mest z malo prekrivanja delovnih nalog. Manj pomembno pa je tam, kjer so timi majhni. Vendar je opaziti, da so tista podjetja, ki se ukvarjajo s

kompleksnimi mednarodnimi transakcijami, kot so trgovske ali investicijske banke, skoraj ekskluzivno locirana v finančnih centrih globalnega pomena. Zmožnost finančnega centra za ohranjanje omenjenih prednosti se zrcali v tem, da se znanja v veliki meri pridobivajo s skupnim delom¹¹. Tako se lahko veliko finančnih sposobnosti pridobi pri delu s starejšimi in bolj izkušenimi sodelavci. Vendar je veliko potrebnih znanj dostopnih tudi drugje, predvsem na univerzah, ali v učnih centrih.

Pogosto se omenja, da je na področju financ uporaba angleškega jezika najustreznejša, kar pomeni, da finančni centri v neangleško govorečih državah nimajo nobene možnosti za globalno prevlado. Ker je potreba po informacijah tolikšna, lahko s sistemom prenosa informacij zadovoljijo tako ZDA kot VB, medtem ko Japonska in ostala Evropa zamujata, če se nista pripravljeni učiti angleško.

Ni vse osebje, potrebno za finančne institucije, izobraženo s področja financ. To so tudi pravni, informacijski, prodajni in marketinški svetovalci, ki delujejo kot podporno osebje in katerih znanja so tudi potrebna za usklajeno delovanje finančnega centra, kot je London. Ob tolikšni masi podjetij pa se tudi taki ljudje težko najdejo le v državi, še posebno, če je na prvem mestu pri kadrovanju kompetenca.

Prednost, ki izhaja iz ekonomije obsega, se kaže tudi na borzah. Tako ima trg z največjo tržno kapitalizacijo, likvidnostjo, kroženjem kapitala in številom pomembnih delnic prednost »prvega premika« (ang. first move).

➤ Struktura odnosov

Sposobnost podjetij, da kombinirajo svoje faktorje profita¹², temelji na odnosih med podjetji in v njih. Zato je treba te odnose pojmovati kot igro, v kateri imamo posamezne igralce. Ta igra se nadaljuje v nedogled, zato je ohranjanje odnosov tako pomembno - bližina finančnih podjetij s potrebo po osebem kontaktu med sodelavci, podjetji, podporno strukturo in klienti. Dnevnik dela na področju financ nakazuje, da je to področje med najbolj osebno podprtimi pri vseh storitvah. Tako tudi tisti, ki se zaradi prevelikih stroškov selijo iz Cityja, ostanejo v Londonu in tako ohranjajo face-to-face kontakte. Ta odnos namreč pomaga vzpostaviti zaupanje in kaznuje

¹¹ Znanje, informacije in izkušnje, ki so ponujene globalno različnim uporabnikom, se čim hitreje poenoti.

¹² Na področju investicijskega bančništva bi faktorji profita lahko bili: produktivnost, direktni in celotni stroški, prihodek iz poslovanja, dohodek od kapitala, ...

njegovo zlorabo. Sistem vrednot v financah je nastal na vrednotah visokega razreda v Angliji in vsakdo, ki je kršil pravila "kluba", je bil sankcioniran z izločitvijo iz kluba (po Kay, 1993), podobno kot pri prostozidarjih.

➤ Ugled

Na eni strani gre za ugled podjetja oz. kako si je znalo pridobiti zaupanje skozi leta, na drugi strani pa ugled lokacije, ko se ugled podjetja trži skozi bližino največjim, ugled stavbe, »arhitekturo uspešnih«, ...

➤ Inovacije

Lahko sklepamo, da bodo inovativni¹³ finančni instrumenti¹⁴ prej prišli v center kot na periferijo. V času, ko nekajdnevna zamuda pri uvedbi novosti lahko pomeni katastrofo, je tudi to faktor, ki nam pomaga razumeti centralizacijo.

4.4 Sodobna tehnologija in razvoj finančnih centrov

Špekulacije o prihodnosti svetovnih finančnih centrov postavljajo veliko paradoksov. Po eni strani bi bilo izogibanje face-to-face komunikaciji zaradi vse večje uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije (v nadaljevanju ICT) popolnoma razumljivo. Dostopnost je možna od vsepovsod, tudi od doma, tako da centralizirani globalni finančni centri teoretično nimajo razloga za obstoj. Razpršenost ekonomske aktivnosti po vsej zemeljski obli narekuje centraliziran nadzor in usklajevanje, zato se dovršene finančne institucije vse bolj koncentrirajo v globalnih finančnih centrih.

Tehnološke inovacije, npr. satelit in optični kabel, omogočajo neskončno velike in hitre izmenjave. To bi moralo razmestiti finančna podjetja po vseh svetovnih mestih. Vendar relativno velik strošek telekomunikacijskih mrež sili najbolj informacijsko zahtevne uporabnike, da se zgostijo ob visokozmogljivih komunikacijskih vozlih (Warf v Yeung, 1998: 415).

¹³ Opcijsko terminsko trgovanje z naprednimi matematičnimi modeli izračunavanja tveganj.

¹⁴ Npr. derivati.

Telekomunikacijske infrastrukturne storitve so zelo specifične, saj obsegajo določene zmogljivosti, ki so zelo nemobilne. So tudi kapitalsko zelo zahtevne (Sassen, 2001: 19).

Da bi ostali konkurenčni, morajo finančni igralci spremeniti strukturo stroškov. Tako je investiranje v informacijsko tehnologijo (IT) le želja po večji možnosti manipulacije, procesiranja, urejanja in analize informacij z večjo natančnostjo in hitrostjo. Vlaganje v komunikacijsko tehnologijo (CT) pa omogoča hitrejši prenos večjega števila informacij. Zaradi izboljšav v obeh omenjenih tehnologijah so to tudi naložbe v ekonomije obsega. Za doseg te stopnje razvitosti pa je potreben velik kapitalski vložek. To omogoči tistim z večjo investicijsko kapitalizacijo, da bolj zmanjšajo stroške kot tistim z manjšo.

Prav tako ICT pripelje do neravnotežja pri organizaciji informacij. Ker so pomembne, tržno občutljive informacije, ki jih iščejo finančni posredniki, po izvoru nerutinske¹⁵, sposobnost procesiranja iz nerutinskih v rutinske povzroča omenjeno neravnotežje. Do nedavnega je bila uporaba sprotnih obvestil z borze v domeni le peščice specializiranih podjetij z osebnim dostopom do trga. Tisti z prednostnimi informacijami so imeli možnost primarnega odločanja in iz tega so izhajali nadpovprečni donosi. S povezavo vseh akterjev pa se je pojavila množica ponudnikov, ki dostavljajo prej nedosegljive informacije v pregledni obliki indeksov, trendov, poročil itd. Tisti, ki še dodatno investirajo v tehnologijo, bodo dobili orodja za dodatno ovrednotenje teh informacij. Večja kot je razlika med tistimi, ki investirajo, in tistimi, ki ne, večji je razkorak med njimi. Nerutinske informacije lahko nastopajo tudi v novih oblikah, ki so za računalniško slabo podprta podjetja nedostopne.

Študija svetovalne agencije Mitchell Madison Group (Carrington, 1997) kaže pomen, ki ga ima nadgradnja moderne tehnologije za investicijski finančni sektor¹⁶. Tako kljub profitom, ki jih vseskozi imajo v Angliji locirane banke, postaja področje ICT os, na kateri se določa konkurenčna sposobnost. Globalizacija kapitalskih trgov je intenzivirala tekmovanje. Odhodki, namenjeni za IT-sektor, se iz leta v leto večajo, in kdor ni pripravljen slediti opremljevalni tekmi, lahko hitro zaostane. Veliko infrastrukture je v tem času tudi zastarele. Tako je lahko to dvorezen meč – s tem ko se s tehnologijo povečuje možnost diverzifikacije produktov skozi konsolidacijo, je na drugi strani možen hiter prihod konkurence, ki se specializira na novo odprtih in koreniteje spremenjenih trgih. "Supermarketi" (globalni kapitalski trgi) s svojo privlačnostjo zaradi velikosti

¹⁵ Takšne informacije, ki so plod dodatne analize in nosijo s seboj veliko tveganja.

¹⁶ Agentske finančne institucije.

in razpršenosti opravljajo funkcijo sodnika: kdo se bo obdržal in kdo bo odpadel. Ista raziskava tudi kaže, da so v devetdesetih letih minulega stoletja največje štiri banke v VB (»štiri velike«) iz leta v leto povečevale vložek na področju informacijske in komunikacijske tehnologije. Mogoče je pričakovati nadaljno koncentracijo in oligopole na področju investicijskega bančništva, če se bo trend razvijal podobno kot v ZDA. Tako naj bi na Wall Streetu kmalu lahko bilo več kot petdeset odstotkov trga in klientov, pokritih prek le peščice največjih družb.

Izboljšave v globalnih komunikacijah so pripeljale do hitrejših izmenjav in lažjega nadzora finančnih transferjev, vendar bo prav ICT verjetno tisti, ki bo onemogočil vzpon manjših regionalnih centrov v krog največjih. Bolj kot k decentralizaciji je opazna težnja k še večji centralizaciji.

4.5 Nova prostorska arhitektura globalnega finančnega sistema

Mednarodno gledano je obseg tujih naložb najbolj izrazit v Veliki Britaniji, kjer je tuje lastništvo v domačem kapitalskem trgu okoli 25 % (Internet 7). V tem se kažeta odprtost finančnega trga in vloga v mednarodnih financah, kar se vidi tudi po tujih portfeljskih obveznicah, ki so zelo razširjene. Ta povezanost s tujino lahko ob krizi na največjih borznih trgih prinese negativne posledice, zato je vse vplive na geografijo finančnega sistema treba jemati skrajno resno. Četudi je jasno, da novi »prostori tokov« črtajo prej obstoječe »prostore krajev«, če si smemo sposoditi dva Castellsova izraza, pa to ne pomeni, da se je s tem začel "konec geografije", kot to imenuje O'Brien (1992). »Čeprav je hitrost informacijske tehnologije in komunikacij prehitela in izničila prostor ... s tem definitivno ni izključila pomena fizične lokacije« (Martin, 1994: 263). Denar je postal nedosegljiv prostoru, kar pomeni, da ga skoraj nihče nima več v rokah, ampak obstaja le kot izpisek na ekranu v offshore podjetjih v davčnih rajih na drugi strani sveta. To so najbolj vidne točke prepada med nekdanko in trenutno arhitekturo finančnega sistema. Zato je investicijski kapital postal popolnoma globalen in dejansko le tok, ki se srečuje z drugimi tokovi iz vsega sveta. »Žal pa se nestabilnosti tveganih¹⁷ skladov lahko kaj hitro prikažejo, najpogosteje v gospodarstvu nacionalne države« (Martin, 1994: 274).

¹⁷ Angl. - high-flying funds.

Z usklajenim oziroma znosnim finančnim sistemom bi bile prednosti globalizacije dostopne večjemu številu ljudi. Do zdaj so vsi veliki akterji poskušali nerazvite le čim bolj izkoristiti. Zadnji koraki Mednarodnega denarnega sklada (IMF) in Svetovne banke (WB) so bili narejeni v pravo smer (glej Moshirian, 2002), vendar je bilo storjenega premalo. Nujno je treba vzpostaviti tako arhitekturo, ki bo zagotavljala nadzor nad prevelikim "plenjenjem" multinacionalnih družb in zadosten nadzor novih trgov. Vprašanj, kot so podkupovanje, slaba administracija, slabo gospodarjenje, pomanjkanje dialoga in demokracije, ne more reševati IMF, vendar pa je brez tega onemogočeno kakršno koli pravičnejše razdeljevanje dobrin. Ker se je globalni finančni sistem že vzpostavil, mednarodna arhitektura in pravni okvir pa ne, je zdaj omogočeno nepravilno razdeljevanje donosov. Četudi je ideja o vzpostavitvi "svetovnega federalnega sistema" na področju financ (Moshirian, 2002: 283) nerealna, pa so ukrepi Združenih narodov (OZN) na tem področju nujni. Žal organizacije, ki so brez pravega lastnika, po navadi ukrepajo zadnje.

4.6 Utemeljitev izbire Londona kot globalnega mesta

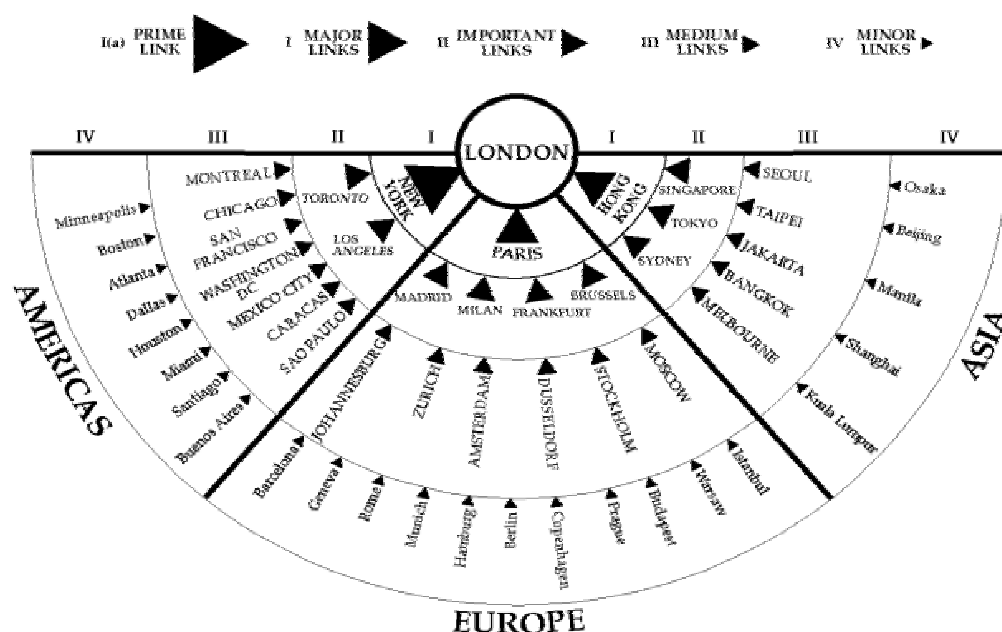
"The City (of London) can still be seen as at the heart of an empire, but now it is an empire of financial information that stretches around the globe".

Amin in Thrift (1996: 244)

Štirje različni tipi raziskovanj globalnih mest prevladujejo v strokovni literaturi zadnjega desetletja, in vsak od njih se osredotoča na svoje področje: kozmopolitanske značilnosti, koncentracija dejavnosti, nova mednarodna delitev dela in svetovna mesta kot mednarodni finančni centri. Pri tem sta predvsem zadnji dve ključni za našo raziskavo. Prepričanje, da se bodo določene dejavnosti tako zožile, da se bodo vse aktivnosti znotraj njih dogajale na le nekaj mestih na svetu, postaja prevladujoče (odsek IB v Internet 11). Avtorji, kot so Cohen (1981), Friedmann in Wolff (1982), Friedmann (1986), Glickman (1987), Feagin in Smith (1987), Godfrey in Zhou (1999), so v svojih delih te nove trende bolj ali manj natančno zasledili in opisali. Tako je že Cohen (1997) razvrstil neameriške korporacije s področja financ in s tem dobil mesta, v katerih se določeni kadri najbolj centralizirajo. Najvišje sta se uvrstila Tokio in London.

Nato je razvrstil preostalih nekaj pomembnejših mest v drugi razred ali drugi hierarhični sloj vključenosti v finančne tokove. Ta delitev se je obdržala tudi pri Friedmannu, ki nakaže svetovno hierarhijo s centrom in periferijo. Njegova ideja temelji na kontrolnih centrih kot izhodišču nove mednarodne delitve dela in ključni kriteriji so spet: globalni finančni center, sedež MNO-jev, mednarodne institucije, rast storitvenega sektorja, ... Čeprav so se pozneje nekateri avtorji uprli njegovemu približnemu rangiranju in nekaterim postopkom zbiranja podatkov, pa so kljub temu potrdili, da nove prostorske artikulacije (svetovna mesta) ustrezajo osnovnim kriterijem razmejevanja med bolj in manj pomembnimi z vidika mednarodne delitve dela. Po drugem sklopu teorij pa so globalna mesta središča svetovne ekonomije oziroma njenih financ. Zagovorniki na čelu z Howardom Reedom (1998) so z multivariatnimi analizami znova dobili hierarhični seznam z supranacionalnimi finančnimi centri kot vodilnimi členi (na vrhu spet London, New York, Tokio).

Slika 4.2: Hierarhija finančnih centrov z vidika Londona



Vir: J.V. Beaverstock (1996): *Negotiating Globalization and Global Cities*,
<http://www.lboro.ac.uk/gawc/rb/rb22.html>

4.6.1 Povezanost med centri

Vprašanje o povezavah med globalnimi mesti ni zanimivo le s teoretičnega vidika, ampak so jasne ugotovitve lahko pomoč za učinkovitejše in donosnejše poslovanje na področju mednarodne ekonomije. Gre za sektorje računovodstva, oglaševanja, bančništva, financ, zavarovanja, prava in svetovanja. Raziskava ESRC profesorja Petra Taylorja (iz Univerze Loughborough) kaže veliko prednost Londona in New Yorka pred drugimi konkurenčnimi svetovnimi finančnimi centri in velemesti, ki k temu stremijo. Po navadi k njima priključijo tudi Tokio, vendar prav ta raziskava kaže na velik razdor. Raziskovalci omenjene univerze so primerjali posamezne centre po povezanosti z londonskimi finančnimi storitvami. Ta specialna in edinstvena baza podatkov iz stotih globalnih podjetij na področju storitev kaže povezavo med kar 316 svetovnimi mesti in ocenjuje relativno povezanost med njimi. Vzeta podjetja z najmanj osemnajstimi pisarnami po svetu so resnični globalni konkurenti in povezovanje med njimi in tokovi med njihovimi pisarnami delno že kažejo prehodno migracijo.

Tabela 4.2: Lestvica desetih najbolj povezanih* finančnih centrov

2 1	New York	Honk-Kong	Paris	Tokio	Singapur	Chicago	Milano	Los Angeles	Toronto
London	0,98	0,71	0,70	0,69	0,65	0,62	0,60	0,60	0,59

*Korelacija povezanosti Londona s posameznimi finančnimi centri v finančnih storitvah.

**Baza podatkov je sestavljena na osnovi povezav med MNP-ji.

Vir: Department of Geography, Loughborough University - www.lboro.ac.uk/gawc/projects.html

Poslovno in finančno povezovanje med mesti je eno od ključnih vprašanj globalizacije. Ironija posameznih velikih mest je tudi ta, da kljub svoji pregovorni odprtosti ostajajo finančno nepomembna. Vendar je bilo do zdaj pretežko dobiti konsistentne informacijske baze, iz katerih bi bilo mogoče to pojasnjevati. Dobljene raziskovalne rezultate je preprosto interpretirati. Z osredotočenjem na globalna mesta vidimo vsesplošno povezovanje sveta, ki ni le mednarodno, ampak tudi nadnacionalno. To povezovanje pa ni enakomerno porazdeljeno, ampak asimetrično.

5 Relokacija kadrov v globalne finančne centre

Zaposlovanje visokoizobražene delovne sile je postalo funkcionalni ekvivalent mobilnosti kapitala, vendar s stališča, da je sodobna porazdelitev kapitala tako naglo ustvarila potrebo po teh kadrih, da je postal mednarodni trg delovne sile (v nadaljevanju TDS) nujen pogoj za preselitev kadrov s finančnimi znanji, kjer so le ta potrebna. Posledica "centralizacije kapitala je centralizacija delavcev" (Sassen, 2001: 33). Potrebe po teh kadrih lahko zadosti vsakdo iz katerega koli lokalnega delovnega trga, če le izpolnjuje merila sprejema v center. Potrebni sta ustrezna izobrazba in usposobljenost. Mednarodno kroženje kapitala in strukturno neskladje domače delovne sile sta pripomogli k vzpostavitvi mednarodnega trga dela. Največje trende preseljevanja v ZDA, VB in na Japonsko zdaj vsi sprejemajo kot dane, četudi jih (kot so se strinjali na čezatlantski okrogli mizi EESC-ja v Bruslju leta 2001 – Internet 8) še pred nekaj leti v tolikšnem obsegu ni bilo pričakovati. Največje prilive kadrov je opaziti iz držav Commonwealtha, ki tudi zaradi znanja angleščine potrebujejo najmanj privajanja.

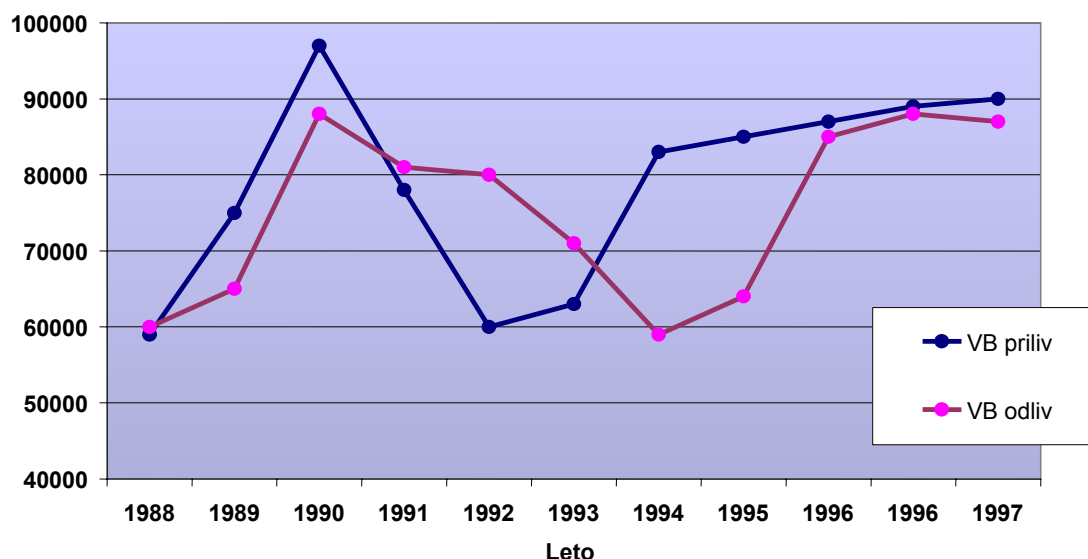
5.1 Statistika

Naloga v svojem jedru vsebuje predvsem teoretične predpostavke in ugotovitve kvalitativnih raziskav, za učvrstitev argumentacije pa bomo kljub temu navedli še nekaj kvantitativnih podatkov. Ker so ti podatki vzeti iz različnih virov in so kot taki ostali brez obrazložitve, jih bomo v tem poglavju združili na enem mestu in povezali med sabo.

Najprej si oglejmo primer, ki je najbolj neposreden, in sicer Mednarodno raziskavo potnikov, ki jo opravlja statistični urad Velike Britanije. To je uradni vir, kjer poteka zbiranje vzorčnih raziskav in intervjujev, ki se opravljajo s potniki na vstopno/izstopnih točkah države (letališča, pristanišča, predor). Ker je raziskava vzorčna, je glavna pomanjkljivost standardna napaka, posebno ko gre za zelo razpršene podatke. Za leto 1997 je raziskava narejena na vzorcu, ki je prinesel oceno med 85.500 in 93.200 profesionalnih in visokoizobraženih priseljencev letno (Online National Statistics v Beavertock, Internet 1). Analizo podatkov lahko za prejšnje desetletje (1988-1997) zožimo na štiri trende.

Graf 5.1: Profesionalna in menedžerska migracija v Veliki Britaniji v letih od 1988 in 1997

Število zaposlenih



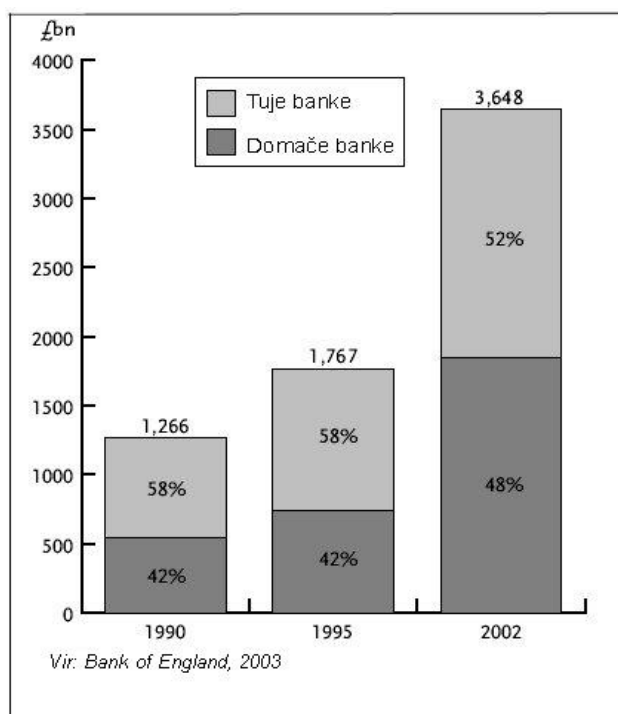
VIR: Online National Statistics 1999 v Beaverstock, <http://www.lboro.ac.uk/gawc/rb/rb22.html>.

Prvič, glede lokacije je glavno območje priseljevanja znotraj Velike Britanije Anglija. Drugič, odstotek spolne sestave visokoizobraženih je v korist moških (62 proti 37 odstotkom). Tretjič, starostna skupina (25-44 let) zavzema kar 73 % vseh anketiranih. To je razumljivo zaradi daljšega šolanja vrhnjega menedžmenta in dolge ekonomske neaktivnosti med visokim šolanjem. Četrto, čeprav je v vzorcu največ državljanov VB, pa primerjava kaže, da je njihovo izseljevanje večje od priseljevanja le-teh. Iz tega lahko sklepamo, da je za presežek v celotnem vzorcu kriv predvsem priliv tujcev in zaposlenih iz drugih oddelkov multinacionalnih podjetij ali finančnih centrov. Teh podatkov pa kljub njihovi preglednosti ne moremo uporabiti za kakšno resnejše sklepanje, saj so vzorci premajhni in standardna napaka prevelika.

Na področju finančnih služb prevladujejo neevropski državljani, predvsem iz Severne Amerike, Avstralije in Nove Zelandije. V različnih službah finančnega področja je bilo tuje delovne sile celo do 58 odstotkov celotne delovne sile v državi (Internet 5). Področje bančništva in financ je bilo eno redkih, ki je dobilo čez tisoč kratkoročnih delovnih dovoljenj za neevropske zaposlene (6 odstotkov vseh dovoljenj). Število dolgoročnih dovoljenj, ki dejansko prinašajo koristi državi gostiteljici, je bilo nekaj časa stabilno, a se je med finančno deregulacijo leta 1997

dotaknilo najvišje ravni sploh. Ti profesionalci so se dvakrat ali trikrat verjetneje priselili v London kot kateri koli drugi imigranti (Internet 2).

Graf 5.2: Kapitalizacija londonskih bank



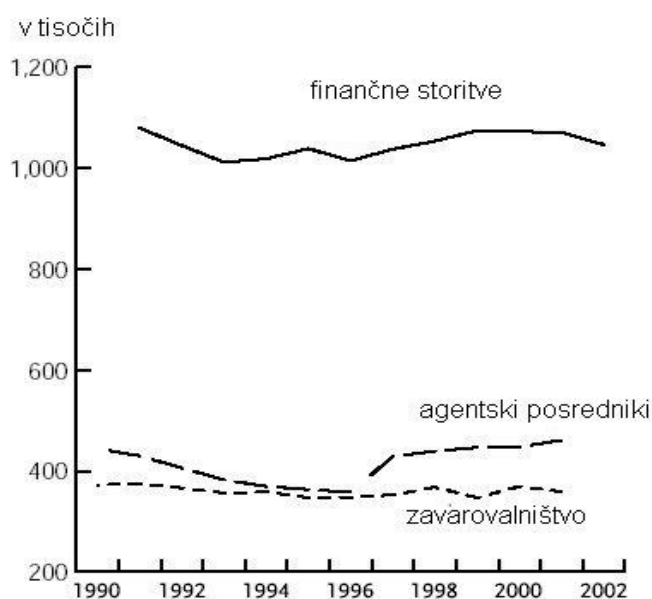
Tako je imel London v letu 1998 kar 565 tujih bank s 35.000-40.000 zaposlenimi (Corporation of London v Sassen, 2001: 256). Njihov pomen za mestno ekonomijo se lahko vidi iz primerjave kapitalizacije domačih bank (Graf 5.2). Te banke pripeljejo v državo tudi veliko zaposlenih iz tujine, ki pa jih je nekoliko težje natančno prešteti. Tako po pisanju *The Ekonomista*: »Goldman Sachs ima med svojimi 2300 zaposlenimi kar 66 različnih narodnosti, J. P. Morgan ima kar 35 % neangleških državljanov... Z izključitvijo manj pomembnih položajev pa se to število še poveča« (*The Economist* v Beaverstock, Internet 1). Mogoče so ti podatki še bolj reprezentativni, saj dobro ponazarjajo situacijo tudi v ostalih mestih. Po besedah Reeda: »... tisoče finančnih profesionalcev se preseljuje v mesto (London, op. J. J.) iz ZDA, Azije in Evrope«. (Reed v Sassen, 2001: 65).

Četudi je bila rast zaposlenosti v londonskem finančnem sektorju v devetdesetih letih 20. stoletja manjša kot v desetletju pred tem, so bile storitve investicijskega bančništva in borznega posredništva glavna gonilna sila ekonomije Londona in so v 90. letih dodala približno 25.000

novih delovnih mest (Internet 2). Leta 1999 so finančne storitve skupaj s poslovnimi storitvami v Londonu zaposlovale 32 odstotkov vseh zaposlenih, več kot vsi drugi sektorji in štirikrat več kot proizvodni sektor. Na ravni VB je ta skupina zaposlenih dosegla bistveno nižji odstotek (19 %). Ti podatki lepo kažejo, zakaj lahko govorimo o dejanski koncentraciji financ. Vse ostale dejavnosti vključno s proizvodnjo in gradbeništvom so izgubljale v primerjavi s to dejavnostjo, tako da so postale finančne storitve daleč največji posel (Internet 2).

V začetku devetdesetih, ko je BDP narasel za dvakrat, je trg dela za finančne servise letno ostal pri enakem obsegu zaposlenosti tovrstne delovne sile. To si razlagamo z prilagodljivostjo posameznih finančnih akterjev, ki so preusmerili svojo aktivnost. Od srede desetletja (natančneje od 1996 naprej) se vse do začetka recesije (2001) pozna pozitiven trend za agentske posrednike (glej Graf 5.3), za kar ima zasluge vse večji obseg storitev M&A in underwritinga. Število zaposlenih v Londonu in okolici se je občutno povečalo, odstotek zaposlenih v finančnih storitvah pa je ostal enak (prav tam). Graf dokazuje zgoraj omenjeno preusmeritev dejavnosti glede na potrebe klientov.

Graf 5.3: Zaposleni v posameznih sektorjih finančnih storitev



VIR: *International financial services London, 2003*, http://www.ifsl.org.uk/uploads/RP_IFM_2003_05.pdf.

Kot je bilo razloženo v poglavju 4.2, je prehodna migracija le kratkoročna opcija migrantov, ki ne bi radi ostali na določenem delovnem mestu preveč časa in s tem izgubili

priložnosti na drugih lokacijah. Je tudi idealna možnost za mobilnost modernega delavca. Primeri iz londonskih bank kažejo kadriranje v novih tipih organizacij. Tako vodilne zaposlene najprej izobrazijo v svojem glavnem uradu (npr. v Londonu) in nato pošljejo v podružnice. Primer take banke je Barclays Bank Plc. (Internet 1), ki je poslala v tujino 275 prehodnih migrantov, potem ko jih je v Londonu izšolala. Tako vidimo, da gre v bistvu za dva tokova: leta 1993 so sprejeli tuje osebe iz pisarn enajstih držav po svetu, jih razvrstili po njihovih bodočih delovnih nalogah in poslali na različne lokacije po Angliji, kjer so se naučili njihovih delovnih nalog. Nato so to delovno silo razselili v države v razvoju na vodstvene položaje. Gre za obdobja od enega do treh let, po izteku teh pa ponovijo šolanje v Londonu in se pripravijo na nove naloge. Glede bodoče uporabe takega načina pa sama podjetja pravijo, da ga bodo obdržale kljub uvedbi modernih tehnologij, ker le tako zadostijo vse zahtevnejšim lokalnim potrebam.

Najboljši teoretični opis poklicnega trga dela, ki razlaga tudi prehodno migracijo, je »izhlapljiva ekonomija« (ang. volatile economy). Njen teoretik Sabel kot bistvene pojmuje nove oblike organizacij in razpršitev tveganja z razpršitvijo portfelja v eni dejavnosti ter specifično znanje o tem, kako se hitro umakniti iz upadajočih trgov in segmentov na obetavnejša področja. Glavno (o)pravilo v te procese vključenih ljudi sta opazovanje in sprotno učenje (Sabel v Kramberger, 1999: 136). V tem opisu je prepoznaven sektor, ki trži »čisto sistemsko znanje«. Zato zaposleni ne potrebujejo organizacije v klasičnem smislu, ampak le holdinški način nadzora. Nastanejo »fluidne organizacije« z visoko usposobljenimi in fleksibilnimi zaposlenimi brez dolgoročnih pogodb, ki lojalnost in identiteto zagotavljajo skozi profesionalnost (po Kramberger, 1999: 127). Po Starku je tako ustvarjen poslovni subjekt - holding tipična oblika v zasebnih financah (prav tam).

5.2 Socialnoekonomski kontekst

Visokoprofesionalno delovno silo v globalnih mestih karakterizira delo in način življenja, ki jo razlikujeta od prejšnjih elit bogatih in srednjih razredov. Število teh strokovnjakov je dovolj veliko, da je možno tudi bolj raziskovalno spoznavanje njihovih navad. Nikakor namreč ne moremo v celoti razumeti ozadja priseljevanja, če si ne pogledamo zaposlitveno in plačno distribucijo v mestih. Žal natančnejših podatkov za investicijsko bančništvo ni, zato si bomo pomagali s podatki za finančne storitve, katerih del je tudi IB. Sredi leta 1985 se je začela rast zaposlenosti v finančnih storitvah, kar je nadomestilo upadanje števila zaposlenih v prejšnjih letih. Kar se tiče dohodka, nam New Earnings Survey (Hamnett, 2003: 103) kaže veliko neenakost v najbolj dinamičnih sektorjih. V Londonu je v primerjavi z ostalo Anglijo v finančnih storitvah raven plač nadpovprečno visoka. Znotraj Londona se kaže najvišja značilna razlika za City (lokacija večine investicijskih bank), nato pa Westminster. Kažejo se velike razlike tudi v obdobju med letoma 1986 in 1999 - Hamnett in Cross (prav tam) trdita, da se je plačna neenakost med Londonom in ostalo deželo še povečala (Priloga E).

Plače v Londonu do konca devetdesetih niso bile tako visoke kot v ostalih finančnih centrih, a so nato z vse večjo potrebo po specializirani delovni sili in hitri rasti aktivnosti na nekaterih področjih celo presegle plače v drugih centrih. Selitev tujih podjetij v London je še pospešilo rast plač. Deregulacija, odpiranje trgov, povečano povpraševanje po specializiranih znanjih in zmanjšanje obdavčevanja velikega števila transferjev je podjetjem narekovalo spremembo na internem trgu delovne sile in posodobitev z novimi in bolj sposobnimi kadri. Ti so znali uporabljati nove oblike ICT-je in s tem dosegali še boljše poslovne rezultate.

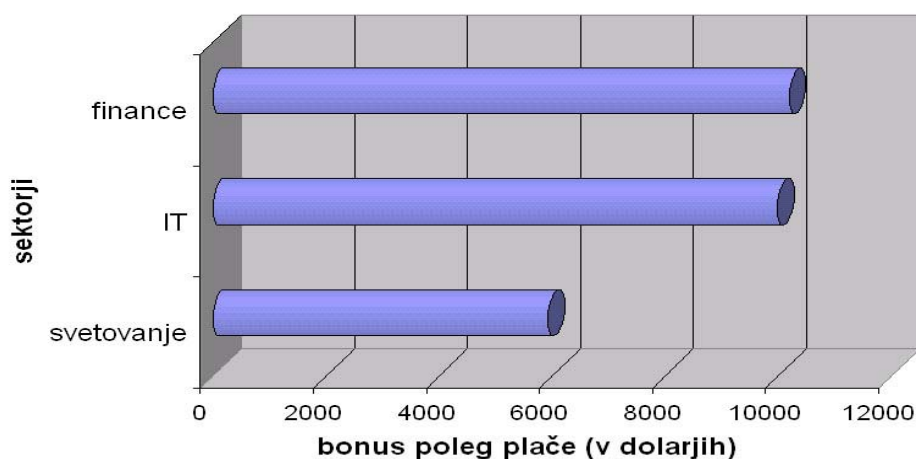
Čeprav je rast števila zaposlenih povezana s siceršnjim vzponom Londona in je povečanje obsega finančnih storitev vplivalo na povpraševanje tako po visokoizobraženih kot po profesionalcih, pa se rast plač ni enako dotaknila vseh teh položajev. Leta 1985 je bilo šest ali sedem intervjuvanih finančnih profesionalcev (v štirinajstih podjetjih), ki je prejelo plačo nad 100.000 britanskih funtov, leta 1999 jih je bilo že 2000 (Corporation of London v Sassen, 2001: 272). Tem plačam pa je potrebno dodati še nagrade in druge dodatke, ki so na teh položajih lahko več kot 50 % osebnega dohodka (glej intervju Omahen – Priloga A).

Z gotovostjo lahko rečemo, da so v financah zaposleni profesionalci statistično najboljše plačani kadri (po Sassen, 2001: 250). Podatki tudi kažejo, da se je realna plača povečala le za

odstotek na leto. Kljub temu pa se je menedžerska plača in plača visokoizobraženih povečala bolj kot v drugih centrih, nadproporcionalno bolj pa se je povečalo nagrajevanje z bonusi poleg plače (glej Graf 5.4).

Žal nam statistični podatki o plačah in plačni neenakosti ne povedo kaj preveč o delovni sili, za katero podatki veljajo. Lahko nam podajo ekonomske razloge za odločitve iz analize koristi posamezne karijerne pozicije, a sta tu še socialnoekonomski vidik in kulturni kontekst, pomembna za vsakega, ki se odloča za selitev na profesionalno finančno delovno mesto v London. O tem bomo govorili v naslednjem poglavju.

Graf 5.4: Višina bonusa po sektorjih (za London)



Vir: Payscale, 2003 (<http://www.payscale.com/salary-survey/aid-43471/RANAME-BONUS/fid-7217>)

5.2.1 Kulturni kapital

S tem ko se splošni ekonomski razvoj širi na vse sfere družbe, določene vzorce prevzema tudi delovna sila, ki se vedno bolj enači s svojim delom. To je predpostavka postmodernega modela razvoja, ki v nadaljnji fazi vidi izboljšanje življenja zaradi vse večjega prenosa korporativnih vrednot v družbo (po Bell v Sassen, 2001: 253).

Kar nekaj del podrobno razlaga vprašanja »ukoreninjenja« znanj, specializacij in mrež kot globalnih procesov. V Londonu je te procese mogoče zaznati v povezovanju v neformalne mreže, kulturnih izkušnjah, bogastvu, finančni atmosferi in žargonu. Ali z drugimi besedami: gre za

nabiranje znanja tudi zunaj institucionalnega delovnega mesta. Tudi z vnosom znanja iz drugih globalnih centrov se povečuje kulturni kapital. Zato je konkurenčnost MNO-ja s sedežem (oziroma glavno pisarno) v Londonu odvisna od sposobnosti izrabe kulturnega kapitala znotraj mesta kot iz drugih globalnih centrov. Tako bi to funkcijo lahko ocenili kot vsaj tako pomembno, kot je za ta podjetja ustvarjanje finančnega kapitala skozi transakcije v mednarodni ekonomiji. Iz izjav zaposlenih na tem področju lahko zaznamo pomen tega kulturnega oplajanja: »nekateri najsposobnejši kadri so se v nekaj letih iz navadnega birokratskega delavca prelevili v predsednike uprav doma (ZDA, op. J. J.) ali podružnic po svetu« (po The Financial Times v Carrington, 1997: 25).

5.2.2 Mreže migrantov

Veliko raziskovalcev izraz »migracija« raje zamenja z izrazom mobilnost, ko gre za visokoizobražene zaposlene. Migracija ima bolj dolgoročne konotacije, dandanes pa je preseljevanje izobražencev po večini kratkoročno. Transnacionalne mreže so nastale prav zaradi te prehodne migracije. Mreža, ki jo preseljeni vzpostavijo, je odvisna od sociokulturnega konteksta. Priseljene ljudi so različni avtorji označevali z nazivi : "presajeni" ali "transplantirani" (Waldinger in Lichter, 2003:11), s čimer so hoteli nakazati na pomen ozadja: torej migracije niso le »solo avanture«, ampak je v ozadju cela vrsta razmerij. To so lahko poznanstva s sonarodnjaki ali sodelavci. Pomembno je, da le-ta pomagajo prebroditi začetna obdobja na novem delovnem mestu v novem socialnem okolju. Izkazalo se je, da imajo različni poklicni razredi različne mreže. Visoke poklicne skupine se na primer zanašajo na mreže sodelavcev ali organizacij in manj na tradicionalne mreže sorodstva (kar je značilno pri neizobraženi delovni sili). Vezi s prej preseljenimi sodelavci (BNP Paribas International forum – Priloga G) jim pomagajo zmanjšati nevarnosti in stroške migracije: informacije o tehničnih in pravnih procedurah, finančna pomoč, perspektive v zaposlitvi, administrativna pomoč, emocionalna solidarnost (po Martin in Schumann v Beaverstock, Internet 1).

Vse bolj kozmopolitanski London kot mednarodno finančno središče zapoveduje akterjem, da se znajdejo v raznolikem spletu socialnih razmerij. Skupaj s samo naravo ekonomske globalizacije, z vse bolj specifičnimi finančnimi instrumenti, je potreba po ohranjanju zaupanja skozi face-to-face stik večja kot kdaj prej, s tem pa potreba po simbolično ukoreninjenih

socialnih razmerjih, vezeh in mrežah, ki nasprotuje nizki stopnji povezanosti v virtualnem prostoru. Danielsova (1986) komparativna analiza in Thriftova (1996) analiza povezav med globalnimi finančnimi centri kažeta, da razdalje pri tvorjenju mrež ne pomenijo ovire. Tako se te mreže lahko vzpostavljajo tudi med globalnimi središči, in sicer najbolj pogosto med Londonom in New Yorkom.

5.3 Spremenjena narava zaposlovanja

Ključna značilnost tekočih sprememb na TDS je destabilizacija internega trga. To je posledica sprememb v svetu. Globalizacija naj bi povečala negotovost, odpravila pripravljenost podjetij, da ponudijo daljša zaposlitvena obdobja, povečala individualizacijo nagrajevanja in kariernih poti. Vse bolj sta plača in zaposlovanje odvisna od uspeha podjetja na trgu, zmanjšuje se vloga institucij, ki regulirajo TDS.

5.3.1 Spremembe na notranjem trgu delovne sile

Te spremembe so že nekaj let vidne v VB, vendar lahko opazimo podobne trende v vseh bolj razvitih državah. Po Leisinku (1999: 117) so najpomembnejše spremembe:

- nižanje varnosti zaposlitev tudi tistih na primarnem segmentu,
- spremembe v sestavi delovne sile z vedno večjim deležem žensk, visokoizobraženih,
- predčasno upokojevanje in s tem koncentracija delovnih let med 25 in 50 let,
- spremembe narave zaposlitve (glede obsega in vsebine delovnih nalog).

Spremembe so posledica preoblikovanja organizacijskih oblik in fleksibilizacije poslovnega okolja z naslednjimi značilnostmi:

- decentralizacija kolektivnega pogajanja,
- funkcionalna fleksibilnost, sploščene organizacijske strukture, pomembnost organizacijsko-specifičnih znanj,
- povečana internacionalizacija delovnega okolja in pomen kulturne tolerance,
- fragmentacija organizacijskih struktur skozi podpogodbenike (outsourcing).

Z vsem tem se morajo zaposleni spopadati vsak dan. Moč, ki izhaja za MNO iz teh sprememb, je vse večja. Tudi najmanjša podjetja lahko ustvarijo notranje trge delovne sile in tako zaprejo možnosti zaposlovanja ključnih zaposlenih pri konkurentih.

5.3.2 Globalizacija dela

Povečana konkurenčnost povzroča spremembe na delovnih mestih, kjer profesionalna razdrobljenost zmanjšuje moč sindikatov, kolektivnih pogodb ali varnosti zaposlitve. Pod globalnimi pritiski delodajalci zaposlujejo za določen delovni čas ali s posebnimi pogodbami. Posledica tega je "psihološka pogodba" med delodajalcem in delojemalcem o stalni zaposlitvi ob uspešnem delu (Cooper v Debrah&Smith, 2002: 9). Pospeševanje mednarodne migracije povzroča strukturno pomanjkanje visokoizobražene in specializirane delovne sile. Zaradi pomanjkanja določenih kadrov na globalnem TDS je Velika Britanija že umaknila vse omejitve za posamezne skupine delavcev (investicijsko bančništvo in informacijska tehnologija), kar je edina možnost za doseganje zadostnega števila zaposlenih. Črpanje talentov iz globalnih virov prinaša diverzificirano delovno silo v posameznem podjetju.

Tukaj opisana diverzifikacija je lahko najlepše vidna na narodnostno pisanem delovnem mestu. Tradicionalne organizacijske prakse postanejo neuporabne. Glavna tema v teh spremenjenih okoliščinah je integracija kulturne različnosti. Mednarodno poslovanje namreč potrebuje sposobnosti medkulturne komunikacije. Raziskave Bertona in Leathyja kažejo koristi za izkaze uspeha, rast in trge, če podjetje najema raznoliko delovno silo. Vse prepogosto pa se kaže neskladje kulturnega kapitala, ki ima za podjetje lahko usodne posledice. Kljub temu HRM-aktivnosti, ki bi bile enako uporabne za vse multinacionalke v vseh okoliščinah, še ni (De Nijs v Debrah in Smith, 2002: 18). V veliko primerih je organizacijsko specifični know-how, ustvarjen v odnosih neformalnega učenja in socialne interakcije, najdragocenejši HR-vir¹⁸. Tega se ne da naučiti drugje kot v podjetju. Mehanizmi prenosa znanja med zaposlenimi so mednarodni programi usposabljanja in razvoja, konference, omreženja in terenski obiski.

V vsaki storitveni dejavnosti je znanje ključnega pomena za konkurenčnost podjetij, še toliko bolj pa v tistih, temelječih na znanju. V to skupino spadajo tudi finančne storitve. Najprej

¹⁸ Human Resource v povezavi z Human Resources Management.

bi rad ponazoril nekaj splošnih sodobnih teoretičnih vidikov »na znanju intenzivnih« (ang. »knowledge-intensive«) organizacij, v drugem delu pa bi te poglede vpeljal na področje, ki ga tukaj raziskujemo. Upoštevanja je vreden pogled Zanderja in Koguta (v Kulkki, 1996: 16), da je tako osnovni razvoj kot nadaljnji prenos znanja, ustvarjenega skozi socializacijo in komunikacijo v timih, odvisen od značilnosti organizacijske strukture firme oz. institucije. To imenujeta »socialna in komunikacijska skupnost socialne tehnologije« (Zanderju in Kogut v Kulkki, 1996: 17). Vse bolj organizacije favorizirajo horizontalno komunikacijo in se vse bolj odmikajo od hierarhičnih vertikalnih struktur. Trenutna teoretska razprava se osredotoča predvsem na tri poglavja: vloga tihega individualnega znanja, vloga multinacionalne organizacije v socialnem in komunikacijskem kontekstu in fleksibilnost, odprtost ter priložnosti posameznikov za ustvarjalno učenje.

Organizacijsko ustvarjanje znanja je povezano s socialno interakcijo ali drugače, skupnosti odnosov prispevajo h končnemu rezultatu, ki je oplemenitenje in nastanek znanja. Vključno s samoorganiziranimi in projektnimi timi so te skupnosti odnosov podlaga za še bolj zapleteno "strukturo ravni: plast projektnih timov, plast sistemskih poslov in plast sistema znanja" (po Nonaka in Takeuchi, 1995: 166,167). Če pod drobnogled vzamemo le zadnji pojem, lahko rečemo, da ni nekega enotnega prostora, na katerem bi se sistemsko znanje ustvarjalo, ampak je to del korporativne vizije, organizacijske kulture in tehnologije. Kot tako zagotavlja tisto potrebno "lepilo", ki povezuje vse tri plasti in tako dela organizacijo učinkovito in uspešno. Kako to sistemsko raven podjetja organizirajo, pa je odvisno od vsakega posebej. Tako različni avtorji (Kogut in Zander v Kulkki (1996), Nelson in Winter (1982), ...) opisujejo področje različno, vendar je vsem skupno, da je narava podjetja kot socialne skupnosti najmanj tako pomembna kot njegova tržna konkurenčnost in s to samosvojo naravo se udejanja tudi deljeni (ang. shared) kodni sistem, ki omogoča prenos znanja.

Prav tako igra pomembno vlogo transfer prek meja ali nacionalnosti. Socialno znanje (Kulkki, 1996: 27) je konkurenčni komplet sposobnosti, deljenih med interakcijo. Ustvari se soglasje, kako bo podjetje širilo znanje svoje delovne sile na svoje storitve in na trge. Kako uspešni bodo kadri pri svojem delu, je odvisno od tega, kako uspešno bodo koristili in plemenitili socialno znanje.

5.4 Izobraževanje kadrov in pomen znanja

Kot osnovo pri klasifikaciji znanja si bomo izraze izposodili pri Nonaki in Takeuchiju, kjer zasledimo pojma: razvidno (ang. explicit) in tiho (ang. tacit) znanje. Kot razložita, se prvi tip brez težav prenaša med učiteljem in učencem, npr. tako da ga je mogoče podajati preko predavanj, učenja na daljavo, ipd. Za tiho (tacitno) znanje pa velja, da ga je težje izraziti z besedami in je le sosledje opravil. Zato prenos tega znanja na standardne načine ni mogoč. To je največja ovira pri prenosu znanja med posamezniki. Tukaj pa pride do izraza mobilnost kadrov v centre organizacije, kjer so idealne možnosti za učenje skozi delovni proces, ob tekočih problemih s pomočjo mentorjev v vlogi prenašalcev znanja. Boljši kot je mentor, boljši je rezultat. Proces predaje znanja od mentorja na vajenca se skozi leta ne spreminja, le obseg in sestava znanja sta različna. To ustvari spiralo tacitnega učenja, ki je eden od načinov, ki jih multinacionalne organizacije uporabljajo za pridobivanje novih znanj in se z zastopanostjo (vsaj delno) v vsaki izmed preučevanih institucij kaže tudi kot najpomembnejši.

Informacijska tehnologija je zelo izboljšala načine učenja in prenašanja znanja. Tacitni proces organizacijskega učenja se najlažje odvrti v naslednjih programih:

- mednarodni sestanki
- korporacijski seminarji
- notranja vrednotenja (benchmarking) in audit
- dostop do glavnih baz podatkov
- mednarodni projektni timi (transnacionalni projekti)

Transnacionalni projekti so lahko organizacijska oblika razvoja in prenosa znanja znotraj multinacionalnih korporacij (v nadaljevanju MNC). So začasna oblika, ki omogoča združevanje in pretok geografsko razpršenega znanja iz lokalnih enot v center. Teoretično jih lahko razložimo prek Sabelove izhlapljive ekonomije (poglavje 5.1). Organizacija dela prek projektov se neustavljivo povečuje po vsem svetu že nekaj let. Prenaša se iz tradicionalnih panog projektiranja (gradbeništvo, obramba) na vse ostale panoge in organizacijske oblike. Mednarodni projekti vključujejo zaposlene iz različnih lokacij podjetja.

Prav mrežna struktura MNP-ja povezuje kroženje in pretok znanja, proizvodov in kapitala iz lokalnih središč v centre, kar omogoča izpolnjevanje strateških ciljev. Ti so: učinkovitost na globalni ravni in konkurenčnost, organizacijska kultura in s tem lojalnost, ter širjenje znanja (Ghosal in Barlett v Langerstorm, 2001: 27). Iz tega izhaja spoznanje, da multinacionalne bančne in nebančne organizacije ne sestavlja samo center v Londonu, ampak tudi podružnice, katerih znanje je prav tako visoko vrednoteno. S tem, ko se kadri selijo (ali le bežno ali dalj časa), se z njimi seli tudi celotna baza znanja, ki je sestavljala njihovo delo doma. Tako White in Poynter trdita, da četudi so tokovi kapitala in njegova centralizacija zelo pomembni, so še toliko bolj ključni pritoki znanja (White in Poynter v Langerstorm, 2001: 27). Idealni način za širjenje tega znanja pa so prej navedeni projekti. Z notranjo organizacijo mehanizmov prenašanja znanja se izognemo problemom, ki jih prinaša neučinkovitost in pomanjkljivosti zunanjih trgov izobraževanja. S tem se podjetje tudi izogne potrebi po uporabi tega trga. Primer je tudi BNP Paribasov Mednarodni forum kot način prenosa svežega znanja iz tujine v London (glej Prilogo G). S tem ko se vsakega posameznika (ali kot prenašalca ali sprejemalca znanja) identificira kot za podjetje uporabnega, se spremeni tudi način kontrole in avtonomnosti dela. Organizacijski prijem postane bolj ohlapen, in pretok znanja se v trenutku poveča (Leonard&Barton v Langerstorm, 2001: 28).

Velikokrat prihaja do neskladij in težav s prenosom znanja znotraj podjetij. To se dogaja, ker je znanje strukturirano in formulirano na določen način, organizacija pa na drug način. Posledica so nezadovoljni zaposleni in neoptimalno delovanje podjetja. Sodobni atributi organiziranosti temeljijo na tehnološki soodvisnosti (ne gre za substitucijo dela s tehnologijo, ampak kombinacijo obojega), soodvisnosti ljudi (začasne konstelacije ljudi v nasprotju s fiksnimi strukturami), pomenu osebja (od tistega na spodnjih ravneh do najvišjih profesionalcev in menedžerjev), horizontalni komunikaciji in dialogu namesto vertikalni in na pomenu top managementa za uskladitev vseh ravni za skupno razvijanje znanja, ne pa stroga delitev po oddelkih (po Kulkki, 1996: 30).

5.4.1 Znanje v finančnem sektorju

Ker gre pri investicijskih bankah in drugih finančnih ustanovah za velike multinacionalne organizacije, ki so v lokalno in globalno okolje povezane strukture, jih moramo tudi preučevati s

takšnega vidika. Ranljivost, ki se pojavlja z sodelovanjem tako velikega števila lokalno deljenih timov in globalno razpršenih oddelkov, je občutna. Vsak od teh delov je namreč element v zapleteni mreži znanja, ki mora biti preneseno povsod skoraj v trenutku, saj je vsako zaostajanje s perspektive nepredvidljivih kapitalskih trgov usodno. Zaradi vse večje kompleksnosti finančnih produktov je potrebnega vse več in več usposabljanja, tako da se je v prvem petletju devetdesetih v posameznih podjetjih obseg ur izobraževanja povečal od 30 do 100 odstotkov (Lindsay, 2002). Znanje nastaja skozi ves delovni dan in informacije morajo biti na voljo vsem takoj. Če sta organizacija prenosa znanja in socialno znanje v takem podjetju šibka točka, je to lahko že razlog za konkurenčni zaostanek. Zato se v finančnih podjetjih še večji pomen daje odnosu med timi in v timu in je to eden od pogojev obstanka v organizaciji (glej intervju Andrej Omahen – Priloga A).

HRM-oddelki so po pomembnosti takoj za upravnim odborom in kot taki lahko vplivajo preko top managementa. Odločitve in načrtovanje letnega programa razvoja kadrov in razvoja znanj so ena najpomembnejših priorit. Do veljave pride preoblikovanje obstoječih znanj (lažje kodiranje, učljivost, zmanjšana kompleksnost, sistemska odvisnost in obvladljivost) ter sestavljanje znanj (konceptualna, operacijska in sistemska znanja) za poznejše razvijanje in prenos ter nadaljnjo učinkovito izrabo (po Kulkki, 1996: 38). Poudarek je na hitrosti, stroškovni učinkovitosti in drugih kvalitetah znanja z vidika njihove prenosljivosti.

6 Prihodnji razvoj

Ni preprosto napovedovati prihodnosti v tako kompleksnih strukturah, kot so globalni finančni centri. Pogoste so namreč napačne napovedi, kot npr. Kindlebergova iz leta 1974 v delu Nastanek finančnih centrov, da bo konec stoletja Bruselj postal pomemben globalni finančni center - trditev, ki se ni niti približno uresničila prav zaradi opisanih dejavnikov (poglavje 4.3.2.1). Če bi le sledil svojim lastnim točkam razumevanja konkurenčnih prednosti centrov, bi se takim napakam izognil. Kljub temu pa je pretekli proces lahko kar dober kazalnik za pričakovanja v naslednjem desetletju. Tako si bomo na tem mestu dovolili špekulirati tudi glede napovedi za prvo desetletje 21. stoletja. Prva leta so že za nami in prav to nam daje zadosten pogum za to poglavje.

Plan vzpostavitve ekonomske in monetarne unije (EMU) skoraj ni spremenil poteka zaposlovanja v londonski finančni storitveni dejavnosti in njegove rasti. Čeprav je v nekaterih primerih šlo tudi za prodaje in odpuščanja (kot na primer Barclays in BZW), pa so banke s celine (Commerzbank iz Nemčije in Radobank iz Nizozemske) razširile svoj sektor operacij investicijskega bančništva v London tudi v času triletna recesije (2000-2003). Vzrok je tudi ta, da na področju učinkovitosti bank in bančnega sistema med evropskimi državami prevladuje Velika Britanija (Khaber, Mourier in Parisot, 2004: 3). Kadrovniki v Cityju ne verjamejo, da bo določitev Frankfurta kot centra Evropske centralne banke ogrozila vlogo Londona kot vodilnega finančnega centra. Prav tako ga ne bo ogrozil Dubaj, finančni center arabskega sveta, ki pa kljub temu pridobiva veljavo. Vse banke se pripravljajo in iščejo stike v Nemčiji in Emiratih, vendar pa se bo sklepanje poslov nadaljevalo na dosednji lokaciji. Ali kot to predstavi vodja kadrovskega podjetja Baines Gwinner, ki išče kadre (ang. head-hunting) v Cityju: "pozicija Londona je popolnoma pokrita" (Baines v Donkin, 1997). Trend, ki ga lahko zasledimo, je naslednji: investicijske banke poskušajo postaviti svojo glavno pisarno med finančne centre, ki delujejo v treh časovnih conah: daljna azijska, evropski srednji čas in ameriška cona. Tudi tu takoj opazimo prednosti Londona – časovno postavitev, komunikacijsko infrastrukturo in zadostno znanje, da poveže vse svetovne časovne cone. Kljub temu ima veliko zaposlovalnih agencij kronično pomanjkanje kadra s primernimi strukturnimi značilnostmi, ki bi pokrili nova profesionalna in podporna dela. Vzrok bi lahko iskali v spreminjajočih se zahtevah te panoge. Tako imenovane

podporne (ang. back-office) službe so servis pogajalcem, in četudi so bile sestavni del dejavnosti investicijskega bančništva, jih menedžerji nikoli niso povzdigovali visoko. Z uporabo derivatov pri trgovanju pa postaja delo analitika vse bolj upoštevano, in temu sledijo tudi plače in nagrade. Področje analiz se tudi najbolj širi. Prav tako je veliko nadgrajevanja znanja. Najprej so bili dovolj srednje- in visokoizobraženi kadri, nato so spoznali prednosti podiplomskih ter MBA-znanj ¹⁹, zadnje čase pa je vse več doktorjev znanosti s certifikati CFA²⁰. Povpraševanje po najboljših kadrih je posledica povečane kompleksnosti in večjega pomena pravilnosti transakcij, kar pomeni več analitičnega znanja.

Tehnološki napredek je prinesel tudi avtomatizacijo nekaterih manj kompleksnih nalog. Te spremembe vodijo k velikim preobratom na področju zaposlovanja v Cityju. Tako ocenjujejo (London Training and Enterprise Council), da se je v obdobju med letoma 1997 in 2000 spremenila kar četrtnina vseh delovnih mest ali nalog, ki jih ta zahtevajo. Spremembe so vsebovale večino popolnih novosti za zaposlene. Nekaj podobnega lahko pričakujemo tudi v prihodnje.

Nihanje (volatilnost) trga delovne sile je vodilo h kratkoročnih pogodbam in outsourcingu več organizacijskih delov. Zaradi pomanjkanja kadra so oglasi za delo vse bolj široko zastavljeni, tako da pridejo v poštev tudi komercialisti, ne le tisti iz bančništva in financ. Za MNP so velik problem tudi investicijske banke "drugega vala" (Baines v Donkin, 1997) oziroma tiste, ki šele poskušajo vzpostaviti svoje delovanje v Londonu. Banke iz vseh držav se poskušajo širiti, ker vidijo, da temu preprosto ni alternative.

Še ena pomembna prednost londonskih upraviteljev skladov (zaposlenih v IB-ju) je ta, da poskušajo misliti lokalno, kar še pred nekaj leti ni veljalo za njihove kolege v New Yorku. Problem pa se pojavlja pri razumevanju in upravljanju tveganja, ki ga v ZDA ne primanjkuje. Zato so ameriške izkušnje in učenje na njihovih napakah zaželeni. Ob tem pa se višina plač neustavljivo bliža in dosega ravni, primerljive z New Yorkom. Ker se veliko podjetij na obeh straneh Atlantskega oceana ukvarja z regulacijo in nižanjem plač, je prevzemanja zaposlenih od konkurenčnih podjetij na vseh ravneh veliko, še posebej pa pri prej opisanih delih. Mnogi to štejejo za najpomembnejši karierni dejavnik. S tem ko so se ravni plač med New Yorkom in Londonom izenačile in prav tako delovne razmere, je postala odločitev izbire lokacije za zaposlene vse težja. Poleg tega London ni nobeno provincialno nezanimivo mesto, ampak

¹⁹ Master of Business Administration – specializacija iz poslovođenja.

²⁰ Chartered Financial Analyst – svetovno priznan standard ocenjevanja finančnih analitikov.

privlači celotno glasbeno, kulturno in družbeno sceno Evrazije. Vsekakor je London mesto, ki zadovolji interese vsakega posameznika.

Po velikem odpuščanju največjih IB-jev se bo sedaj začelo postopno in nadzorovano okrevanje, ki ga napoveduje zakladnica ZDA (FED). Z usmerjenostjo kapitala iz bank na trge bo zaposlovanje dobilo nov zagon. Nekajletna kriza ni po svoje nič nenavadnega in jo lahko pričakujemo tudi kdaj v prihodnje, obdobja po takih krizah pa najsposobnejšim iz vsega sveta, ki se bodo v zahtevnem selekcijskem postopku izkazali, omogočila najrelevantnejša delovna mesta v finančnih storitvah. Ne bodo vsa dela enaka kot prej in povezava z informatiko za čim boljši izkoristek informacij bo preobrazila sedanje delovne naloge na velikokrat neprepoznavne načine. Tudi znanja se bodo temu primerno spremenila. Popolno obvladanje informacijske in komunikacijske tehnologije bo osnovni pogoj za začetek dela.

Zaradi geostrateških in vojaško-političnih značilnosti ZDA (najmočnejša vojska na svetu) je bila nekoč varnost kapitala tam zagotovljena. S pojavom terorističnih aktivnosti na ameriških tleh pa investitorji iščejo tudi alternativne možnosti. V prejšnjem stoletju je New York veljal za prestolnico sveta, London pa se bo v novem tisočletju na veliko področjih z njim vsaj enakovredno kosal. To pomakne subjektivno vrednost lokacije še višje, in ne bi bilo presenetljivo, če bi se specifične dejavnosti investicijskega bančništva popolnoma relocirale v London. Namesto regionalizacije in decentralizacije se bo prevladujoči del finančnih storitev še bolj centraliziral in se dejansko ugnezdil le na treh lokacijah v svetu. Največje koristi bo imela v prihodnje tista lokacija, ki je na preseku med njimi, to pa je prav London.

7 Ugotovitve in sklepni razmislek

Zadnji dve desetletji sta obdobje, v katerem se je vzpostavil globalni trg migrantov, v glavnem za visokoizobražene. Države so postale del mozaika večdimenzionalnega gibanja ljudi, blaga in kapitala. Gibalo sprememb je bil vse večji primanjkljaj delovne sile na internem trgu v državi, zato je bila primorana iskati visoko usposobljene v tujini. V zadnjih nekaj letih se je tudi v Veliki Britaniji sprožila debata o resničnih potrebah njihovega trga dela in ugotovitve so bile za državo katastrofalne: vsa ekonomija ima neizpolnjene možnosti napredka zaradi premajhnega števila sposobnih ljudi, med njimi specializiranih profesionalcev finančnega trga (brokerji, dealerji, account specialisti,...). Kljub temu pa je znala vlada razmere omiliti, tako da je skozi vsa leta tok migrantov pozitiven in celo iz leta v leto večji (UK Balance of Payments - Pink Book 1998, 1999, 2000 - Internet 3).

Če združimo naša dognanja iz prejšnjih poglavij s teoretskega in empiričnega vidika, lahko sklenemo naslednje. V poglavjih 3 in 4 je razvojna logika pokazala, da so sedanje oblike mednarodne finančne arhitekture posledica temeljnih zakonitosti kapitala. Akumulacija in čezmerna koncentracija sta pripeljali do točke, ko so bile svetovne transakcije edina možnost za nove dobičke. Podjetja so v centrih tekmovala s konkurenti in so z združitvami in prevzemi postajala vse večja, na ta način zniževala stroške in si prisvajala celotne panoge. Po številu in velikosti transakcij so prevzemne aktivnosti konec 20. stoletja dosegle svoj zgodovinski vrh. Pojavila se je potreba po specializiranem in usposobljenem finančnem oddelku, ki bi iz finančnih centrov upravljal in nadzoroval spojitvene procese. Nepredvidljivost okolja, v katerem IB delujejo, je uspelo zmanjšati s povečanjem deleža tacitnega prenosa znanj in tako posledično zavarovati svoje tržne prednosti. Investicijsko bančništvo je bilo s pokrivanjem celotne palete ozkih finančnih uslug sposobno ponuditi standardizirane storitve. Z večanjem števila poslov se je premosorazmerno povečala potreba po visoko usposobljenih kadrih, ki bodo te posle lahko izpeljali. Vzpostavil se je »globalni interni trga dela« investicijskega bančništva, ki gravitira na peščico globalnih mest. V nalogi smo za preučitev hipoteze uporabili obratno pot: z identifikacijo značilnosti novih delovnih mest (transnacionalni projekti, kulturni kapital, ...) in prehodne migracije smo zaznali stalen prirast zaposlitev. Na podlagi kvantitativnih podatkov (Priloga F – Graf 17) smo to rast povezali z izjemno rastjo aktivnosti M&A skozi vsa devetdeseta. Te

aktivnosti so bile posledice prilagajanja podjetij spremenjenim razmeram na trgih, povpraševanju po izdelkih in tekmovanju z globalnimi oligopoli. Zato ni nič čudnega, da se je zaposlitvena spirala odvirtela v pozitivni smeri.

S statističnimi podatki smo pokazali, da gre pri centralizaciji investicijskih bank kot tudi njihovih kadrov dejansko za trend in večina svetovnih bančnih in nebančnih institucij se je popolnoma preselila v London ali tam odprla podružnico (Internet 11). Potrebovale so specifična znanja, sposobnosti in inteligenco, ki so jih najlažje dobile s »periferije«. Prehodna migracija je bila rešitev problema kadrov. V devetdesetih letih se je priliv zaposlenih stopnjeval in leta 1999 dosegel višek, ko je bilo v finančni panogi zaposlenih čez milijon ljudi ali tretjina storitvenih del v Londonu. Osnovna značilnost globalnega mesta je privlačnost za visokoizobražene kadre v njegovo finančno jedro. Multinacionalne organizacije, ki poslujejo znotraj njega, postanejo centralne točke mobilnosti. Trdimo, da je mednarodna finančna arhitektura z nastankom globalnih operativnih centrov povzročila mobilnost profesionalnih kadrov v te centre in med njimi.

Ob iskanju virov o prehodni migraciji in relokaciji smo tudi v specializiranih knjižnicah in korespondenčnih posvetih (Priloga D) zaznali pomanjkanje kvantitativnih oziroma podatkovnih virov. To je bil razlog za vključitev kvalitativnega raziskovanja v naše delo. Z intervjuji in vprašalniki (Prilogi A in G) smo preverjali našo hipotezo. Četudi so bili vključeni posamezni zaposleni z velikimi razlikami v izkušnjah in delovnih nalogah, pa so osnovne predpostavke te naloge vzdržale terenski preizkus.

Dosedanje pisanje je vsebovalo predvsem nekritične opise in njihove razlage, v zadnjem odstavku pa bi se radi oddaljili od tega. Vsak dodaten korak k »tržnemu fundamentalizmu«, kot ga imenuje Soros (1998), pripomore k večji odvisnosti razvijajočega se sveta od najbolj razvitih. Obveznosti držav tretjega sveta do največjih »washingtonskih institucij« (Mednarodni denarni sklad in Svetovna banka) so tako visoke, da za odplačevanje dolgov režejo izdatke za socialo in zdravstvo. Največji investitorji lahko naložbe hitro umaknejo in pustijo za sabo »kapitalsko luknjo«, ki jih medle makroekonomske politike nerazvitih ne morejo zapolniti. Resda finančne krize (npr. azijska in ruska) naknadno doletijo tudi Wall Street in City, a so tam izgube primerjalno bistveno manjše. Kdo bo odgovoren, ko porast brezposelnosti doseže nekaj deset odstotkov? Menimo, da je proces globalizacije po meri multinacionalk, ki z vzvodi moči dosežejo konsenz med politiki in mediji. Nekatere postajajo močnejše kot nacionalne države. Le kdo lahko

ustavi ta pohlep? Iniciative civilne družbe, nevladnih organizacij in intelektualcev so poskušale narediti konec temu, a razen protestov ob največjih konferencah jim kaj več ni uspelo. Preskok iz sistema fiksnih tečajev v sistem fleksibilnih je bil opravljen v nekaj letih zaradi interesov vseh mednarodnih finančnih institucij. Kdaj se bodo ti isti akterji zedinili, da sta zmanjšanje izkoriščanja nerazvitih in vzdržen in trajen razvoj v skupno dobro? Dokler bo mednarodni denarni sistem temeljil na institucijah, kot sta MDS in SB, finančni sistem pa se dokončno centraliziral v oseh korporativne prevlade (New York in London), gotovo ne.

8 Viri in literatura

Monografije

- Amin, A. in Thrift, N. (1996): Globalization, Institutions, and Regional Development in Europe, Oxford University Press Incorporated.
- Diederiks, H. A. in Reeder, D. (1991): Cities of finance, Academy of Arts and Sciences, Amsterdam.
- Castells, Manuel (2000): The rise of the network society, Blackwell, Malden, ZDA.
- Cohen, Robin (1997): Global Diasporas, UCL Press, London.
- Euro, Kalevi (2001): Locational changes of headquarters of multinational organisations, Helsinki school of economics and business administration, Helsinki.
- Friedmann, J. (1986): The world city hypothesis, Development and Change, HT330 W92.
- Filipovič Nenad, Popovič Milojka, Purg Danica, Vahaunjac Denise (2001): Slovar poslovnih izrazov, Založba Mladinska knjiga, Ljubljana.
- Hamnett, Chris (2003): Unequal city, Routledge, London.
- Hoose, Janos (2000): Globalisation, multinational corporations and economics, Akademiai Kiado, Budimpešta.
- Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika, FDV, Ljubljana.
- Kulkki, Seija (1996): Knowledge creation of MNC, Helsinki school of economics.
- Langerstorm, Katarina (2001): Transnational projects within MNC, Ekonomikum, Uppsala.
- Leisink, Peter (1999): Globalization and labour relations, Edward Elgar Publishing Ltd, Cheltenham.
- Leyshon, Andrew (1997): »Money/space«, Routledge, London.
- Millward, Tom (1994): UK tops for service sites, Corporation for London, London.
- Možina, Stane in drugi (1998): Management kadrovskih virov, FDV, Ljubljana.
- Mrak, Mojmir (2002): Mednarodne finance, GV, Ljubljana.

- Nelson, R. R. in Winter S. G. (1982): An evolutionary theory of technical changes, Belknap, Harvard.
- Nonaka, Ikujiro in Takeuchi, Hirotaka (1995): »The knowledge-creating company«, Oxford University Press, New York.
- Reed, Howard (1998): The Preeminence of International Financial Centers, Praeger Publishers, London.
- Ribnikar, Ivan (1999): Monetarna ekonomija (denar, finančne institucije in denarna politika), EF, Ljubljana.
- Sassen, Saskia (2001): The Global Cities, Princeton University Press, Princeton.
- Schumann, Martin (1997): Pasti globalizacije, CO LIBRI.
- Soros, Georg (1998): Kriza globalnega kapitalizma, Cankarjeva založba, Ljubljana.
- Tajnikar, Maks (1994): Mikroekonomija s poglavji iz teorije cen, Maksime EF, Ljubljana.
- Thrift, N. (1994): »On the social and cultural determinants of international financial centres: the case of the City of London«, Blackwell, Oxford.
- Thurrow, Lester (1996): The future of capitalism, Nicholas Brealey publishing, London.
- Waldinger, Roger in Lichter, Michael I. (2003): How the other half works, UCLA, Los Angeles.
- Yeung, Henry (1998): Transnational corporations business networks, Routledge, New York.

Članki v revijah

- Carrington, Mark (1997): »The importance of information technology«, The Banker; november 1997, London.
- Cheng, Luccile in Yang, Philip (1998): »Global interaction, global inequalities and migration of the high-skilled«, International migration review, Fall vol. 32, Center for migration studies, New York.
- Daniels, Roger (1986): »Japanese Americans, from relocation to redress«, University of Utah Press, Salt Lake City, Utah.

- Debrah, Yaw A. in Smith, Ian G. (2002): »Globalization, employment and the workplace : diverse impacts«, Routledge, London.
- Kay, John (1993): »The competitive advantage of the fund management industry in the City of London«, London Business School, Corporation of London, London.
- Khaber, Régis, Mourier, Jean-Louis in Parisot, Christian (2004): »Vers une nouvelle vague d'OPE/OPA«, Problèmes économiques, št. 2842 – 4. februar 2004.
- Lindsay, Craig (2002): "Labour market assessment - Labour Market Trends", december 2002, London.
- London Business School (1995): The City research project: final report, marec 1995.
- Martin, Philip L. in drugi (1994): »Controlling immigration : a global perspective«, Stanford University Press, Stanford, Calif.
- Moshirian, Fariborz (2002): »The new international financial architecture«, Journal of multinational financial management, oktober - december 2002.
- O'Brien, Richard (1992): »Finance and the international economy«, Oxford University Press for the AMEX Bank Review, Oxford.

Internet

- 1 »Negotiating Globalization and Global Cities in Extending Our Understanding of New Forms of Brain Drain: 'Transient' Professional Migration Flows in International Banking«, by J.V. Beaverstock
<http://www.lboro.ac.uk/gawc/rb/rb22.html>, dosegljivo na tej strani 1. 8. 2003.
- 2 »International migration and the United Kingdom: Recent patterns and trends«
Final report to the Home Office - December 2001
<http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs/occ75.pdf>, dosegljivo na tej strani 10. 6. 2003.
- 3 National statistics – urad za statistiko Velike Britanije, 2001, <http://www.statistics.gov.uk/>,
http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/NES_Analyses_by_Occ/NES2001_Analyses_by_occupation.pdf, dosegljivo na tej strani 31. 8. 2003.

4 »Report suggests Britons moving out, migrants in«,

By SANJAY SURI, New india, 17. maj 2002

<http://www.newsindia-times.com/2002/05/17/intl15-moving.html>, dosegljivo na tej strani 31. 8. 2003.

5 »UK losing out to European rivals in investment deals»,

by Ashleigh Lezard, 2. november 2001

http://www.fdimagazine.com/news/archivestory.php/aid/179/UK_losing_out_to_European_rivals_in_investment_deals.html, dosegljivo na tej strani 20. 8. 2003.

6 Enciklopedija: interne ekonomije obsega

<http://www.ieg.ee /keith/docs/keskkoolECON/ECOFSCAL.htm>

ekonomije dosega

<http://www.investopedia.com/terms/e/economiesofscope.asp>

ekonomije aglomeracije

http://www.wikipedia.org/wiki/Economies_of_agglomeration

7 FDI Magazine

http://www.fdimagazine.com/news/archivestory.php/aid/179/UK_losing_out_to_European_rivals_in_investment_deals.html, dosegljivo na tej strani 26.8.2003

8 TRANSATLANTIC ROUNDTABLE ON HIGH-SKILLED MIGRATION AND SENDING COUNTRIES ISSUES - Brussels, November 19-20, 2001

<http://www.migpolgroup.com/uploadstore/High-Skilled%20and%20Sending%20Country%20Issues.pdf>, dosegljivo na tej strani 10. 8. 2003.

9 "The brain think-tank, knowledge pool and management"

by Dr EJ Sarma

<http://www.expressitpeople.com/20011231/management1.shtml>, dosegljivo na tej strani 30. 8. 2003.

10 Viri za povišanje plač profesorjem in raziskovalcem

<http://www.voice.neu.edu/960321/salaries.html>

<http://www.cornellsun.com/articles/6152/>

11 Bank news - 7/5/2001, <http://www.isbank.is/english/>, dosegljivo na tej strani 21. 7. 2003.

12 "From brain exchange to brain gain: policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries",

by Allan Findlay, 2001- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp44.pdf>, dosegljivo na tej strani 1. 9. 2003.

13 International mobility of the highly skilled, OECD julij 2002

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/9202011E.PDF>, dosegljivo na tej strani 1. 9. 2003.

14 City Business Series 2000, Statistical Update on Banking

http://www.ifsl.org.uk/uploads/CBS_Banking_3_2000.pdf.

9 Priloge

Priloga A

Intervju Andrej Omahen, Goldman Sachs (povzetek)

Funkcija v podjetju:

Finančni analitik.

Poznavanje stanja na domačem trgu:

Mu ni potrebno vedeti.

Kakšen odstotek sodelavcev je tujcev:

V skupini 15 sodelavcev so le 3 Angleži, 2 ne EU države, ostali pa iz držav Evropske unije.

Kakšno je sodelovanje (glede jezika, pojmov):

Sporazumevanje je enostavno, saj se že od začetka vzame za privzeto odlično znanje angleščine kot tudi ekonomskih pojmov in terminov v tem jeziku.

Ali se bo spet treba seliti:

Ker ne bo prišlo do sprememb v poziciji globalnih finančnih centrov, ne bo prihajalo do ponovnih selitev iz Londona, ampak se bo priseljevanje v London nadaljevalo. Potreba po kadrih v finančnih storitvah je odvisna od stanja na trgih (sredi leta 2000 se je zaposlovanje popolnoma ustavilo zaradi recesije).

Kako izgleda selekcija zaposlenih:

Goldman Sachs ima ustaljen in neizprosen (»krut«) način rekrutiranja zaposlenih. Kadrirajo le po največjih univerzah z ugledom po vsem svetu (Harvard, Cambridge, Oxford, LSE). Na njegovem izboru je bilo za 42 razpisanih prostih mest prijavljenih 1700 kandidatov. Od 42 izbranih je bil on edini z "no-name" univerze. Celotno opravljanje selekcijskega postopka poteka v Londonu.

Ali obstaja preferiranje določenih kadrov:

Glede izobrazbe in delovnih izkušenj ni preferenc, potrebno je le pokazati usposobljenost za učenje in željo. Vse ostalo se naučiš na delovnem mestu. Potrebno je razlikovati med profesionalci in podpornim osebjem. V prvem so le tisti z visoko izobrazbo, v drugem pa tudi z nižjo. Prvi posel sklenejo, drugi izpeljejo formalnosti. Zastopane so vse vede od fizike, kemije, matematike, gradbenikov, ... ekonomistov je le 20%.

Kakšna je stopnja centralizacije globalnega finančnega trga:

Finančni trg je že leta globaliziran in centraliziran na 5 največjih trgov. Vse ostalo je v globalnem pogledu drobiž. Vse nove oblike in finančni instrumenti so le del koncentracije na osrednjih točkah in omogoča ekonomije obsega. Z slednjimi se namreč vrednost kotacij in cena za posamezno točko zelo zmanjšala.

Ali je normalno videvanje s sodelavci tudi izven delovnega časa in ali poteka takrat tudi prenos znanja:

S sodelavci in tistimi iz drugih podjetij se videva tudi izven dela. Nič nenavadnega ni izmenjevanje pogledov in informacij o dogajanjih na trgih. Strinja se, da tudi to pripomore k poslu. Vendar je to posledica koncentracije kadrov na enem mestu, ne pa vzrok le te.

Deleži (po spolu in starosti):

Na začetku poskušajo v podjetju držati razmerje 30 % žensk, vendar se le to potem vedno poslabša in sedaj je v njegovi skupini le ena ženska (1/15). Pravi, da je to delovno okolje zahtevno in ritem dela ženskam ne ustreza. Delo je preveč stresno. Kar se tiče starosti, je povprečna starost 28 let, najstarejši v timu je star 42 let. Le 5 % vseh zaposlenih v firmi je starih čez 40 let.

Kako je bilo spremeniti življenjski stil in koliko je drugačen od domačega:

Življenje je popolnoma drugačno v Londonu kot v katerem koli drugem mestu, frenetično.

Koliko obiskov letno doma:

5-6 letno, kar je povprečje za vse tujce v skupini. Ponavadi med vikendi, ko se službo izklopi.

Tipi pogodb v podjetju:

Ko prideš skozi izbirni proces, je sklenjena stalna pogodba, vendar jo je mogoče zaradi narave trga delovne sile kaj hitro izgubiti. Fiksni del plače je le 40-50% celotnega dohodka.

Koliko izobraževalnih dni na leto:

Izobraževanje se deli na formalno na začetku, ki ga opravlja zunanji pogodbenik in učenje ob delu, ki poteka kasneje ob pomoči bolj izkušenih kolegov. Ker je GS tako veliko podjetje (20.000), ima vso strukturo izob. lastno.

Odnosi s strankami (prek IT-ja ali neposredno):

Odnosi s strankami so še vedno v City-ju, tako da se s tem centraliziranjem ohranja client-base (baza klientov). Tudi preko dobrih letalskih povezav se doseže vse konce sveta. Lahko se trguje preko ICT iz vseh koncev sveta, a kdo jih bo toliko plačal kot v Londonu? Vsi pomembni ponudniki in povpraševalci so v Londonu.

Trend združevanja regionalnih borz:

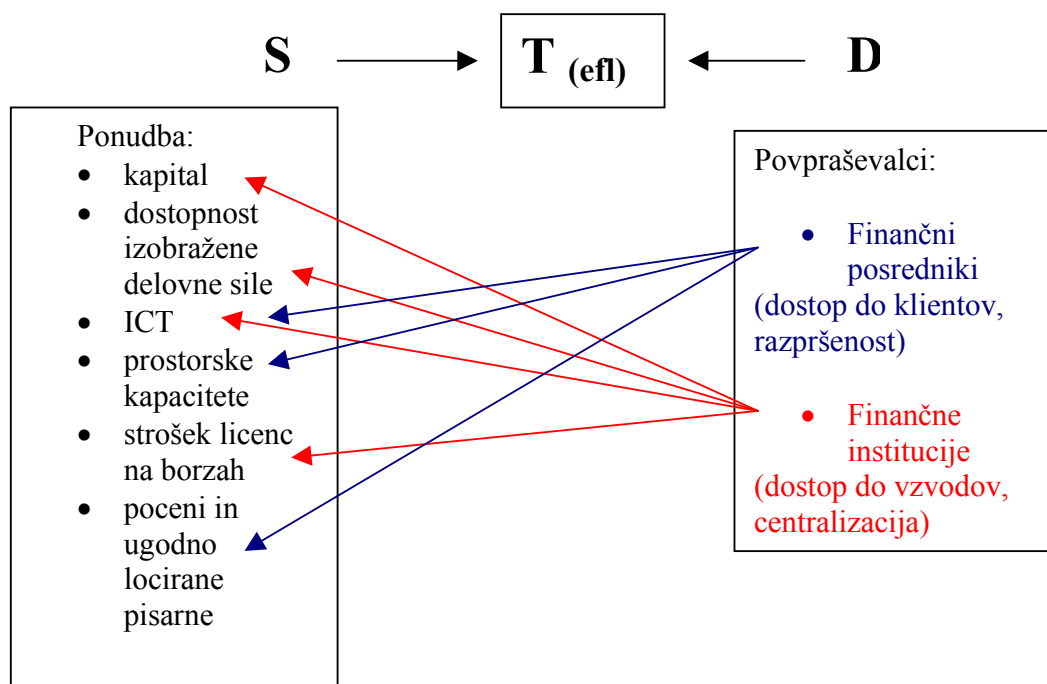
Trend združevanja lahko pripeljejo pozitivnih lastnosti za manjša in srednja podjetja, za velika je smiselno le kotiranje na največjih borzah. Ker so stroški migracije kapitala nizki in je za kotiranje ekonomija obsega najcenejša, se vse dela v velikih volumnih. Regionalizacija nima prihodnosti, vse teži k centralizaciji.

Skrb za kariero:

Kar se tiče kariere, se prvi dve leti vse organizira preko HR-oddelka, nato pa je vse odvisno od uspeha. Večji skoki so mogoči le ob preskoku med podjetji ali če groziš z odpustom. Plačilo kot tudi napredovanje je odvisno od letnega poročila, ki poteka po metodi 360 stopinj. Najslabših 10 % odpustijo.

Priloga B

Povpraševanje po finančnih lokacijah in ponudba teh



Priloga C

Analiza skupkov (Clusters analysis)

FINANCIAL SERVICES United Kingdom (London: London) Cluster Profile		
	Evaluation	Comments, Explanations
CLUSTER (Name) Financial Services		
BIOGR. INFO (Primary Citations:)		Trends Business Research. "Business Clusters in the U. K. A first Assessment." A Report for the Department of Trade and Industry. February 2001.
DESCRIPTIVE INFO		
Extractive / Natural Resource Industry	No	
Generic Cluster	Financial Services	
Generic Vertical Stage (Primary Association)	Primary Services	Wholesale rather than retail finance, including security trading and brokering, fund management, banking, investment-trusts, non-life insurance and accountancy/auditing
Number of Vertical Stages in Cluster and Product / Service Description	1 Stage	
Cluster Employment	465000	In 1998, 16% change from 1991 (Source: Business Clusters in the U.K., 2001, p. 44)
Other Notable Cluster Info and Statistics		Cluster consists of 25 industries
LOCATION (Nation) United Kingdom		
Region	London	
City	London	
GEOGRAPHIC SPAN metropolitan area		
Size of Country (sq. km)	244110	Concentrated in the City with significant employment also in Westminster, Islington, Tower Hamlets, Camden, and Croydon
REGIONAL ECO. DEV'T		
National Per Capita GDP (U.S. \$)	22800	
Cluster in OECD Area	Yes	
COMPETITIVENESS		
	among world's top 10 (estimate)	"international significance"; "strongest UK cluster" (compared to more than 150 other clusters in Business Clusters in the U.K., 2001)
Cluster's National Share of Production or Exports (against competing clusters in the nation)	dominant (<50%)	Considered a unique cluster in the U.K. with activities located only in one place, (Business Clusters in the U.K., 2001, p. 41); accounted for 33% of U.K. employment in financial services in 1998 (Source: Business Clusters in the U.K., 2001, Vol. 2, Regional Annex, p. 34)
Cluster's Local Economic Importance (cluster's share of local economy)	major (<20%)	12% of London employment in 1998 (Source: Business Clusters in the U.K., 2001, Vol. 2, Regional Annex, p. 34)
Annual Cluster Growth	slightly (<+5%)	2.5% annual employment growth from 1991 to 1998 (Source: Business Clusters in the U.K., 2001, Vol. 2, Regional Annex, p. 34)
DIAMOND Unknown		
Primary reason behind competitiveness		
1 FACTOR CONDITIONS		
General Factors		
Geographic Location	advantage (estimate)	Closeness to Bank of England and regulatory bodies located in London
Specialized Factors		
Cluster-Specific Human Resources (Skilled Labor)	among world's best (estimate)	Cluster attracts best talent from around the world
Cluster-Specific Capital Resources (Venture Cap., Knowledgeable Lenders)	highly specific	Presence of strong venture capital
2 DEMAND CONDITIONS		
Local Demand Size	neutral (estimate)	Local demand is very small as the cluster serves other markets, but this appears to be no disadvantage
3 RELATED & SUPPORTING INDUSTRIES		
Suppliers	strong advantage	"deep" cluster "based on the mix and range of industries present in the cluster"

	Local Services Suppliers	internationally competitive (estimate)	Local presence of strong service providers such as telecommunications services, consultancy, legal services, data processing (Business Clusters in the U.K., 2001, Vol. 2, p. 24); competition between service providers is considered an important advantage
	Related Industries	advantage (estimate)	
	Competitive Related Industries That Share Common Inputs/ Skills / Technologies	strong links	"closely related to several of London's other clusters such as business services" (Business Clusters in the U.K., 2001, p. 45)
	Compet. Complementary Related Industries (Services, Reputation, Channels)	strong links	"closely related to several of London's other clusters such as business services" (Business Clusters in the U.K., 2001, p. 45)
4	CONTEXT FOR STRATEGY & RIVALRY		
	Cooperation	advantage	"Within the cluster there are a large number of trade associations and networking bodies." (Business Clusters in the U.K., 2001, Vol. 2, p. 24)
	Local Industry Association (in Core Industry)	builds capacity	"Corporation of London is a unique 'local authority' which is said to have essentially a 'one cluster agenda' (unlike most authorities it has no competing priorities) which represents and promotes the interests of the cluster." (Business Clusters in the U.K., 2001, Vol. 2, p. 24)
	EVOLUTION		
	Evolutionary stage of cluster	highly developed	"established" cluster with "further growth possible" and a "deep ... mix and range of industries present in the cluster"

Priloga D

E-mail Saskia Sassen

Hi, the subject is good--depends how much you want to write. You could not write a full length doctoral thesis on this or you would have to base it on a fairly significant sample and do interviews, survey, etc. to create your own data base. However, the subject in general has been written about. You probably know Leslie Sklair's The New Transnational Class. you can also reach him here at lse, say that i suggested it: L.Sklair@lse.ac.uk. Also someone called William Robinson at Univ of California Sta Barbara, check the website. also say that i suggested it. I think what you suggest is really happening. I would definitely do some interviews of those in your country that go to London... it could be very interesting. If you look at the new edition of The Global City, chapter two and chapter 7 you might get some good background for the particular findings of your interviews. If you do not have the new edition and you are a resource-poor student or Center for research, then I can mail it to you. give me an address... also my new book Global Networks, Linked cities... i will send you the intro via e-m. hope this helps.

Saskia Sassen
Ralph Lewis Professor of Sociology
The University of Chicago
Social Science Research Building,
Rm 323 1126 east 59th Street Chicago, IL 60637
Telephone: (773) 702 7279 Fax: (773) 702 4849
e-mail: ssassen@midway.uchicago.edu

E-mail Jon Beaverstock

Dear Jure
No official data exists on mobility within/between investment banks international office locations. I would suggest that you look at the following sources for information:
The Banker
Euromoney
Investment banks websites, annual reports etc.
The Economist
Professional bodies (e.g. British Bankers Association
London Investment Banking Association (formerly the British Merchant Banking and Securities Houses Association)
Foreign Banks & Securities Houses Association)
The LSE should also have other specialist publications.

Good luck
Jon

Priloga E

Plačna neenakost med Londonom in drugimi regijami Velike Britanije

Gross weekly earnings by government office region

(Adults whose pay was not affected by absence)

	Full-time		
	Male	Female	All
<i>£ per week</i>			
Great Britain	513.8	383.4	464.7
North East	439.1	332.1	399.3
North West	471.1	354.3	426.8
Yorkshire and Humberside	447.1	345.0	409.9
East Midlands	454.2	334.8	413.0
West Midlands	469.6	353.0	427.3
South West	463.3	350.0	421.7
East	506.3	375.1	459.6
London	704.8	503.6	624.1
South East	555.3	398.6	496.7
Wales	432.9	345.1	399.7
Scotland	473.7	360.1	427.0

VIR: New Earnings Survey, <http://www.statistics.gov.uk/pdfr/nes1002.pdf>.

Priloga F

Statistika za investicijsko bančništvo

Vse tabele so iz poročila »City Business Series 2000, Statistical Update on Banking« podatki iz različnih virov: The Banker, Bank of England, interni podatki investicijskih bank,...

Celotno poročilo je bilo dosegljivo na domači strani:

http://www.ifsl.org.uk/uploads/CBS_Banking_3_2000.pdf, dne 31.8.2003

Tabela 12: Največje investicijske banke
kot svetovalci pri posameznih poslih

Table 12: Largest advisers on all international deals, 1999		
	\$ bn	No. of deals
1. Goldman Sachs	360	114
2. Morgan Stanley DW	342	135
3. Merrill Lynch	265	96
4. JP Morgan	191	102
5. Lazard	172	74
6. CSFB	165	47
7. Rothschild	122	127
8. Lehman Bros	98	57
9. BNP/Paribas	87	48
10. Salomon SB	87	63

Source: The Banker

Chart 17: European M&A activity



¹ First half of 1999, ² Total European deals are based on announcement date

Source: Acquisitions Monthly, Thomson Financial Securities Data, IFR Securities Data

Graf 17:

Evropska aktivnost prevzemov in zlitij kaže pomen Velike Britanije in s tem Londona pri tovrstnih poslih.

Table 11: Securities underwriting and private placements, 1998

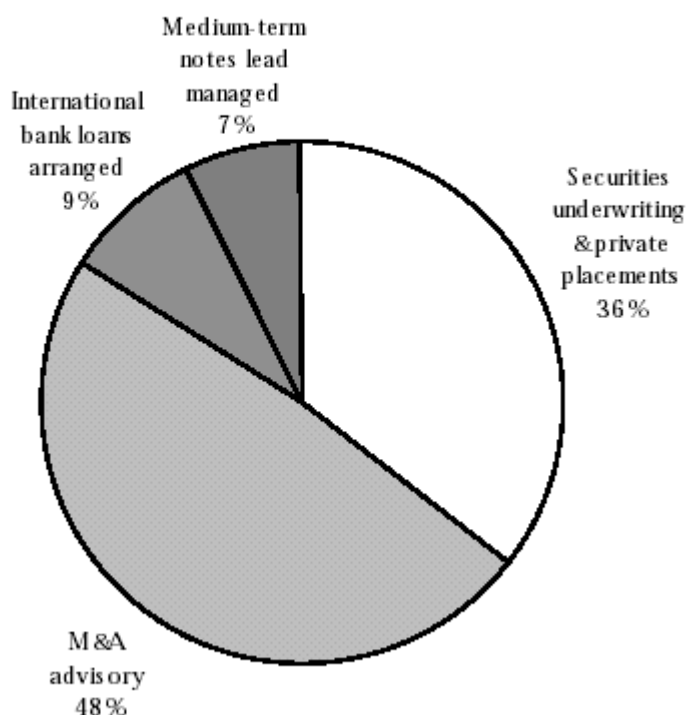
	\$m	% of total
1. Merrill Lynch	550	14
2. Morgan Stanley Dean Witter	405	10
3. Goldman Sachs	389	10
4. Salomon Smith Barney/Citigroup	366	9
5. Credit Suisse First Boston	291	7
15. Barclays Capital	81	2
18. HSBC	57	1
Total top 25	3,923	

Source: The Banker, Securities Data Corporation

Tabela 11:

Prve prodaje podjetij in dejavnosti na primarnem trgu kažejo vlogo velikih igralcev

Chart 16: Source of income of top 25 investment banks, 1998



Source: The Banker, Stern School of Business, Securities Data Corporation

Graf 16:

Dejavnosti največjih investicijskih bank in dohodek po odstotkih. Vse bolj gre za prekrivanje aktivnosti.

Table 15: Institutional equity holdings top 10 target cities

	1996	1998	% change
1. London	1,219	2,178	79
2. Metropolitan New York	1,126	2,008	78
3. Boston	826	1,469	78
4. Tokyo	1,639	1,117	-32
5. San Francisco	362	615	70
6. Zurich	490	491	-
7. Los Angeles	292	436	49
8. Paris	289	420	45
9. Philadelphia	219	314	43
10. Chicago	195	314	61

Source: The Banker, Technimetrics

Tabela 15:

Hitre spremembe v številu institucionalnih delniških holdingov od leta 1996 do leta 1998. Razvrstitev posredno kaže tudi vlogo Londona v panogi.

Priloga G

Vprašalnik Jennie Dobbs, BNP Paribas (povzetek)

1. Position in the company

Marketing assistant.

2. You know what is the situation on the stock market in your country?

Yes.

3. What percentage of your co-workers are foreigners?

50%. They have their forum inside the company to make the transition easier for them.

4. Is there a need to be mobile in between the financial centres ?

Yes.

5. How your company recruits personnel?

On-campus, via their website, via recruitment agents, prestige attracts candidates.

6. Do they prefer specific type of employees (education, experience)?

Educated with financial backgrounds.

7. How can you tell that the markets are globalised?

When clients demand global solutions.

8. Do you often go out with your co-workers and is there any exchange of information outside workplace?

Yes, however infrequently, but often at lunch. Communicating with coworkers and former employees through Internet forum.

9. What percent of all the employees are women and what is the age structure (you can guess)?

20%, under 40 in non secretarial roles.

10. How is the life style in London different from your country's?

Not as politically correct, not as ethnically diverse.

11. How many home visits per year?

One.

12. What type of contract is the most usual?

Full time.

13. What does the job training, education look like?

Decent, two in-depth courses a year.

14. Relations with the clients (face-to-face or by computer)?

Computer.

15. What do you think about the trend of merging of regional (local) stock markets?

Necessary to accommodate big companies.

16. Is the HR department encharged for your career development ?

No, my line manager.

Priloga H

Nekaj primerov investicijskih bank, ki iščejo svoje kadre po internetu:

Profili zaposlenih nazorno kažejo kako diferencirana so ta podjetja. Hitro se lahko ugotovi, da je multinacionalnost v teh podjetjih nekaj vsakdanjega. Enako nazorne so strategije največjih finančnih ustanov.

ABN Amro

V letu 2001 je ABN Amro, vodilna investicijska banka, sprejela strateško odločitev in preselila široko paleto operacij investicijskega bančništva iz različnih lokacij v Amsterdamu v London. Kot rezultat zelo kratkega časovnega obdobja za selitev (5 mesecev), so si pomagali z zunanjim partnerjem. Prva faza je vključevala preselitev procesiranja in kontrole nad OTC produktov derivatov v London in centralizacija vodilne amsterdamske pisarniške arhitekture v London. Zunanji partner nadaljuje in preseljuje delo iz ostalih lokacij podjetja v London.

<http://www.riskcare.com/pressrelease/feb02.html>.

BGI

“Vedno iščemo talentirane, strastne ljudi. Dobrodošli so inovativni in kreativni misleci, ki iščejo vznemirljiv in zadovoljujoč delovni kolektiv. Pri nas je veliko možnosti za napredovanje ter bonusi, ki vse naše zaposlene razveseljujejo.

Cenimo različnost, tako imamo v svojih kadrovskih vrednotah na prvem mestu enakost zaposlenih in njihovih življenjskih stilov. Naši zaposleni so s 600 univerz iz vsega sveta, imamo več kot 70 doktorjev znanosti, ki se znajdejo na vseh področjih, ki jih pokrivamo. Ni pomembno kaj delate pri BGI, vse je kreativno.”

http://www.bglobal.com/index.jhtml?_requestid=88898.

GoldmanSachs

“V zadnjih nekaj letih je naše podjetje prenovilo kadrovski proces, da bi bolje odseval filozofijo podjetja, ki naj bi jo kandidati sprejeli. Zato je za nas kultura tako pomembna kot

znanje in talent, ki ga prinesete v podjetje. ... Naše aktivnosti sprejemanja mladih kadrov potekajo po univerzah po vsem svetu...«

http://www.gs.com/careers/recruiting_process/index.html.