

JÓSZEF ATTILA TUDOMÁNYEGYETEM
FILOZÓFIAI TANSZÉK

EGYETEMI DOKTORI ÉRTEKEZÉS

A munkahelyi demokrácia néhány kérdése a termelőszövetkezetekben
/A békéscsabai Május 1.Mg.Termelőszövetkezet tapasztalatai/

Farkas Miklós

Szeged

1985.



TARTALOMJEGYZÉK

	Oldal
Bevezetés	1
1. A demokrácia tartalmát befolyásoló néhány külső tényező	9
2. A közgyűlés előtti viszonyok és dön- tések	14
3. A közgyűlés és döntés	25
4. Tisztségviselők, a vezetőség és a tagság	47
Összefoglalás, következtetések	51
1. sz. melléklet Alapszabály	53
1-2. sz. táblázat	79
3-4. sz. táblázat	80
5-6. sz. táblázat	81
7-8. sz. táblázat	82
2. sz. melléklet	83
Irodalomjegyzék	89

B e v e z e t é s

A kor, amelyben élünk, a gyors változások kora, ahol társadalomban, tudományban robbanásszerűen mennek végbe a változások. A felszabadulás utáni több mint négy évtized gyökeres változást eredményezett a magyar parasztság életében is. A lakosság többségét kitevő szegényparasztság még a felszabadulás körüli években is gyakran a háboru kényszerítő hatására, a h a g y o m á n y o s gazdálkodás keretei között termelte meg a család javára a szükséges élelmet, ruházatot. Inkább a középparasztság jutott el termelvényeivel a környező városok piacaira, és teremthetett meg saját maga számára elviselhetőbb életmódot.

Amikor az 1940-es évek vége felé a parasztság ország-szerte létrehozta a t e r m e l ő s z ö v e t k e z e t e k különböző típusait, akkor a régi tradicionális kereteket léptette át a magyar parasztság. Nem volt k ö n n y ű v á l l a l k o z á s , hiszen igen gyakran nagyon nehéz körülmények között nem egyszer buktatókkal terhelt utat kellett megtenniük. Ez a kezdetben alakult néhány százholdas termelőszövetkezetek alig jelentettek többet, a kor termelési szintjén mozgó módos paraszti-polgári gazdaságoknál-.

A korszerűbb termeléshez s e m a személyi, s e m a tárgyi feltételek nem álltak rendelkezésre. Ez jellemezte a békéscsabai Május 1. Mg.Tsz. kezdeti időszakát, is és amikor feldolgoztam a Május 1. Termelőszövetkezet három évtizedét, arra törekedtem, hogy hű képet adjak az életmód, vele együtt a gondolkodás, a döntéshozatalok, valamint az alakuló önállóság fejlődése menetéről.

A Május 1. Termelőszövetkezet közvetlen elődének egy Földművesszövetkezeti Társulás tekinthető, amely a jelenlegi

területén megkezdte munkáját 1948-ban. Erről a Társulásról, ha úgy tetszik S z ö v e t k e z e t r ő l Virág Ferenc a következőket írja:

"A Békéscsaba - vidéki Földművesszövetkezet központi irodája a város déli részén fekvő gazdaságiiskola épületében működött, míg raktárhelyiségül a belvárosi laktanya akkor elhagyott helyiségei szolgáltak. Az 560 kt. holdat művelő, új gazdákból alakult közösség 5 traktorral, 3 bércsépléssel is foglalkozó garnitúrával és jelentős jószágállománnyal rendelkezett."¹

Itt alakult meg az ország egyik legkorábbi szövetkezeti brigádja, melynek ma is élő tagjai - Bagyinka Pál, Bagyinka György, Bagyinka András, Perei András, Andó I. János, Andó II. János - számomra azért érdekes, mert egy részükkel még ma is együtt dolgozom.

A Május 1. Termelőszövetkezet III. típusu közgazdaságként 1949. február 15-én alakult nagyjából azon a területen, melyen az előbb felsorolt földművesszövetkezeti brigád dolgozott. A Május 1. Termelőszövetkezetet is több alkalommal rázkódtatták meg belső válságok, ezekben a korai években, míg a termelőszövetkezet élére egy erőteljes egyéniség nem került A n d ó P á l személyében, aki 1957-ben így fogalmazott: "Három alkalommal fogtunk hozzá tsz-szervezéshez. Először 1949. februárjában, másodszor 1953-ban és most az októberi események után"²

Az 1956-os ellenforradalmi események hatását tükröző zavaros időkben már Andó Pál állott a szövetkezet elnöki posztján. Ezzel az időszakkal együtt a taglétszámban is ha-

1/ Virág Ferenc: 1948.Megyei Levéltár

2/ 1957.zárszámadó közgyűlés jkv.Békéscsaba,Május 1.Mg.Tsz.

sonló ingadozás mutatkozik. /Lásd 1. sz. táblázat/ E nagymérvű ingadozásnak egyik alapvető oka természetesen az volt, hogy a t á r s a d a l m i é s t e r m e l é s i s t r u k t u r a állandó mozgásban, f o r r o n g á s b a n volt. A termelőszövetkezeti mozgalomban a város területén, sem az 1950-es, sem az azt követő években nem hatottak azok a haladást segítő tendenciák, amelyek az egyértelmű megerősödést, a nagyüzemi termelés eluralkodását segítették, segíthették volna. Szinte napról-napra változott a mezőgazdasági szövetkezés helyzete, aszerint, hogy a szövetkezetekre ható belső és külső politikai tényezők milyen irányban fejtették ki hatásukat.

A Május 1. Termelőszövetkezet teremlési profilja az első években megőrizte a hagyományos termelési szerkezetet, csak ott módosult, ahol az állami irányítás ezt sürgette. /Az akkori év jellemző irányítási rendszere volt ez az időszak./

Természetesen a rendelkezésemre álló idő nem tette lehetővé a teljességre való törekvést. Ma már be kell vallani, hogy ennek a megtett 30 éves utnak az első harmada így is, úgy is történelem. Történelem, mert lassan az alakulás főszereplői közül sokan nincsenek közöttünk. Sőt, miként távolodunk az eseményektől, annál kevésbé lehetséges az egyik lényeges forrásom, az emberi emlékezet igénybevétele, amely tul változatos képet adhat, de nem mentes a szubjektivitástól sem. "A Viharsarok Népe" egykori számait lapozgatva bizony kevesebbet irtak a közösséggé formálódás nehézségeiről, valamint az indulás nehézségeivel együtt kialakuló k ö z ö s s é g i d e m o k r á c i á r ó l.

A termelőszövetkezetnek nem volt elég eszköze, nem volt elég termelési tapasztalata, olykor a j ó i n d u l a t is

hiányzott, mert akadtak rosszhiszemű megjegyzések, még néha rosszakarók is. Nincs könnyű helyzetben az a vállalkozó, aki meg akarja fogalmazni a kezdeti nehézségeket h ü e n , i g a - z u l .

Ezért a szövetkezeti demokrácia és a vezetés alapkoncepcióján túl nagy anyag lenne ahhoz, hogy ezt fel tudjam dolgozni. Éppen ezért csak a vezetés döntéseinek mechanizmusát és a termelőszövetkezeti demokráciát vettem vizsgálat alá. A rendelkezésemre álló idő alatt elérhető teljességig. Be kell vallanom azt, hogy ez a feladat nem volt könnyű.

A társadalmi valóság feltárása, szocialista társadalmi viszonyaink pozitív elemeinek megerősítése, és továbbfejlesztése céljából elengedhetetlen a múltba tekintés.

Feladatunk elvégzéséhez szükséges a marxista szociológia, mint s z a k t u d o m á n y , ugyanis az ennek alapján végzett kutatás egyre jelentősebb helyet foglal el hazánk t á r s a d a l m i v a l ó s á g á n a k f e l t á r á s á b a n , m e g é r t é s é b e n , é r t e l m e z é s é b e n .

Jelen é r t e k e z é s - amely a termelőszövetkezeti demokráciát választotta témájául, tényekre és véleményekre kíván építeni, leírja és értelmezi azokat a lényeges jellemzőket, amelyeket a szociológiai tudásanyag tár fel számukra. Az értekezés többek között összeveti a jogot, a valósággal, a termelőszövetkezeti jogot a társadalmi valósággal és felhívja a figyelmet arra, hogy a termelőszövetkezeti demokráciát a jogi lehetőségeken túl számos tényező befolyásolja, amelyeket nem szabad figyelmen kívül hagynunk.

Az értekezés a fentieken túl konkrét következtetéseket is levon a termelőszövetkezeti demokrácia továbbfejlesztésével kapcsolatban. Jelzi a problémákat, azok feloldásának utjait és a termelőszövetkezeti demokrácia fejlődésének néhány sajátosságát.

A demokrácia és döntés folyamatának vizsgálata régóta folyik a szociológiai kutatás - technika segítségével. Természetesen elméleti koncepciókból kiindulva. A döntés és az abban való részvétel elemzése számos területen és többféle módszerrel is lehetséges. Mi is a döntés? - Tágabb értelemben az egész döntési folyamat a döntés fogalmába tartozik, amely választást jelenthet a különböző lehetőségek közül, ilyen értelemben a döntés valamely cél elérésére irányuló elhatározás, alternatív lehetőségek közötti választás, amely meghatározza a cél elérésének módjait.- Döntésről akkor beszélhetünk, ha az előbb említett alternatívák és célok rendelkezésre állnak a feladatok, a módszerek, az idő stb. tekintetében. Ezeknek hiánya rendszerint az információ hiánya, vagy azzal függ össze, hogy előkészítés nélkül döntöttünk néhány kérdésben. Az a jó, ha a döntés és felelősség megfelelő hatáskörökkel egybeesik. Ez azt is jelenti, hogy a vezetőnek döntési hatáskörével élni kell, mert ennek áthárítása a vezetői munka és magatartás gyengeségét árulja el.

Eredeti álláspontot képvisel e kérdésben L e n i n ,³ aki az egyszemélyi és testületi döntésszerves összekapcsolását hirdette. "Ahogy a testületi vezetés szükséges a fő kérdések megtárgyalására, ugyanugy szükséges az egyszemélyi felelősség és egyszemélyi intézkedési jog azért, hogy ne legyen aktatologatás, hogy ne lehessen kibujni a felelősség alól." Ebben a művében Lenin⁴ az 1920-as évek elején élesen elítéli az egyszemélyi vezetéssel szemben állókat, akik vitatják ennek munkásvezetői jellegét. "A kollektív vezetés nélkülözhetetlen minimumát" követelte meg és hangsúlyozta, hogy a végső döntést" ... egyetlen elvtársra kell bízni, akiről tudjuk, hogy szilárd, határozott,

3/ Lenin: Összes művei 33-as kötet
4/ Lenin: Összes művei 39-es kötet

merész ember, ért az ügyek gyakorlati vezetéséhez és a legnagyobb bizalmat élvezi"

A mezőgazdasági termelőszövetkezetekben is fontos a tagság szerepének, hatásának elemzése, mert a termelőszövetkezeti demokrácia szoros kapcsolatban van szocialista államunk osztály-alapjával, a hatalom lényegével és így továbbfejlesztése állandó feladat kell hogy legyen. Ebből adódóan szükséges empirikusan is megvizsgálni, hogy a termelőszövetkezeti tagok egy adott társadalmi, történeti szituációban milyen befolyással vannak a különböző döntésekre, milyenek a döntésben való részvétel lényeges lehetőségei, milyen annak valóságos mértéke.

Az értekezés címében megjelölt téma súlyát jól illusztrálják a Magyar Szocialista Munkáspárt kongresszusai, amelyről a XI. kongresszuson a következők hangzottak el: "A munkahelyi demokrácia, a szocialista demokrácia alapvető része lehetőséget ad az önálló gazdálkodásra, a helyi és közügyekbe s ezek eldöntésébe való érdemi beleszólásra: segíti a munka alkotó jellegének kibontakozását, fontos eszköz a vezetők és beosztottak szocialista viszonyának formálásában: növeli a dolgozók felelősségtudatát, fokozza aktivitásukat." ⁵

A XII. kongresszus határozata örvendetes fejlődést állapít meg az elmúlt 5 évről szólva, amikor deklarálja: "A XI. kongresszus határozatának megfelelően szélesedett az üzemi demokrácia, létrehozták a szakszervezeti bizalmiak, főbizalmiak testületeit, rendezték jogkörüket." ⁶

A demokrácia általában, de a tsz demokrácia is elsősorban a politikai tudományok vizsgálódási körébe tartozik.

5/ MSZMP XI. kongresszusának jkv. Kossuth Könyvkiadó 1975.

6/ MSZMP XII. kongresszusának jkv. 1980.



Ugyanakkor feltétlenül megközelítendő a gazdaságtudományok, a gazdasági szervezetek vizsgálata szociológiai szemszögből is. Ez annál is fontosabb, mivel e folyamatok egymástól elválaszthatatlanok. Mielőtt a demokrácia tartalmát befolyásoló néhány külső tényezőre rátérnék, úgy érzem tisztáznom kell a m u n k a h e l y i d e m o k r á c i a é s a t s z d e m o k r á c i f o g a l m á t .

"A munkahelyi demokrácia csakis a szocializmusra jellemző történelmi vivmány, a dolgozók számára a hatalom g y a k o r l á s á n a k egyik legkonkrétabb mindennapos formája. Olyan hatalom gyakorlás ez, amely aktív részvételt jelent a vállalatok "üzemek", szövetkezetek, hivatalok és egyéb intézmények vezetésében. Ez nagy hatással van a gazdálkodásra, az ügyintézésre, a munka és a létfeltételek alakítására. Egyben jelenti a vezetési gondok egy részének átvállalását az egyéni és csoportérdekek kifejezésre juttatását, a társadalmi érdekekkel történő egyeztetésben, valamint az érdekek közötti ellentmondások feloldásának lehetőségét is jelentheti. Mindezek csak szoros kölcsönhatásban érvényesülhetnek. Egy-egy konkrét megjelenési formája adott helyen serkentőleg hathat, illetve esetleges gyengülése gátolja a másik megnyilvánulási formájának érvényesülését."

A munkahelyi demokrácia fontos területe a s z ö - v e t k e z e t i d e m o k r á c i a, melynek továbbfejlesztésére nagy gondot kell fordítani, ügyelve arra, hogy formái a termelési feltételek módosulásával változatosabbakká váljanak, gazdagodjanak. Hasonlóan a munkahelyi demokráciához - állami, politikai és jogi akaratot tükröző határozatokban és szabályzatokban rögzített jogosultságokat tartalmaz és ezen keresztül érvényesül, k ö z v e t e t t

és k ö z v e t l e n fórumok munkája által. Ezen fórumok a szövetkezeti törvény, az alapszabály és a belső szabályok érvényesülését hivatottak biztosítani. A s z ö v e t k e - z e t i d e m o k r á c i a i s a s z o c i a l i s t a d e m o k r á c i á b a n g y ö k e r e d z i k . Érvényesülését, terjedelmét és feltételeit a szocialista állam szabja meg, illetve biztosítja. A termelőszövetkezet magára nézve alapszabályában, és működési szabályzatában határozza meg. /Lásd 1. sz. melléklet/

1/ A demokrácia tartalmát befolyásoló néhány külső tényező

A probléma empirikus vizsgálatának megkezdése előtt operacionalizálni kell a demokrácia fogalmát, hogy a valóságot empirikusan is meg tudjuk ragadni. A demokrácia operatív fogalmát a döntésekben való részvételben látom. Erdei Ferenc a következőket írja: "A leghatározottabb a tulajdonosi tudat az egyéni, családi, részesművelést folytató növénytermesztésben dolgozók között. Ők is munkavállalók, de egyben vállalkozó társak is, tehát így érdekeltek a közös szövetkezeti tulajdonnal való sárfárkodásban. Éppen ők reagálnak legélelénkebben a vállalati vezetés ténykedéseire és a közös gazdaság kedvező, vagy kedvezőtlen jelenségeire."⁷

A szövetkezeti demokrácia első megközelítésben a gazdasági szervezeten belül döntési folyamatban a dolgozóknak, a dolgozó csoportoknak, illetve a dolgozók szervezeteinek aktív részvételét jelenti. E döntési folyamatban sok tekintetben meghatározó jelentősége van annak a környezetnek, amelyben a gazdasági szervezet működik.

A termelőszövetkezetek alapegységei, méghozzá áru-termelő alapegységei a népgazdaságnak. Az állami tulajdon és a szövetkezeti tulajdon az egységes nemzeti tulajdon keretei között létezhet csak. A különbség a döntéshozatal terén azal jár, hogy az állami vállalatra vonatkozó stratégiai döntéseket is a tulajdonos kollektíva végzi el. A kétféle demokrácia szempontjából nem ezek a lényeges különbségek, hanem hogy a t e r m e l ő s z ö v e t k e z e t i tag főszabályszerűen h á z t á j i gazdasággal rendelkezik.

7/ Erdei Ferenc: Város és vidéke c. kötet 104. oldal

Ez jelentősen motiválja a tsz tag munkavállalási érdekeit, a tsz-en belüli döntéshozatal részvételét.

A részvételt három dimenzióra bontottam fel. A demokrácia dichotom jellegű dimenzió /komponensei/ a következők:

- a/ A fórumot megelőző, támogató és ellenző véleménynyilvánítás
- b/ A fórmon történő támogató, illetve ellenző felszólalás, illetve tartózkodás a vélemény-nyilvánítástól
- c/ A fórmon történő pozitív, illetve negatív előjelű szavazás.

Nyilván más operacionalizálás, illetve dimenzió elemzés is lehetséges volna, én azonban úgy látom, hogy a demokráciának mint társadalmi jelenségnek a fentiek megadják a komponenseit, hiszen a demokrácia konkrétabb fogalma itt a részvétel: Ez mindig összefügg egy meghatározott döntési javaslat /döntési variáns/ elfogadásával, illetve ellenzésével /elvetésével/, melyeket egyébként számtalan tényező határozhat meg. A különböző döntési variánsok, vagy javaslatok, elfogadása és elvetése még differenciálható, úgy mint: fenntartás nélkül elfogadja, - néhány fenntartással fogadja el a döntési variánst. Felvetődik, hogy a fenti dimenziók nem tekinthetők-e f o r m á l i s jellegűnek, illetve f e l s z i n e s e k-e ?

- Ugy látom, hogy nem, mert a részvételi szándék már kifejeződik a fórum előtt és lényegében a fórumon, vagyis a termelészövetkezet közgyűlését megelőző demokratikus intézményekben /munkahelyi közösség, brigádértekezlet, pártcsoport értekezlet, stb/ kristályosodik ki, és a küldött, illetve

a közgyűlésen véglegeződik, a közgyűlés hatáskörébe tartozó döntési variáns támogató, ellenző, és azoktól tartózkodó magatartásokban. Mindenesetre megállapítható, hogy h á r o m t i p u s b a lehet sorolni a termelőszövetkezetek tagjainak magatartását és részvétel szempontjából a rajtuk mind empirikus mutatókon keresztül a konkrét magatartás /adatok/ összegyűjthetők. Ennek megfelelően a hipotézisem az - a k o r és n e m i megoszláson túl - hogy a termelőszövetkezet belső rétegződése /igy pl. az a körülmény, hogy a termelőszövetkezeti tag, a termelőszövetkezetbe való belépés előtt rendelkezett-e, vagy sem egyéni gazdasággal, termelési eszközökkel, stb./ továbbá kétféle szakképzettség /az általános mezőgazdasági ismeret, illetve a speciális szakképzettség/ valamint az iskolai végzettség alakulása, illetve az 1 főre jutó évi jövedelem nagysága, jelentős mértékben motiválja a döntésben való részvételt. Annak megállapítását is célul tűztem ki, hogy melyik az a réteg, amely a döntések viszonyában jelentősebb a termelőszövetkezeten belül, más rétegekhez képest.

Ennek alapján megkíséréltem annak a hipotézisemnek a bizonyítását, miszerint igaz-e az, hogy a tulajdonosi tudat elsősorban a termelőszövetkezetekben a földdel együtt belépőknél jelentkezik /Nagyrét, Sikony, Kistrét tsz tagjai/ illetve, hogy ők reagálnak-e legjobban a vezetők ténykedéseire, a község gazdaság kedvező és kedvezőtlen jelenségeire, vagyis, hogy a termelőszövetkezeti csoporttudat náluk nyilvánul-e meg legjobban /8/

Fontosnak tartottam annak megvizsgálását is, hogy a

8/ Kulcsár Kálmán: Laikus részvétel a szervezeti döntésben. Szociológia 1972. 3. sz.

termelőszövetkezeti tagok politikai és jogi tájékozottsága milyen szintű. /Gerla, Békéscsaba, stb./, feltételeztem, hogy a tájékozottság mértéke igen jelentős a termelőszövetkezeti döntésekben való részvétel szempontjából.

A termelőszövetkezeti demokrácia dimenzióinak meghatározását alapvetőnek tartottam, hiszen a dimenziók helyes kiválasztása segítheti elő a demokrácia pontos leírását, figyelembe véve azt is, hogy egy-egy dimenzió méréséhez általában több mutató használható fel.

A vizsgálat során döntően a termelőszövetkezet küldött és közgyűlésére koncentráltam, jól lehet, nem csupán a küldött- és közgyűlés, hanem értekezésemben már korábban említett munkahelyi közösség, brigádértekezlet, vagy vezetőségi ülések is alapvetőek a demokrácia szempontjából, és értelmezését illetően vizsgálatuk indokolt.

A tanulmányom, illetve értekezésem a dimenziók és mutatók, valamint az eddigi hipotézisek meghatározása egyben a verifikáló kutatások felé irányították figyelmemet, hiszen az elmélet egyenesen bizonyítja, hogy a meghatározott dimenziók és mutatók között korrelációk vannak, azaz objektív összefüggések, /igy például az a körülmény, hogy a Május 1. Termelőszövetkezet 1978. év előtt rosszul, majd közepesen, illetve jó közepes gazdálkodó termelőszövetkezet kategóriájába került/, amely nagymértékben befolyásolta a szövetkezeti tagok nézeteit és magatartását, a demokrácia vizsgálati dimenzióit illetően. Az ilyen összefüggések bizonyítása tehát rendkívüli módon fontos. Ugyanugy, mint az a tény, hogy a termelőszövetkezeti tagok iskolai végzettsége fontos, független, változó.

A magam részéről például igen erős összefüggést tételeztem fel a korábban említett gazdálkodás eredményesége, az iskolai végzettség, illetve a termelőszövetkezetbe történő belépés előtti egyéni gazdálkodás léte- vagy nem léte között.

További összefüggést tételezek fel meghatározott munkaterületen végzett tevékenység és a demokrácia között /állattenyésztő-traktoros-műhelydolgozó-szállító és improduktív munkaerő/. Arra is figyelemmel voltam, hogy kölcsönhatás van a vizsgálatban bevont tényező-változók között.

A tanulmányom során, elsősorban fizikai dolgozó termelőszövetkezeti tagok magatartását, véleményét vizsgáltam, annál is inkább, mert az eltelt három évtized során ezek vélték úgy, hogy a döntéshez nincs jelentős befolyásuk, szemben a vezetőkkel, jobb kapcsolatban lévőkkel szemben, vagyis a döntésekre a fizikai dolgozók, főleg a szakmai döntésekre jelentős befolyással nincsenek. Ez a vélemény a gazdaság folyamatos erősödésével együtt megváltozott, mely szerint 1978-tól a megkérdezettek több mint 50 %-a vélekedett úgy, hogy a tagság jelentős befolyást gyakorol a szakmai döntésekre/ ezek elsősorban a munkahelyi közösségek létrehozása óta alakultak ki./

A vizsgálat során nem csupán a fizikai dolgozó termelőszövetkezeti tagok magatartását és véleményét tanulmányoztam, hanem véleményt kértem a termelőszövetkezet szakembereitől is a demokráciával kapcsolatos összefüggésben. Ugy láttam ugyanis, hogy a kétoldalu eredmények összevetése adhat viszonylag teljes képet a termelőszövetkezeti demokráciáról, illetve ez szolgálhat kiindulópontot a további vizsgálódáshoz. Különösen ügyeltem arra, hogy a vizsgálódásommal kap-

csolatos mutatók és a kérdések között szinkron legyen, noha a dokumentum elemzése is segített ebben /Tsz történet/

Mindezek után különböző grafikákat készítettem, amelyeknek elemzésére igen nagy figyelmet fordítok az elkövetkezőkben.

2/ A közgyűlés előtti viszonyok és döntések

A termelőszövetkezeti demokrácia egyik dimenziója, nevezetesen a fórumot megelőző, a döntési javaslatot támogató és ellenző vélemény-nyilvánítás szorosan ö s s z e f ü g g a t e r m e l ő s z ö v e t k e z e t e k nem formalizált, azaz nem hiavatlos strukturájával. "Az informális /nem hivatalos/ szervezet, tehát az üzemben előforduló - formálisan nem szándékolt - társadalmi folyamatok és jelenségek komplexuma, amelyek abból erednek, hogy az üzem dolgozói tipikusan társadalmi lények, és az üzemben is így viselkednek: Meghatározza őket származásuk, üzemen kívül elsajátított társadalmi szokásaik és erkölcsök, hagyományaik, igényeik és elvárásaik." Majd folytatja "az informális szervezet elemeiként jelölhetők meg, ezért szűkebb értelemben a hivatalosan nem szándékolt és csupán csak formális kereteken, a formálisan megszabott feltételeken belül fellépő társadalmi jelenségek. Ezek az elemek a következők: Az informális kommunikáció, az üzemi társadalmi státusz, az informális normák, beállítottságok és magatartás minták, az informális kapcsolatok és csoportok, az informális hatalom és a szubjektív tekintély."⁹ Aláhuzza továbbá, hogy az informális szervezetet a formális szervezettel fennálló kölcsönhatásban tárgyalja.

9/ Mayntz R.: Organizálás és információ. 1966. 41-75 old.

A formalizált struktúra /azaz a munkahelyi közösségi, a brigádértekezletek, vezetőségi ülések, stb/ mellett. A nem formalizált struktúra tulajdonképpen a termelőszövetkezetek formalizált, azaz hivatalos strukturáját veszi körül, a fórumokon kívül nem szabályozott, viszonyrendszert jelenti a termelőszövetkezeti tagok között. A termelőszövetkezet tevékenysége is emberi magatartásokban valósul meg, miként a dimenziók is mutatják, és ezt az emberi magatartást a termelőszövetkezeteken belül kialakult formalizált strukturákon kívül /a demokrácia fórumrendszerei/ befolyásolják a nem formalizált strukturák is. A kettő dialektikus együtthatása, érvényesül a döntésekkel kapcsolatos magatartást illetően. Más szóval a termelőszövetkezetben is megtalálhatjuk a szabályozott és nem szabályozott viszonyrendszert, az emberek kapcsolatát illetően. Ezen belül számos termelőszövetkezeten belüli és kívüli hatás is érvényesülhet. A termelőszövetkezeteken kívüli hatások közül mindenekelőtt a makro strukturális hatásokra kell figyelmet fordítani. Ebből az adódik, hogy a v e z e t é s t a termelőszövetkezetben a társadalom egészének viszonyai határozzák meg.

Igy például: a társadalmi történelmi folyamatok, a konkrét történelmi helyzet, valamint a társadalom elvárásai. Az a gazdaság irányítási elv, amelynek a jelenlegi rendszerünkben kiemelkedő szerepe van, a gazdaságirányítása terén, valamint a személyes jövedelmek szabályozása /beleértve a jövedelem-szabályozást/ is.

A termelőszövetkezeteken belüli hatások közül a szervezet sajátosságai emelhetők ki, annak szabályozott és nem szabályozott elemeivel együtt.

A termelőszövetkezeti tagok kapcsolataiban, csoportosulásaiban megjelenő nem formalizált kapcsolat, a termelőszövetkezet formalizált strukturájának működését lényegesen befolyásoló eleme. Ilyen értelemben az alapszabállyal körülhatárolt formalizált strukturán túl figyelembe kell venni a nem formalizált csoport képződményeket, valamint a nem formalizált hierarchikus viszonyokat és információs rendszereket. Mindez tehát összefügg azzal, hogy a termelőszövetkezeti tag nem k i p r e p a r á l t módon látja el feladatát a termelőszövetkezetben, hanem meghatározott családi-rokoni és baráti kapcsolatokkal rendelkezik, meghatározott képzettsége és képességei vannak, amik együttesen kifejeződhetnek munkájában, sőt az a körülmény is, hogy milyen környezetben él. /tanya, falu, város, stb./.

Ebből is az adódik, hogy a termelőszövetkezeti demokráciát sem lehet megérteni, kizárólag a termelőszövetkezet alapszabálya alapján, hiszen a fenti nem formalizált elemek is jelen vannak abban.

Az elmúlt 30 évben a parasztság á t é r t é k e l ő d ö t t , és ennek alapján az előbbi eszmefuttatásom azt is jelenti, hogy a termelőszövetkezetek tevékenysége általában, és ezen belül a demokratikus viszonyok nem az ideális, vagyis az alapszabály által felvázolt strukturáknak megfelelően valósulnak meg. Így például kifejeződik benne a nem formalizált hierarchia léte is. Közismert, hogy az emberek ahhoz fordulnak elsősorban kérésükkel, amelyik vezetőnek tekintélyét elfogadták, akitől tanácsot és segítséget kérhetnek. Vannak tehát olyan egyének, akik a nem hivatalos hierarchiában v é l e m é ny h o r d o z ó k é n t szerepelnek, az

ilyen véleményhordozókkal kialakított előzetes kapcsolatok a döntések előtt jelentősek lehetnek, a döntések elfogadása szempontjából. /Ezek az e l i s m e r t g a z d á k, vagy rosszabb esetben h a n g a d ó k /.

Tovább a termelőszövetkezeten belüli informáltság foka, illetve a közvélemény, valamint a rokonokkal, barátokkal, munkatársakkal való vita, amely jelentős mértékben befolyásolhatja a termelőszövetkezeti tagok állásfoglalásainak kialakulását.

A termelőszövetkezeti tagok is követendő mintákat keresnek /szomszéd termelőszövetkezetek gazdálkodásában/ és ehhez mérik magatartásukat, véleményeiket. Persze az előbb említett csoportok, mint pl. a c s a l á d¹⁰ is, az információt megszűrve és átalakítva adják át a kommunikáció során tagjainak. "A fiunak, hogy apja örökébe léphessen, nem egyszerűen a földművelés és állattenyésztés munkásává kell nevelődnie. Gazdává, ami kétségkívül több készség, ismeret, információs, érintkezési technika megtanulását, beidegzését is megköveteli, mint amennyi a közvetlen termelő munka folyamatok ellátásához kell. A gazda-apa gazdává kell, hogy felnevelje, kiképezze fiát." Következésképpen a paraszt család i g a z g a t á s i t e v é k e n y s é g é r e is megtanítja tagjait.

Azt is látni kell, hogy a hivatalos csatornákon túlmenően, a nem hivatalos csatornákon is áramlik az információ a kommunikáció során, ami már a közgyűlés előtt befolyásolhatja a termelőszövetkezeti tagok állásfoglalását, a hivatalos információn túl.

10/ Márkus István: A talapzat dinamizmusa. Valóság: 1971/9.

Általában megállapítható, hogy a nem formalizált viszonyok jelentősen befolyásolják a demokratikus fórumoknak, így a közgyűlésnek, mint formalizált szervezetnek a tevékenységét. Vagyis a termelőszövetkezeti döntéseket: /a hatalmi csoportosulások is alakítják azokat a termelőszövetkezeteken belül/. Ezeknek, mint befolyásoló csoportoknak, jelentős szerepük van a közgyűlési formalizált keretekben is, hiszen ott is befolyásolhatják a törvényes kereteken túlmenően is az emberi magatartást az által, hogy közrehatnak a termelőszövetkezeti tagok véleményének, magatartásának alakításában.

Mindebből az is adódik, hogy a termelőszövetkezet nem hivatalos viszonyaihoz való alkalmazkodása rendkívülien fontos. Másrészt azt is látni kell, hogy különböző érdekek¹¹ által színezett információk és kommunikációk, és azok manipulálása a hatalmi küzdelmeket befolyásolja, s ezzel a magatartást befolyásoló eszközzé válnak.

Nyilván a termelőszövetkezeti tagok fórum előtti magatartásának vizsgálata során makrostrukturális tényezők is hatnak, így például a foglalkozási rétegződésből, a gazdaságpolitikából, bérpolitika és általában a gazdaságirányítási rendszerből adódóan. Természetesen a nem formalizált viszonyok torz hatást is eredményezhetnek. A demokratikus fórumok, különösen a küldöttgyűlés és közgyűlési döntés előtti időszakot vizsgálva. Számos kérdést tettem fel a termelőszövetkezet fizikai dolgozóinak; - többek között kérték-e tőlük a szakemberek az előterjesztés támogatását? - vagy az előbb említett csoportokból annak ellenzését? Milyen gyakran vitatják meg családon belül, rokonaival, barátaival, munkatársaival a termelőszövetkezet ügyeit? Kérték-e véleményeiket

11/ Héthy Lajos: -Makó - Csaba: Érdekvizonyok a gazdasági szervezetben. Szociológia 1972/3.

külső illetékes szervek, a termelőszövetkezet valamilyen ügyével kapcsolatban?

A fenti kérdésekre adott válaszokból betekintést nyertem, a már korábban vázolt problémakörre, a termelőszövetkezeti demokráciát illetően.

Természetesen már itt megjegyzem, hogy a közölnél lényegesen több kérdésre, több adatra van szükség, hogy az még hűebben tartalmazza a termelőszövetkezeti demokrácia értelmezését.

Ami pedig a termelőszövetkezetbe való belépést illeti, s ebből a szempontból azt, hogy a termelőszövetkezeti tagok melyik rétegét kérik meg inkább a demokratikus fórum, különösen a közgyűlés előtt az előterjesztések támogatására, illetve ellenzésére, a vonatkozó adatok az új gazdasági irányítás 1968 előtt belépett tagokat emeli ki. Vagyis az 1968 év után belépettek nem szerepelnek közvélemény formálóként, ehhez nyilvánvaló az életkor is kapcsolódik, mert e s t á t u s z h o z tekintély és elismertség is járul. Érdekes, hogy amíg a termelőszövetkezet rosszul gazdálkodott magasabb az aránya azoknak, akiket a közgyűlés előtt kértek ez előterjesztés támogatására, vagy éppen ellenzésére. Ezek a hozzászólók leginkább a növénytermesztés területén, vagy a műhely traktorüzemben dolgoznak. Azt is megvizsgáltam, hogy milyen a belső arány az előterjesztés támogatásának, vagy ellenzésének kérdésében, egyértelmű, hogy a támogatást a vezetők kérik nagyobb százalékban.

Összességében megállapítható, hogy a kérdések és a kérdésre adott válaszok igazolják, a nem formalizált kapcsolatok szerepét és jelentőségét, a közgyűlés előtti viszonylatokkal kapcsolatban, de azt is, hogy e viszonylatokat nem lehet el-

nem kerül minden konfliktus a termelőszövetkezet demokrati-
kus fórumára, hiszen az ügyek, közgyűlés előtti megbeszélé-
se /munkahelyi közösségi ülés, brigádértekezlet, stb./ a
tapasztalatok átadásával is, de ezen túlmenően is alkalmas
a keletkezett feszültségek feloldására.

A közgyűlés előtti fórumok, viták, információ közlések,
tehát szerves részei, a termelőszövetkezeti demokráciának,
jóllehet a csoport, illetve réteg differenciáltsággal rendel-
kezik. Az információ-közlés, illetve kommunikációs folyama-
tokban a termelőszövetkezetbe való belépés előtti viszonyok
is hatnak /iparból jött, egyéni gazda, stb/ a termelőszövet-
kezeten belüli hatalmi viszonyokkal, illetve a termelőszövet-
kezeten belül kialakult hatalmi csoportokkal és azok erővi-
szonyaival. Ez abban is kifejeződhet, hogy a viták meghatá-
rozottakká válnak, illetve rögzítődik, hogy ki-kinek, milyen
információt közöl, illetve hogy ki-kivel beszélget.

Ez tükrözi tehát a csoportviszonyok alakulását, a ha-
talmi érdekkötöttséget, de tükrözi a szimpátia, illetve anti-
pátia ¹² kapcsolatokat is. Nem lehet azonban tagadni, hogy a
demokratikus fórumok előtti vitákban a formalizált, azaz
a hivatalos csatornákon keresztül is történik információ
áramlás, ez pedig a szervezeti fórumokon túl kapcsolatos a
termelőszövetkezetben kialakult s t á t u s z o k k a l .
E hivatalos státuszokat különböző egyének töltik be, és a
h i r k ö z l é s t elvárja tőle az adott h a t a l m i
c s o p o r t, a n e m f o r m a l i z á l t c s o -
p o r t, amelyben ő maga is beletartozik.

Arról már szó volt, hogy a viták során kialakuló kü-
lönböző állásfoglalások hatásában is rétegdifferentiáltság
figyelhető meg, másként reagál arra az egyik baráti, vagy
12/ Hegedüs András-Márkus Mária: Ember, munka közösség Bp.1966.



munkatársi, illetve a rokoni érdekkör, mint a másik. Természetesen, a véleményhordozóknak is van szerepük a tagság véleményének formálásában, de mivel ezek is legtöbbször meghatározott baráti, munkatársi, vagy rokoni körbe tartoznak, a véleményformálás elsősorban ezen belül realizálódik. A véleményhordozóknak a baráti körben, a munkakörben, a rokonságban betöltött szerepéből adódik, közgyűlési szereplésük is.

Ebből az is következik, hogy egy adott termelőszövetkezetben több véleményhordozó státusz is van, hiszen a rokonsági, a baráti, a munkatársi kapcsolatok is erősen differenciáltak, sőt egy baráti munkatársi, illetve rokonsági körben is lehet több véleményhordozó. A vélemény, illetve a közlésbefogadását, vagy helyesebb kifejezéssel hatásfokát, szintén számos tényező határozza meg a fenti baráti, munkatársi, vagy érdekcsoportokban. Ezek között közrejátszik a műveltségi szint, illetve a termelőszövetkezetben kialakult nem formalizált normák, vagy szokások.¹³ A termelőszövetkezeti tagság véleményének kikérése is fontos, a termelőszövetkezeti demokrácia tényleges érvényesülése szempontjából. Ez a vélemény azonban - mint a fentiekből is kitűnik, számos sajátossággal is rendelkezik - A fentiekből fakad, hogy a termelőszövetkezeti tagok jogi tájékozottsága¹⁴ eltérően alakul a nemek, az életkor, az iskolai végzettség és aszerint is, hogy a termelőszövetkezetben történő belépés előtt a tsz tag rendelkezett-e, vagy sem egyéni gazdasággal, termelési eszközzel. Ezekre a kérdésekre adott válasz alapján megállapítható, hogy a termelőszövetkezeti tagok vita során kialakult véleményének nem formalizált uton történt kikérése sem jelenti, az annak megfelelő döntési variánsok kidolgozását, illetve

13/ Blake J.Bp. 1964/456. A modern szociológia
14/ Kulcsár Kálmán: A jogismeret vizsgálata. Társadalom- és jog I. kötet.

az annak megfelelő döntést pl. a vezetőségi üléseken, vagy a különböző fórumokon.

Ez összefügg azzal, hogy a nem formális úton kikért vélemény is rendelkezik a közvéleményre ¹⁵ jellemző általános vonásokkal, s ezeket a termelőszövetkezeti döntési javaslatok kidolgozása során m e l l ő z n i k e l l.

Nem lehet a termelőszövetkezet legfontosabb döntéseit ily módon közvetlenül a közvélemény állásfoglalásaira alapítani, mert ebben az esetben nem a d e m o k r á c i a , hanem az a n a r c h i a következne be, de ezekkel mindig számolni kell, különösen a döntési variáció kidolgozása során. A kikért vélemények természetesen a közvélemény egyéb sajátosságait is tükrözik, így például azt, hogy a kikért vélemény is érdekkötött és ebből adódóan lényegesen differenciált is. /a növénytermesztő érdeke eltérhet az állattenyésztő érdekeitől/¹⁶

Ebből adódóan véleményük, értékitéletük is eltérhet egy adott döntést igénylő problémát illetően. Továbbá a kikért vélemény-nyel összefüggésben megállapítható az is, hogy a problémával kapcsolatos vélemény kialakulás is ott jelentkezik elsősorban, ahol a termelőszövetkezeti tag közvetlenebbül é r i n - tett a felmerülő problémák mikénti döntésében. Ebből az is adódik, hogy a termelőszövetkezeti tagok az őket nem érintő problémák esetében közömbösek és ilyen alapon is mondhatnak véleményt. Azt is figyelembe kell venni összefüggésében, ahol az érdekeltség közvetlenebb, hogy az objektív érdekérintettség sem tudatosul mindig, noha ez alapvető, mert a tudatosulás fontos feltétele a felmerülő viták értékelésénél.

15/ Kulcsár Kálmán: A jog nevelő szerepe a szocialista társadalomban Bp. 1981.

16/ Héthy-Makó: A valóság 1968/337.

Továbbá arról sem lehet megfeledkezni, hogy a kikért vélemény is változhat, ami függ mindig a k o n k r é t h e l y z e t t ő l, illetve a k ü l s ő k ö r n y e z e t t ő l, az adott t ö r t é n e l m i és t á r s a d a l m i körülményektől.

A termelőszövetkezeti közvélemény megismerése és a vélemények kikérése rendkívüli módon szükséges, jóllehet, hogy a döntéseket kizárólag erre alapozni nem szabad. A döntések meghozatala során ugyanugy, mint végrehajtásában az alapvető ismeretek szükségesek, mert elősegítheti az optimális döntések kialakítását, illetve megakadályozhatja a döntések végrehajtása során jelentkező torz, negatív diszfunkcionális következményeket. Ennek ismerete azért is szükséges, mert a különböző demokratikus fórumok előtti viszonyoktól nem függetlenek, hiszen ezek a vélemények kifejeződhetnek a közgyűlési szavazatokban, illetve felszólalásokban.

A közgyűlés előtti folyamatokat vizsgálva, a termelőszövetkezeti demokrácia szempontjából mindenesetre le kell vonni azt a következtetést, hogy bármennyire is összefügg a döntés, a termelőszövetkezetben kialakult nem hivatalos viszonyokkal, annak csatornáin lebonyolódó információáramlás, nem szakíthatók el, a hivatalos viszonyoktól. Következésképpen a termelőszövetkezeteken belül sem alakulnak csupán a változó hatalmi viszonyok, a nem hivatalos hierarchia státuszainak megfelelően, hanem együtt a hivatalos viszonyokkal, illetve az abban elfoglalt státusszal, vagyis az érdekek mind a hivatalos, mind pedig a nem hivatalos viszonyok körül szerveződnek, és e kettő együtt igyekszik érvényre juttatni az érdekeket, illetve a véleményeket, a különböző demokratikus fórumok hatáskörébe tartozó ügyek eldöntése során. Ebből az

is következik, hogy a termelőszövetkezeti demokráciára, és egyáltalán a munkahelyi demokráciára igen nagy szükség van.

3/ A közgyűlés és a döntés

A demokrácia legfőbb fóruma, a demokratikus jogosultságok gyakorlása szempontjából a közgyűlés. Hasonló jelentőséggel bír a küldöttközgyűlés, a munkahelyi közösségi ülés, a különböző bizottságok stb. A vezetőségi ülések pedig különleges helyet foglalnak el a demokrácia fórumrendszerében, így vizsgálatuk külön is indokolt. A különböző jogszabályok¹⁷ valamint a termelőszövetkezetek alapszabályai, az ügyrend, a munkarend rögzítik a demokrácia fórumrendszerét, azok hatáskörét viszonyát és kapcsolatát. A jogszabályokon és alapszabályokon túlmenően azonban mindig figyelemmel kell lenni, a nem formalizált viszonyokban kialakuló véleményekre, elképzelésekre, a termelőszövetkezet ügyeit illetően.

A korábbi fejezetben elmondottakat figyelembe véve kell a közgyűlési viszonyokat megközelíteni azon túl is, hogy a közgyűlésen résztvevő termelőszövetkezeti tag továbbra is meghatározott készségekkel, képességekkel, ambícióval, stb. rendelkezik, valamint, hogy meghatározott rokoni, munkatársi, baráti kapcsolatai vannak, a nem formalizált struktúra részére is. A termelőszövetkezeti tagok magatartását vizsgálva a közgyűlésen megnyilvánul egyrészt a döntési javaslatokkal, felszólalásokkal, a felszólalásoktól való tartózkodással, a vezetőség előterjesztésének elfogadása, illetve az ellene történő szavazás is.

17/ 1967. évi III. törvény

A felszólalók között az utóbbi években első helyen a tisztviselők vannak, az életkort illetően pedig általában a 40 év feletti termelőszövetkezeti tagok vesznek részt. Az iskolai végzettséget illetően egyértelmű az általános iskolai végzettségnél magasabb kategóriába tartozó termelőszövetkezeti tagok. A termelőszövetkezetbe való belépés idejét figyelembe véve a felszólalások az 1960-as évek előtti, illetve 1968-ig belépett tsz tagok a l e g a k t i v a b b a k. Az a körülmény pedig, hogy a termelőszövetkezeti tag, a termelőszövetkezetbe való belépés előtt rendelkezett-e, vagy nem egyéni gazdasággal, még inkább osztályozza a hozzászólást. Általában a jó középparaszti gazdasággal rendelkező termelőszövetkezeti tagok a gazdálkodás féltéséből adódóan aktívabban.

Értekezésemben már korábban is említettem, hogy milyen nagy szerepe van a termelőszövetkezet gazdasági megerősödésének, hiszen egy gyenge gazdasági év után, a termelőszövetkezeti tagság aktívabban esetenként kritikusabban él a demokrácia adta lehetőséggel. Az eddigi tapasztalatok alapján a tagok elsősorban a gazdálkodást érintő termelési- és pénzügyi tervekkel, üzemfejlesztési tervekkel, valamint a zárszámadások jóváhagyásával, módosításával, illetve az utóbbi időkben a hosszutávú tervek /5 éves tervek/, valamint a különböző alapok mértékének meghatározásával, a munkadijazással és a háztáji gazdálkodással foglalkoznak leginkább. Mindinkább kevésbé érdekli a személyi ügyek, illetve a különböző státuszok. Kivételt képez a termelőszövetkezet elnökének, elnökhelyettesének, az ellenőrző bizottság elnökének megválasztása, visszahívása, és a vezetői tisztséggel megbízott személyek ügye.

Azt is igyekeztem feltárni, hogy a közgyűlésen felszólaló termelőszövetkezeti tagok milyen ismeretekre támaszkodnak felszólalásuk során. Általában úgy válaszoltak, hogy elsősorban az élettapasztalatukat, a munkavégzés során szerzett ismeretüket vették a felszólalás során a legjobban figyelembe.

Ami pedig a politikai, jogi és egyéb ismereteket illeti a felszólalás során kevésbé lett figyelembe véve. Az is megfigyelhető, hogy általában a kisebb jövedelemmel rendelkező termelőszövetkezeti tagok, vagy azok családtagjai szólnak fel legtöbbször a jobb jövedelműekhez képest.

A közgyűlésen hogy történik-e felszólalás, vagy sem számos tényező játszik közre az említetteken túlmenően is. Ilyen az, hogy mennyire érdekelt az anyagi javakban egy-egy határozat hozatala során. Mennyire érinti a közösben végzett munka mellett a háztáji gazdaságát - egy döntés, hisz ez a tulajdonformából eredő különbség /amelyek, ha s z o c i o l ó g i a i l a g nézzük, nemis abszolutizálható/ nem lényeges az üzemi demokrácia mai problematikájából. Ezek a döntések ugyanis viszonylag ritkák, hatásuk a dolgozóra rendkívül bonyolult, áttételes, vagy teljesen elenyésző. Sokkal fontosabb az a különbség, hogy a tagnak jelentős magángazdasága van, a h á z t á j i g a z d a s á g.

A háztáji gazdaság léte ugyanis olyan tényező, amely jelentősen motiválja a tsz tag munkavállalói érdekeit - végső soron a termelőszövetkezeten belüli döntéshozatalban való közreműködését, részvételét -.

Nézzük meg néhány szempontból:

- a/ A tag bizonyos mértékig szabadon dönt afelől, hogy munkaerejét milyen arányban használja el a háztáji, és a közös keretei között. Ez a részvétel során feltétlenül a tag tárgyalási pozícióját erősíti.
- b/ A közösben esetleg kielégítetlenül marad olyan szükséglet, mint a tulajdonosi mivoltból eredő gazdálkodásban való részvétel a vezető szerep hiánya, ami esetleg a háztájiban kielégülést nyerhet.
- c/ A közös- és a háztáji integrációjából elindulhat egy olyan folyamat, amely közelebb hozza egymáshoz a termelőszövetkezeti, a tagi és a magángazdasághoz kapcsolódó kistulajdonosi érdeket is.

A közgyűlés elé kerülő döntés-tervezeteket mindig a vezetőség készíti elő különböző szakemberek bevonásával, azaz a szaktudás alapján. Ez a körülmény meghatározza a munkahelyi közösségi, küldöttgyűlési és közgyűlési vitákat, csökkentheti a vita lehetőségét, de csökkentheti a döntési tervek módosításának a lehetőségét is. A speciális szaktudás alapján elkészített döntés-tervezetekkel összefüggésben a közgyűlés tényleges állásfoglalása, azaz reális döntése a szakterelem, mégpedig a speciális jogi és gazdasági, stb. szakértelem hiánya miatt kevésbé lehet a közgyűlés jóváhagyó döntéséről beszélni. A felszólalást befolyásolja továbbá az a körülmény is, hogy a közgyűlésen a termelőszövetkezet elnöke, a vezetőség tagjai és az operatív vezetők mennyire vannak előtérbe. Ez összefügg azzal, hogy a választott vezetők is általában szakvezetőkként jelennek meg a közgyűlésen. Figyelembe kell venni azt is, hogy a közgyűlésen, illetve a különböző fórumokon - mintmár erről korábban szóltam - szerepük van a véleményhordozóknak is.

Általában megállapítható, hogy a döntéssel kapcsolatos érdekelttség tudássá válása a közgyűlésen a termelőszövetkezet tagjai előtt, s ebből adódóan az indoklás elfogadása és a jövedelemmel való elégedettség adott helyzetben csökkentheti az aktivitást.

A termelőszövetkezeti tag szakértelme fokozhatja az aktivitást, különösen olyan kérdések eldöntésénél, amely igényli a tag sajátos szakértelmét. Természetesen a saját szakértelme a kezdeményező-készséget is befolyásolja. Fontos tehát, hogy a termelőszövetkezeti vezetőség a különböző fórumok elé kerülő döntési alternatívák érdemi vonatkozásait emelje ki az indoklások során. Ez azt jelenti, hogy a termelőszövetkezeti tagok számára világossá kell tenni a d ö n t é s é r d e k - é r i n t e t t s é g é t . Ugy kell tehát kidolgozni a döntési variánsokat, illetve úgy kell indokolni azokat, hogy az tükrözze a termelőszövetkezeti tagok e l v á r á s a i t .

Csakis az ilyen döntési javaslatok, illetve az ilyen indoklások tanuskodnak a döntések következményeinek előre látásáról, illetve arról, hogy mérlegelték a döntés kívánatos és nem kívánatos következményeinek arányát. Az itt elmondottakra vonatkoznak a termelőszövetkezet valamennyi demokratikus fórumára.

Kétségtelen, hogy a termelőszövetkezeti közgyűlés, vagy küldöttgyűlés érdemi tevékenységére még számos objektív tényező hat. Sajnos ezek közé tartozik a passzivitást elősegítő történelmi tényező, illetve a korábbi rossz tapasztalat, ha véleményt nyilvánít a társadalom ellenségeként kezelték. Vitathatatlan azonban, hogy a mezőgazdasági termelőszövetkezetek fejlődése, a társadalmilag átformálódott pa-

rasztság, a jobb és korszerűbb tapasztalatok ezeket mindinkább háttérbe szorítják. Ami pedig az ismerethiányát a "nem érték hozzá"-t illeti, ez is mint objektív tényező szerepel az aktivitás hiányában.

A szakismeret hiánya önmagában nincs ellentétben a demokráciával, a részvétellel, illetve a felszólalással.¹⁸ A közgyűlés szerepét vizsgálva a termelőszövetkezeti demokrácia szempontjából igen lényeges figyelembe venni azt is, hogy a közgyűlésen hozott döntés, mennyiben előírt¹⁹ a különböző szabályok, elsősorban a jogszabályok által. A szabályozottság ugyanis szorosan kapcsolódik a felszólalás indokai között szereplő "nem venni figyelembe" véleményhez. A konkrét döntési javaslatok előkészítésénél figyelemmel kell lenni a különböző jogszabályokra, és a közgyűlés által már korábban hozott egyéb normatívákra. Ez természetesen a termelőszövetkezet valamennyi demokratikus fóruma szempontjából jelentős. A jogszabályok és a közgyűlés által hozott, már előbb említett egyéb normák kétségtelenül hatnak a döntésre azáltal, hogy kötelező előírások a tartalmazznak.

"Hegedüs A. azt írja, hogy e tekintetben nagyon fontos tagság informálása. Felveti, hogy ez megtörténik-e, azaz feltárják-e a laikusok, nevezetesen a termelőszövetkezet tagjai előtt a problémákat a titkokat, a saját hibákat, vagy huzódás tapasztalható ezen a területen. Ő úgy látja, hogy a termelőszövetkezetben kiépült szakigazgatási szervezettel függenek össze a fentiek. Kifejti továbbá a vezeté-

18/ Hegedüs András: Vö. Változó világ Bp. 1970.

19/ Pataki Ferenc - Hegedüs András: Változó világ

si döntésekben történő beleszólást vizsgálva, hogy a megkérdezettek közel 50 %-a igényli a beleszólást a tsz fontosabb ügyeinek eldöntésében." ²⁰ Ezt saját vizsgálatom is megerősíti.

Ezek a kötelező előírások már értékelik a döntések következményeit, illetve azt kívánatosnak, vagy éppen nem kívánatosnak tartják. Következésképpen a közgyűlés által hozott normákkal ellentétes egyedi döntés a demokrácia alapján sem lehetséges. Ez azt is jelenti, hogy a közgyűlési döntés szabályozottsága olyan tényező, amely azon túl, hogy csökkenti a felelősséget a döntésekért, egyben csökkenti a lehetséges döntési alternatívák számát is. Így a termelőszövetkezet vezetősége a közgyűlés elé csak olyan döntési variációt terjeszthet, amely a jogszabályok és egyéb normák által behatárolt.

A döntések előírása természetesen csökkentheti az egyéni képességek és készségek, illetve a saját szaktudás felszínre kerülését, a termelőszövetkezeti tagok felszólalását, esetenként a kezdeményező készséget is. Ez pedig olyan gonddal is járhat, hogy a döntésben való tényleges részvétel hiánya nehezítheti az egyén, illetve a tag azonosulását saját termelőszövetkezetével.

Persze az is természetes, hogy a kötelező előírások fokozzák és fokozhatják a közgyűlési döntés racionalitását, elősegíthetik a termelőszövetkezet fejlődéséhez szükséges, kívánatos döntést, illetve ezek beállítását az egyedi döntések során, melynek hatásával számolni kell. Ki kell tehát emelni, hogy a küldött- és közgyűlési döntések során is j e l e n t ő s

s z e r e p e t j á t s z i k a j o g s z a b á l y, azaz szabályozottá teszi az előbbi fórumok döntését is, a közgyűlés, a küldöttgyűlés és a vezetőség közötti hatásköri megosztáson túl is, csökkentheti a hozzászólásokat, az adott ügyek intézésében való tényleges részvételt.

Más oldalról viszont a jogi szabályozás azzal, hogy keretszabályokat állapít meg, elősegíti a hozzászólást, azaz az aktivitást. A termelőszövetkezet közgyűlései döntéseinek tehát jogszabályokon és egyéb normákon alapuló döntéseknek kell lenniük, s ebből adódóan a közgyűlési- és küldöttgyűlési döntések tulajdonképpen j o g a l k a l m a z ó i döntések. Fontos e keretjellegű normák előnyeinek hangsúlyozása mellett rámutatni arra is, hogy a szabályozás ilymódu jellegéből adódóan negatív tényezők hatásai is előtérbe kerülhetnek, amelyek nem kívánatosak.

A közgyűlésen és küldöttgyűlésen történő felszólalást és fel nem szólalást meghatározó fenti tényezők együttesen vezetnek el a vezetőség előterjesztésének e l f o g a d á s á h o z, illetve e l n e m f o g a d á s á h o z.

Figyelembe kell venni a termelőszövetkezeti demokrácia különböző fórumokon történő érvényesülése szempontjából, hogy a termelőszövetkezetben is kialakult az elnök, illetve a vezetőség mellett az igazgatási t ö r z s k a r .

"A szakember és a kommunista típusu a termelőszövetkezetekben éppen a csucskon már egybeolvad, ez ugyanis feltétele annak, hogy a nagy gazdaságokból termelőszövetkezet legyen, intézményesen, valóságosan. Egyben azt is aláhuzza "a szakszerű üzemi vezetés demokratizmusának társadalmi feltétele: a szakszerűség társadalmasodása"²¹

21/ Márkus István: Szakemberek és parasztok: Valóság 1971/2.

Megjegyzem, hogy munkájában nem mindennel értek egyet a tulzott általánosítás miatt.

/agronómus, főkönyvelő, jogász, stb./ amely elsősorban speciálisszakértelmével segíti az elnököt vezetői funkcióinak gyakorlásában, a v o n a l b e l i vezetés mellett.

Kétségtelen, hogy ez a körülmény a termelőszövetkezetekben is megbontja a tiszta lineáris vezetést, és azon túl, hogy konfliktus forrásként is jelentkezik igen jelentős szerepet tölthet be a döntések előkészítése során, bár a t ö r z s - k a r a döntések következményeiért esetenként közvetlen felelősséggel nem tartozik. Következésképpen a t ö r z s k a r és a közgyűlés, illetve a termelőszövetkezet egyéb demokratikus fórumai közötti viszony az elkövetkezőkben igen fontos és elengedhetetlen v i z s g á l a t r a szorul. A vezetőség előterjesztése, azok megvitatása és elfogadása, illetve a közgyűlés viszonyainak vizsgálatánál és általában a termelőszövetkezeti demokrácia vizsgálatánál mindig figyelembe kell venni a konkrét szituációt, vagyis az általános és konkrét társadalmi-történeti feltételeket is.

Ami az általános társadalmi-történeti feltételeket illeti megállapítható, hogy a szocialista demokrácia, s ezen belül a termelőszövetkezeti demokrácia kibontakozása haszánkban a megelőző korszakból visszamaradt /politikai megítélés miatt/ olyan körülmények között ment végbe, amelyek bizonyos korszakokban korlátozták az u t ó b b i időben egyre csökkenő mértékben az egyéni aktivitást, a döntésekben való részvételt. A szocialista társadalom egyre gyorsabb és fokozottabb stabilizálódása és a lakosság általános műveltségének növekedése valamennyi területen nagyobb lehetőséget teremtett a különböző döntésekben való részvételre.

Ez a termelőszövetkezetek tekintetében is lehetőséget nyújt a különböző demokratikus fórumokon megnyilvánuló kezdeményező készség, saját szaktudás, s egyéb demokratikus viták kiszélesítésére. Ezt a lehetőséget a termelőszövetkezetre vonatkozó jogszabályok is egyre jobban elősegítik, noha a jogi szabályozás önmagában még nem elégséges, mert azon túlmenő tényezők nagymértékben befolyásolják a termelőszövetkezeti tagok demokratikus magatartását /munkabércsökkenés, ár-emelkedés, életszínvonal-csökkenés, stb./. Éppen ezért fontos az elmondottakon túl bevonni a döntéstervezet kidolgozásába a termelőszövetkezetben dolgozó v é l e m é n y h o r d o z ó k a t , valamint a sajátos szakismerettel rendelkező termelőszövetkezeti tagokat, és minden esetben alapos tájékoztatást kell adni a különböző fórumokon a döntés-tervezetekről, vagy különböző alternatívákról.

Itt is áll az a megállapítás, hogy a megfelelő i n - f o r m á c i ó nélkül a döntésben való részvétel hatáson nem várható el. Más oldalról viszont az is igaz, hogy a kiválasztott döntésialternativa soha sem az ideális, a legjobb, hanem csak a viszonylag leginkább m e g f e l e l ő .

Az lesz tehát a döntés az alternatívák közül, amit az adott k ö r ü l m é n y e k lehetővé tesznek.

A konkrét társadalmi történeti körülményekkel kapcsolatos termelőszövetkezetekben napjainkban végbemenő n e m - z e d é k v á l t á s "Kimutatja a szakmai orientáltság tulsúlyát, a termelőszövetkezetben, vagyis azt, hogy a vezetés nem a régen jól gazdálkodó egyéni paraszokra támaszkodva kívánják felépíteni, sem az un. v o n a l b e l i vezetőket, hanem az agronómusokra, vagyis a speciális szakértelemre." 22

22/ Hegedüs András: Vö. Változó világ. I.m.132.

Felelőssé tesz bennünket a fejlett társadalmi és termelőszövetkezeti demokrácia betartására. Jelenleg a társadalmunkban végbemenő fejlődés korán sem tekinthető homogénnek, mert vannak olyan termelőszövetkezeteink, amelyekben világszinvonalu termelés folyik és sajnos középkorú szintű termelés is folyik még. A fejlett termelőszövetkezeti gazdaságoknál lényegesen nagyobb teret kell, hogy kapjon a demokrácia érvényesülése, hisz egyre-inkább az innováció jellemzi ezeket a gazdaságokat, és tartósan továbbfejleszteni csak úgy lehet, ha az a l u l - r ó l j ö v ő k e z d e m é n y e z é s zöld utat kap.

Ennek érvényesülni kell még akkor is, ha:

- a/ Magyarország gazdaságilag közepesen fejlett, tőkeszegény ország.
- b/ Szocialista berendezkedésénél fogva állandóan törekszik a társadalmi, gazdasági különbségek csökkentésére.
- c/ Gazdaságunkat jelentős hiányok /nyersanyag, kapacitás, lakáshiány, tőkehiány, stb./ jellemzik.

A demokrácia érvényesülés hiányának nem magyarázható azok előtt az új termelőszövetkezeti tagok előtt, akik fiatalon, az egyéni paraszti gazdaság termelési tapasztalatai nélkül, a megváltozott életmódból fakadó magatartással veszik át az idősebb generáció helyét. Ebből adódik, hogy a hagyományos paraszti életmódhoz kötődő sajátosságok és átalakulnak, amely átalakulás mértékét, tartósságát pontosan még nem láthatjuk előre. A nemzedékváltással egyes korábbi konfliktusok is csökkentek a termelőszövetkezetekben, ami például jelentkezett illetve jelentkezik az idősebb és egyéni tapasztalattal rendelkező termelőszövetkezeti tagok, valamint a fiatalabb agrárszakemberek között, ami új konfliktusokat is termelhet.

A nemzedékváltással függ össze lényegében az is, hogy a termelőszövetkezetben az egységes paraszti szakértelemmel rendelkező és a speciális szakképzettséggel rendelkező szakemberek között is konfliktusok jönnek létre. Így nap, mint nap be kell bizonyítani az új technikai ismeret magasabbrendűségét, hasznosságát, amit általában bizalmatlanul fogadtak és a mai napig is esetenként bizonytalanul fogadnak az egységes paraszti szakértelemmel rendelkezők. Vitathatatlan, hogy a speciális szakképzettség közrehat a vezetőség koncepcióinak kialakításában, de azok elfogadásában, illetve a részvétel intenzitásának növekedésében is.

A részvétel intenzitásának növekedésére általában kedvező lehetőséget biztosít a tagság speciális mezőgazdasági szaktudásának növekedése, mert ennek megszerzése segítségével a termelőszövetkezeti tag megbízhatóan értékelheti a termelőszövetkezeti gazdálkodás egészére vonatkozó információkat. Az egységes paraszti szakértelemmel rendelkező termelőszövetkezeti tagot a hagyományos gazda-magatartás jellemzi. Az ilyen termelőszövetkezeti tag jobban igényli a termelőszövetkezet ügyeibe való b e l e s z ó l á s t . Az ilyen termelőszövetkezeti tag kifejelettebb tulajdonosi / m i e n k / tudattal rendelkezik, sőt a szövetkezeti csoporttudat is nála nyilvánul meg leginkább.

A speciális szakképzettséggel rendelkezők számának elterjedése a termelőszövetkezetben növeli a vezetés szakszerűségét, de a speciálisszakértelemmel rendelkezőkben nem él olyan mértékben a t u l a j d o n o s i tudat, illetve a szövetkezeti csoporttudat, mint az előbbi rétegnél. Ez odavezetett, hogy csökkent a tényleges tagsági részvétel a termelőszövetkezetekben, illetve a közgyűlésen.

A termelőszövetkezetekben dolgozó speciális technikai szakértelemmel rendelkezőknek az elvárása a termelőszövetkezettel szemben nem elsősorban a beleszólás, hanem döntően a szabályzott munkaidő és a rendszeres bérjellegű jövedelem. Ez olyan viszonyok összefüggéseként fogjuk fel, amelyek mozgásformát biztosítanak az érdekeknek, az érdekeltek által közvetlen és közvetett módon történő befolyásolásra.

Társadalmi fejlődésünk mai szakaszában az anyagi-gazdasági jellegű szükségletek, igények dominánsak, nyilván az érdekek alakulásában is azok a társadalmi szervezeti feltételek a döntőek, amelyek az anyagi igények kielégítésével függenek össze. A dolgozó érdekei szempontjából a bér összegéhez képest ma csupán másodlagos, hogy az milyen összetevőkből származik. Még kevésbé jelentős számára az a tény, hogy milyen ösztönzési rendszerben dolgoznak, és hogy a tsz anyagi helyzete hogyan alakul, hiszen ettől keresetük adott időszakokban kevésbé függ.

Ha tehát a szövetkezeti demokrácia formális és informális fórumaiba életet akarunk vinni, nem szabad megkerülni azt a tényt, hogy a beleszólást, érszvételet, elsősorban a boríték vastagságán is jó érzékelhető dolgokban várhatunk. Legalább is jelenleg a termelőszövetkezetek jelentős részénél így van. Remélem, hogy a jövőben várható, hogy az érdekek tartalmában, a szükségletekben is megnő a n e m a n y a g i s z ü k s é g l e t e k jelentősége, amikor maga a részvétel iránt is igény lép fel tömegméretekben.

Ehhez viszont szükséges egy fejlettebb, magasabb szintű társadalmi fejlődés.

A szövetkezeti demokrácia fejlődésének jelenlegi szakaszában alapvetően felfelé ivelő tendencia mellett i d ő l e g e s stagnálás, sőt visszaesés is kimutatható, szabályozó rendszer, stb.



A belső tényezők közül megemlíthetjük még a belső érdekelttségi rendszert, a centralizációt, a hierarchizáltságot, a technológiát, a demokrácia intézményi kereteinek fontosságát.

A szövetkezeti demokrácia intézményeinek működése és annak hatékonysága a foglalkoztatottság hiányában esetenként alacsony. A hatékonyság növelése eszközként általánosan a fenti tényezők tervszerű figyelembe vételét jelölhetjük meg, a korábban említett aktivitást növelő eszközök mellett a külföldi tapasztalatok adaptálását is.

Talán élénkülést fog adni a termelőszövetkezetekben is a vállalatoknál bevezetett önkormányzati rendszer, azaz az üzemi bizottságok létrehozása. Jóllehet, hogy a jelenlegi munkásosztály és annak üzemi bizottságán keresztül érvényesülő demokratikus rendszere még nem nőt fel ezekhez a döntésekhez. Az is tapasztalható, hogy sok esetben nem az üzemi dolgozók, hanem az üzemi bizottságban megválasztott vezetők belső frakciói megfosztják a szó igaz értelmében vett tiszta demokráciát. Itt is el kell telni egy-két évtizednek, hogy a formalizálható demokrácia a valóságnak megfelelően érvényesüljön.

Szükséges ily módon az összehasonlító történelmi elemzés ezen a területen is, a mélyebb megismerés szempontjából. Csakis így tisztázható az adott körülmények között kialakult vélemény sajátos tartalma. Már itt előrebocsátom, hogy egy másik történeti időszakban az eredmények éppen ezért másképpen fognak alakulni. Ez pedig azt mutatja, hogy a véleményekben is megtalálható az ugynevezett relatív elem,

vagyis adott időszakban azok a vélemények válnak uralkodóvá, amelyeket az adott körülmények határoznak meg. Az adott körülmények hatása csakis a történetiség elvének érvényrejuttatásával, illetve összehasonlító történeti kutatásokkal szűrhető ki.

Erre azonban jelen értekezésem keretében nem vállalkozhattam, mert hasonló problémával találkozunk az előbb már említett ipar területén is. Ez azonban nem mond ellent egymásnak, mert a j ó v e z e t é s n e k éppen olyan fontos feltétele a demokrácia, mint a jó vezetés a j ó k e r e s e t i l e h e t ő s é g e k n e k !

A termelőszövetkezeti közgyűlés szerepét vizsgálva figyelembe kell venni azt is, hogy a termelőszövetkezeteken belül is érvényesül a szervezetek egyik lényeges szociológiai jellegzetessége, nevezetesen az, hogy benne a státuszok és szerepek h i e r a r c h i k u s a n é p ü l - n e k f e l, ami nyilvánvaló a termelőszövetkezeteken belül is egyenlőtlenségeket alakít ki a tagok között, vagyis megtöri a tagok egyenlőségét.

Ez elsősorban abban fejeződik ki, hogy a termelőszövetkezeti tagság és a vezetőség között a h a t á s k ö r meg van osztva, és ebből adódóan nem minden ügyben dönt közvetlenül a termelőszövetkezet különböző demokratikus fóruma, közte a közgyűlés. A vezetőség hatásköre a közgyűlésnek kizárólagos hatáskörébe nem tartozó ügyek esetén érvényesül. Ebből adódóan a döntéshozatal delegálása a küldöttgyűlés, a közgyűlés és a vezetőség, illetve az elnök között a termelőszövetkezetekben is megtalálható, és ez a jelenség önmagában is k o n f l i k t u s lehetőségeket hordozhat magában.

Más oldalról viszont a h i e r a r c h i a eleve a termelőszövetkezeteken belül is elősegíti a hozott határozatok elfogadását, a munka, illetve a termelő tevékenység koordinálását és erősíti a felelősséget. Jóllehet a küldöttgyűlési és a közgyűlési döntés a személyes felelősséget háttérbe szorítja, és a kollektív felelősség elvét állítja előtérbe, ezért el kell dönteni, hogy mit kell k ö z ö s e n dönteni a tagsággal, illetve m i t n e m .

Ezek az ügyek elsősorban a hosszútávú és rövidtávú tervek elfogadása, a vezetőség felelősségrevonása és a bizottságok megválasztása. Figyelembe kell venni, hogy a termelőszövetkezetek társadalmi, szervezeti jellege is átalakult, napjainkban ugyanis előtérbe került a termelőszövetkezetek önálló vállalati üzemi jellege. Az elnök véleménye tehát meg egyezik az új jogi szabályozással.

A vezetőség felelősségre vonását illetően pedig éppen speciális szakértelem erősödése következtében alakulhatott ki ez az álláspont, mert hiszen a felelősségre vonás speciális szakértelem hiánya miatt kevésbé várható el a küldött, illetve a közgyűléstől. Itt azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni azt, hogy a felelősségre vonás nem csupán jogi, pénzügyi felelősségrevonás, hanem politikai felelősségről is beszélnünk kell.

Ebből a szempontból pedig a termelőszövetkezeti vezetés társadalmi függésének biztosítása szempontjából elengedhetetlenül szükséges az, hogy a vezetőség felelősségre vonása a közgyűlés elé tartozzon. Vagyis nem lehet figyelmen kívül hagyni a t á r s a d a l m i - p o l i t i k a i ellenőrzés szerepét, jelentőségét a termelőszövetkezetekben sem.

A termelőszövetkezetek napjainkban is a fejlődés átmeneti szakaszában vannak. Ez már korábban kifejeződött abban, hogy a termelőszövetkezetek dolgozói megőrizték a hagyományos paraszti gazdálkodásból azt, amit be lehetett illeszteni az új termelési szerkezetekbe. Idetartozik, a már korábban említett háztáji gazdálkodás léte is, ami a parasztságnak a földhöz való ragaszkodását fejezi ki. A hagyományos paraszti gazdálkodásnak ezt a formáját azért kell megőrizni, mert ez megkönnyíti az egyéni, családi termelésből való átmenetet a nagyüzemi termelés kereteibe. Továbbá a háztáji gazdálkodás biztosítása áthidalta az átállás nehézségeit.

Ez azért is fontos, mert a jövedelem átalakulásában is kifejeződésre jutott. A termelőszövetkezeti tagok jövedelmének jelentős része származik napjainkban is a háztáji gazdálkodásból, márcsak azért is, mert sok esetben még a háztáji gazdálkodás a döntő és nem a közös, illetve a háztáji gazdálkodás fejlesztése népgazdasági érdek is, mivel az ország állattállományának több mint 50 %-a itt található.

Ez a tény pedig konzerválja a régi paraszti tudatot is, vagyis a kistulajdoni szemléletet. Tekintettel arra, hogy a háztáji gazdálkodás továbbra is létezik, sőt egyes termelési ágakban a nagyüzemi termelésnél is kifizetődőbb /állattenyésztés, zöldségtermelés, stb./. Ez a körülmény a termelőszövetkezeti tagoknak a vezetéssel kapcsolatos viszonyára is döntően kihat. Egyrészt pozitív hatása is lehet a vezetésben való részvétel alakulására, mivel a termelőszövetkezet tagjai nem függenek teljesen a vezetéstől, másrészt negatívan is hathat, hiszen az egyéni érdekek előtérbe állítását eredményezheti.

Nyilván ezzel függ össze a termelőszövetkezeti vezetők állásfoglalása is, jóllehet a jogi szabályozás szerint sem tartozik a közgyűlés hatáskörébe a háztáji föld elosztása.²³

A termelőszövetkezeti tag ugyanis harcolhat azért a vezetőségiüléseken, hogy a háztáji föld területét a termelőszövetkezet a legjobb minőségű közös földjéből adja ki. Ez pedig a konfliktusok sorozatát hozhatja létre a vezetőség és a tagság között.

A mezőgazdasági termelőszövetkezetek gépesítése azonban jelentős társadalmi hatásokkal jár a termelőszövetkezetben is. Ez azon túl, hogy kifejeződik a munkaerőstruktúra átalakulásában, valamint a munkaerőszükséglet csökkenésében, olyan hatásokat is eredményez, hogy a vezetés függősége a t a g o k t ó l c s ö k k e n , illetve háttérbe szorítja a háztáji gazdálkodás negatív hatását, mert csökkenti annak jelentőségét és viszonylagos önállóságát. A termelőszövetkezet megerősödésével ugyanis a termelőszövetkezetben végzett nagyobb mértékű szakmunka, ezen kívül a különböző kisvállalkozások, VGMK-k vonzóbbá, azaz kifizetőbbé válnak, s ez háttérbe szorítja a háztáji gazdálkodásból adódó negatív következményeket, és pozitív irányba befolyásolja a munkafegyelmet. De pozitívan befolyásolja az irányítás hatékonyságát és a termelés eredményességét is.

Természetesen egyéb hatások is jelentkeznek, így pl. munkaerő szabadul fel más területek számára, növekszik a speciális szakképzettséggel rendelkezők száma, és az ebből fakadó feszültség a termelőszövetkezet javára szolgál.

Ami pedig azt a problémát illeti, hogy a /elnök/ dön-

téseim során sorrendben kiknek a tanácsait, illetve javaslatait veszem leginkább figyelembe elsősorban a termelőszövetkezetben dolgozó szakemberek véleménye a döntő, majd a területi szövetség és a megyei hivatal szakembereinek véleménye.

Ezután következik: a tsz. pártszervezet és az alacsonyabb szintű vezetők véleménye. Ez azonban még nem jelenti a küldöttgyűlés, a termelőszövetkezet különböző demokratikus fórumainak, illetve egyéb szervek jelentőségének a lebecsülését, hiszen felelek javaslataim megvalósításáért a közgyűlés előtt. Ebből is látszik, hogy nem igazolódott az a hipotézis, hogy a nagy mezőgazdasági gyakorlattal rendelkező termelőszövetkezeti tagok jelentőséggel bírnak. A speciális szakértelem jelentőségének fokozódásával, illetve a tudományos technikai forradalom hatásával függ össze a komplex döntés.

Ami pedig a politikai állásfoglalást illeti ez összefügg a pártszervezet munkájával, de emellett figyelembe kell venni a központi és a helyi /városi/ politikát is.

Általában a felsőbb szervek politikai állásfoglalásai, tájékoztatásai, észrevételei, reflexiói különböző fórumokon, illetve azon kívül hangzanak el. Figyelembe kell venni ezen a területen párt- és állami szerveket, illetve a Termelőszövetkezetek Területi Szövetségét egyaránt.

Az információ ugyanis a termelőszövetkezetbe eljuthat formalizált, és nem formalizált uton, közvetlenül és közvetve. Mindkét csatornán országos és helyi politikai értékelések egyaránt áramolhatnak a termelőszövetkezetbe, ennek hatása nyomán ezt az információt a közvélemény is tovább viheti.

Megállapítható, hogy a helyi politikai értékelések összefüggése esetenként az országosnál is fontosabb szerepet játszhat, mivel közvetlen instrukciót adnak. A helyi párt-szervezetek - a társadalmi élet valamennyi szférájában - p o l i t i k a i i r á n y i t ó i a munkahelyi demokratizmus szervezéséért felelős szakmai vezetőknek és a szakembereknek. A pártszervezetek fontos feladata, hogy f e l k é s z i t s é k az alapszervezeti vezetőséget a demokratizmus színvonalas irányítására, különösen időszerű ez most, amikor jelentősebb mértékű ö r s é g v á l t á s van. Ebben az időben olyan párttagok válnak vezetőségi tagokká, akik korábban nem rendelkezhettek ilyen ismeretekkel és gyakorlattal. Indokolt tehát megismertetni velük a központi határozatokat és a helyileg már korábban kialakult helyes módszereket. Ezek olyan párttagok legyenek, akik - a többi dolgozók bizalmát élvezik, a pozitív és kritikai észrevételeket egyaránt készek továbbítani, a kialakult álláspontok között választani tudnak. A pártszervezet fontos feladata annak tudatosítása, hogy a vezetők minden kérdésben nem kérhetik ki a vezetettek véleményét, mert előfordul, hogy nincs idő, vagy lehetőség és n i n c s i s r á s z ű k s é g, minden kérdésfelett konzultálni. A vezetők nem valósíthatnak meg minden elhangzott javaslatot. /Pl. amely ütközik a termelőszövetkezet, vagy a népgazdasági érdekekkel, stb./ A pártszervezetnek előzetesen figyelemmel kell kísérni a megfelelő e l ő k é s z i t é s t, mert a tapasztalatok azt bizonyítják, hogy a demokratizmus érvényesülése nagymértékben ettől függ.

Az előkészítés során azon is munkálkodni kell, hogy a gazdasági vezetés és a tagság közötti esetleges n é z e t e l t é r é s e k megoldódjanak. A közvetlen fórumok, tanácskozásának előkészítése során ügyelni kell arra, hogy

figyelembe vegyék a dolgozó kollektiva differenciált összetételét. A beszámolók közérthetően legyenek megfogalmazva, a szakmai összefüggések egyszerűek és szemléletesek legyenek, a döntések meg legyenek indokolva, ennek során előnyei mellett esetleges hátrányos következményeit is el kell mondani.

A pártszervezet a káder- és ellenőrző munkájával nagyban segíti a munkahelyi demokrácia fórumain szereplő vezetők felkészítését, magatartását, felelősségérzetét, ezen túl arra is törekszik, hogy a későbbiek során mennyire hasznosulnak a kollektívák által feltett javaslatok, hogy milyen intézkedés történik a döntések megvalósítása érdekében és hogy milyen magatartást tanusítanak a vezetők a bírálók iránt, időben reagálnak-e az elhangzottakra.

Ennélfogva a párt belső élete szorosan kapcsolatban van a munkahelyi demokráciával, illetve a termelészövetkezet demokratizmusával. Rendezvényein a megszokott aktív magatartás valamennyi munkahelyi fórumon érvényesül. Ezeket a párttagokat és a többi dolgozót is a demokratikus jogaik és kötelességeik gyakorlására ösztönzik. A kommunista taggyűléseken, vagy pártcsoport értekezleteken, a fórumokon való aktív szereplésre irányuló felkészítése rendkívül fontos feladat. Az összegyűjtött tapasztalatokat hasznosítják a helyi politikai feladatok kialakítására és a termelészövetkezeti demokrácia gyakorlására.

A politikai értékelések a termelészövetkezet közgyűlései, pártvezetőségei és a taggyűlései ezeknek döntései, elsősorban az abban résztvevő tsz tagok tudatán keresztül hatnak.

Tekintettel arra, hogy a politikai információk közlésében

nagy szerepe van a pártnak, ezzel összefüggésben több kérdés vetődött fel a párttaggyűlésen, az ott lévő fizikai dolgozók felé, amik így hangzottak el:

a/ Véleménye szerint milyen szerepe van általában a tsz pártszervezetének a tsz életében?

A megkérdezettek több mint 50 %-a szerint jelentős, és mintegy 10 %-nak volt csak olyan véleménye, hogy nincs szerepe.

b/ Milyen szerepe van a pártnak a tisztségviselők jelölésében?

A megkérdezettek 80 %-a úgy válaszol, hogy döntő.

c/ A tagok anyagi- és erkölcsi megbecsülésének érvényrejtetésében? 40 % úgy nyilatkozott, hogy pozitív, 32 %-a nem tudja, 28 %-a közömbös.

A felvetődött problémákra a termelőszövetkezeti fizikai dolgozók véleménye szerint a termelőszövetkezet elnöke tehet legtöbbet, amennyiben a felvetődő problémákat saját erőből meg lehet oldani, ha pedig külső erőből lehet a problémát megoldani, akkor annak érdekében legtöbbet tehet a Termelőszövetkezetek Területi Szövetsége.

Az, hogy a termelőszövetkezet elnöke tehet a legtöbbet, ez nyilvánvaló az ismeretek hiányosságával magyarázható. Igen érdekes viszont az, hogy az utóbbi 5-6 évben a Területi Szövetség munkájában pozitív változás állt be, amely mindinkább kifejeződik a termelőszövetkezetek érdekképviselésében, belső ellenőrzési, szakmai segítségében és nem utolsósorban a létrehozott KTA gazdasági segítségében.

4/ Tisztségviselők, a vezetőség és a tagság

További vizsgálat tárgyát képezte a termelőszövetkezeti tisztségviselők, a vezetőség és a tagság viszonya, melyből megállapítható, hogy a vezető és vezetettek közötti viszony, illetve a vezetőkkel való elégedetlenség és elégedettség számos tényezővel függ össze. Mindenekelőtt összefügg a vezetőkkel szembeni elvárások teljesítésével. Másképpen mondva: Az elégedetlenség annak a különbségnek a függvénye, amely fennáll a termelőszövetkezeti tagok elvárásai és azok teljesítése között. Az elégedetlenség, illetve az elégedettség a vezetővel szemben összefügg továbbá azzal is, hogy a termelőszövetkezeti taggal szembeni vezetői elvárások ellentétesek, a tsz tag életfeltételeivel, érdekeivel.

Az elvárások pedig kapcsolatosak a szakképzettség szintjével is. A pszichológiai tudomány azt is kimutatta, hogy valamely személy egyénisége is befolyásolja a vezetéssel szembeni elégedettségét, vagy elégedetlenségét.

A vezetőkkel szembeni beosztotti elvárások pedig kapcsolatosak konkrétan a termelőszövetkezeti vezető esetében a tervező-szervező-kezdemenyező készséggel, a szakmai tudással, az emberekkel való bánásmóddal /emberismerettel/ a tekintéllyel, a tagok iránti bizalommal, a tagok munkájának, teljesítményének igazságos értékelésével és döntően a gazdálkodás eredményességének biztosításával.

Napjainkban, vagyis az adott történelmi körülmények között, a vezetéssel szemben az első elvárás a jövődelemmel, valamint a munkafeltételekkel kapcsolatos, s így a vezetőkkel szembeni elégedetlenség a

jövedelemmel, illetve a munkafeltételekkel kapcsolatos elégedetlenséget is kifejezheti. Jóllehet nem csupán erről van szó, hanem más okok is készíthetik a termelőszövetkezet tagjait l á z o n g á s r a , vagy ehhez hasonló megnyilvánulásra, a vezetéssel szemben.

Nincs elégedettség, ha pl. hiányzik a t e r v e z ő k e z d e m é n y e z ő - s z e r v e z ő - e l l e n ő r z ő készsége a vezetőnek. Ha tehát a vezetés nem dolgoz ki az irányítás alatt álló k ö z é p v e z e t ő k számára megfelelő termelési tervet, fejlesztési koncepciót, vagy a kijelölt munkafeladatokat elosztása nem történik meg helyesen, és a termelőszövetkezet tagjai nem látják világosan feladataikat, felelősségüket, ha nem gondoskodnak tevékenységük hatékony ellenőrzéséről.

Nincs elégedettség akkor sem, ha a vezetés nem rendelkezik megfelelő s z a k m a i t u d á s s a l, ha szakmai képzettségük nem magasabb az átlag termelőszövetkezeti tag szakismereténél.

Elégedetlenség van akkor is, ha a vezetés bánásmódja a b e o s z t o t t a k k a l nem megfelelő, nem humánus, vagyis a vezető nem alkalmazza ö s s z e h a n g o l v a a kényeszer és meggyőzés eszközeit. Ez ugyanis könnyen vezethet a munkával való elégedetlenségre, illetve döntően befolyásolja a munkával való elégedettséget.

Elégedetlenség fejeződik ki a vezetéssel szemben, abban az esetben is, ha a vezetésnek nincs b i z a l m a a tagsággal, amit a nem kielégítő f e l ü l r ő l l e f e l é i r á n y u l ó kommunikáció tükröz. A megfelelő kommunikáció a vezetők és a v e z e t e t t e k között kiküszöbölheti a félreértéseket, éppen ezért az információ szolgáltatásra /amely igen lényeges

vezetői funkció/ nagy gondot kell fordítani, és mindig ki kell küszöbölni a nem hivatalos információk torzító hatását.

Nincs elégedettség a vezetővel kapcsolatban akkor sem, ha nem biztosítja az i g a z s á g o s munkaelosztást és az i g a z s á g o s munkaértékelést, ugyanis a termelőszövetkezet tagjai az összehasonlítás alapján értékelnek. Természetesen figyelembe kell venni azt is, hogy általában i g a z s á g n i n c s, az mindig konkrét és v i s z o n y l a g o s.

Elégedetlenség van a vezetéssel szemben, ha olyan vezetési stílust alkalmaz, amely nem készíti az e g y ü t t m ű k ö d é s r e , a k e z d e m é n y e z é s r e , hanem csupán az e n g e d e l m e s s é g r e. Ebben az esetben ugyanis nem csökken, hanem erősödik a termelőszövetkezeti tag függési érzése a vezetés irányában.

Nincs elégedettség a vezetővel, ha döntései során, illetve a döntési alternatívák kiválasztása során egyes nem formalizált csoportok igényeit, érdekeit túlzottan előtérbe helyezi, vagy csak azok véleményére alapoz csupán, amely formális kapcsolataira, vagy nem formális hatalmára épül. Általában meg kell jegyezni, hogy az elégedetlenség j o g o s s á g á t , vagy j o g t a l a n s á g á t mindig meg kell állapítani. Értekezésem során nem törekedhettem az elégedettség, illetve az elégedetlenség okainak feltárására. Azt néztem csupán, hogy a termelőszövetkezet tagjai hova fordulnak, ha elégedetlen lenne valamely termelőszövetkezeti vezető, illetve tisztségviselő munkájával. A kapott eredmény szerint a válaszolók 11 %-a fordulna közvetlenül a vezetőhöz, az elégedetlenség okainak megszüntetése céljából.

Mintegy 5 %-a a küldött, vagy a közgyűlés közösségéhez több mint 60 %-a a magasabb vezetőkhöz, 11 %-a pártfórumhoz, 3 %-a a tömegkommunikációs eszközökhöz, míg 10 %-a, akik nem látnak lehetőséget a beavatkozásra, illetve nem tennének semmit, ha elégedetlenek lennének valamelyik termelőszövetkezeti vezető munkájával.

A vezetők és a vezetettek közötti elégedetlenség feloldása többféle úton mehet végbe és válhat újra harmónikussá, illetve maradhatnak továbbra is konfliktus jellegűek e viszonyok. Általában a vezető és vezetettek közötti konfliktus /amennyiben nem döntésekkel függ össze/ személyi síkon a tsz-ből való kilépéssel feloldható.

Kérdés azonban, hogy ez a feloldódás egyoldalúan milyen irányban polarizálódik, azaz a termelőszövetkezeti tag irányába, vagy a vezető irányába. Ennek feltárása figyelemmel a termelőszövetkezetek esetenkénti monopol helyzetére /elsősorban a falvakban/ még előttünk áll. Ha pedig az elégedetlenség a vezető döntéseivel vagy hatalmával /ami a státusz velejárója/ illetve ennek nyomán létrejött feszültségekkel kapcsolatos, már nehezebben oldhatók fel. Ebben az esetben ugyanis nem formalizált csoportok jönnek létre azokból, akik é r d e - k e i k b e n sértettnek érzik magukat és ez elmélyíteti a termelőszövetkezet vezetőivel, de kedvezményezett csoportjával szembeni feszültségeket, konfliktusokat is.

A konfliktusok, különösen akkor mélyülnek el, ha a s é r t e t t c s o p o r t o k feltételezik, hogy a döntést hozó vezető és a kedvezményezett csoport szoros kapcsolatban van, vagy esetenként azonos is.

ÖSSZEFOGLALÁS - KÖVETKEZTETÉSEK

Összefoglalóan megállapítható, hogy a termelőszövetkezeti demokrácia, illetve ennek során a döntésekben való részvétel számos pozitív hatással, illetve következménnyel jár. Mindenekelőtt közrehat az optimális döntések előkészítésében, a döntések pozitív és negatív következményeinek előrelátásában, a döntések hatékonyságának biztosításában, azok meghozatalában, végrehajtásában és megvalósításuk ellenőrzésében.

Közrehat továbbá a keletkezett problémák, feszültségek, konfliktusok jelzésében és feloldásában.

Biztosítja továbbá a termelőszövetkezeti vezetés tagságtól való permanens függését, illetve állandósítja is azt.

Kedvező hatása kifejeződik továbbá a jobb munkavégzésben, a döntések végrehajtásában.

Negatív hatása között megemlíthetjük az elkedvetleneedést, a kezdeményező készség háttérbe szorulását, amikor a különböző jelzésekre, véleményekre, kezdeményezésekre nem történik reagálás.

Végezetül vissza kell térni, a már korábban jelzett megállapításra, nevezetesen arra, hogy emunkáncsupán kísérleti jellegű volt, jóllehet hipotéziseim részben igazolódtak az elmúlt 8 év során. Megbízható összkép kialakításához azonban további vizsgálódásra, elmélyülésre van szükség. Ebből adódóan a jelen értekezésemben közölt feltételezéseket, adatokat óvatosan kell kezelni, vagy

annak kezelése óvatosságot indokol. Másrészt igen fontos a továbbiakban a termelőszövetkezeteken belül hozott döntések t i p i z á l á s a , amihez képest a demokrácia feltárásának tartalmát, annak érvényesülését, a termelőszövetkezetekben viszonyítani szükséges.

Ez adódik abból, hogy a paraszti élet átértékelődött és ez társadalmilag még nem fejeződött be.

A tudományos vizsgálatok, értekezések az egyik legösszetettebb problémakör¹ jelenti napjainkban. Különösen vonatkozik ez az egész társadalmunkat az ország egész gazdasági életét érintő nagy mozgalommal, a termelőszövetkezetek kialakulásában. Éppen ezért különös figyelemre méltó minden olyan törekvés, amely² termelőszövetkezet, vagy termelőszövetkezetek történetét tárja fel és abban vizsgálja a tiszta tsz demokrácia érvényesülését. Ezek mögött egy nagy közösség - gazdasági társadalmi élete, bonyolult kapcsolatai fonódnak össze. Jól tudjuk, akik a termelőszövetkezet megalakulásának kezdeti időszakát átélték és megélték, hogy milyen jelentős átalakulás és változás történt a parasztság életében.

Ennek az átalakulásnak és változásnak a folyamata napjainkban is ellentmondásos.

1. sz. melléklet

Alapszabály a Május 1. Mg. Termelőszövetkezetben
a termelőszövetkezeti demokrácia érvényesüléséről

Békéscsaba, 1986. február 15-i közgyűlés
jóváhagyásával

A L A P S Z A B Á L Y

Szövetkezetünk Békés megyében Békéscsaba város, Gerla község területén 1974. január óta működik és a békéscsabai Május 1. és gerlai Magvető jogelőd termelőszövetkezetek 1974. január 1. napjával történt egyesülés eredményeként jött létre.

A termelőszövetkezet neve: "Május 1" Mezőgazdasági Termelőszövetkezet

A termelőszövetkezet székhelye: Békéscsaba

irányítószáma: 5600

utca, házszám: Nagyrét 1653.

A termelőszövetkezet törzskönyvi nyilvántartási száma:
4043056

A termelőszövetkezet tagsága - a hatályos jogszabályok rendelkezéseit, és a szövetkezet adottságait és célkitűzéseit figyelembe véve - a működés gazdálkodás alapokmányaként

A L A P S Z A B Á L Y Á T

a következők szerint állapítja meg:

A tsz célja:

A termelőszövetkezet célja, hogy kizsákmányolástól mentes közös gazdálkodás keretében

- a tudomány és a technika vívmányainak alkalmazásával növelje a termelést, emelje a termelékenységét és a gazdálkodás jövedelmezőségét, közreműködjen a társadalom szükségleteinek kielégítésében,
- a szocialista elvek szerinti munkadijazás és jövedelemelosz-

tás kialakításával tagjai részére megfelelő jövedelmet biztosítson és érdekeltté tegye őket a közös gazdaság fejlesztésében,

- emelje a tagság szakmai, politikai és kulturális képzettségét,
- az élet- és munkakörülmények javításával elősegítse az ipari és mezőgazdasági munka, a város és a falu közötti alapvető különbségek fokozatos megszüntetését.

A Tsz képvisellete:

A termelőszövetkezetünket az elnök, akadályoztatása esetén az elnökhelyettes/ek/ képviseli.

Más tag, vagy alkalmazott - ha a jogszabály eltérően nem rendelkezik - a termelőszövetkezet képviseletében csak írásbeli meghatalmazás alapján járhat el. Ilyen meghatalmazást az elnök /elnökhelyettesek/ adhat.

Kötelezettségvállalás:

Írásbeli kötelezettséget az elnök, vagy két képviselőre jogosult személy együttesen vállalhat.

A termelőszövetkezet bankszámlájáról való rendelkezéshez, továbbá hitelszerződés kötéséhez két jogosult személy együttes aláírása szükséges.

I. Fejezet

Tagsági viszony

1./ A tagsági viszony keletkezése

- Termelőszövetkezetünknek tagja lehet minden 14. életévét betöltött állampolgár, ha az általános iskolát eredményesen elvégezte, vagy az iskola rendszeres látogatása alól felmentették.

- A 16. éven aluli kiskorut csak törvényes képviselőjének írásbeli hozzájárulásával lehet tagként felvenni.
- A 16. életévét már betöltött kiskoru felvételéhez is szükséges a törvényes képviselő írásbeli hozzájárulása, amennyiben beviteli kötelezettség alá eső vagyontárgyai vannak.
- A tagfelvételt belépési nyilatkozattal kell kérni, melyet a vezetőséghez írásban kell benyújtani.
- A kérelmezőnek írásban nyilatkozni kell arról, hogy a termelőszövetkezet alapszabályának és más belső szabályzatainak rendelkezéseit magára nézve kötelezően elismeri.
- A tag felvételéről - amennyiben a belépési nyilatkozatot a tag nem vonta vissza - a vezetőség a belépési nyilatkozat benyújtását követő első ülésén dönt.
- A tagfelvétel tárgyában hozott vezetőségi határozatról az érdekelteket írásban kell értesíteni, a legközelebbi küldöttgyűlést pedig tájékoztatni.
- Ha a vezetőség a felvételi kérelmet elutasítja, a határozat ellen a felvételt kérő a küldöttgyűléshez kérelemmel fordulhat.
- A kérelemről a legközelebbi küldöttgyűlés köteles dönteni.
- A küldöttgyűlési határozat ellen jogorvoslatnak helye nincs.
- A felvételt kérő a belépési nyilatkozat benyújtásának

időpontjától kezdve az elnök engedélyével a közös munkában részt vehet, a munkavégzéssel összefüggő jogaira és kötelezettségeire a tagokra vonatkozó szabályok az irányadók.

- Az önelszámoló egységeknek a tagfelvételnél véleményezési joguk van.
- A tagsági viszony a belépési nyilatkozatnak a vezetőséghez történt benyújtása időpontjától kezdődően visszaható hatállyal jön létre. A vezetőség a tagsági viszony kezdő időpontjául ezt követő, de a közös munkában való rendszeres részvétel megkezdésénél nem későbbi időpontot is megállapíthat.

Kettős termelőszövetkezeti tagság létesítése

- A termelőszövetkezet - más termelőszövetkezet közötti megállapodás keretében - tisztség betöltése céljából engedélyezheti a tag részére kettős termelőszövetkezeti tagság létesítését.

Kettős termelőszövetkezeti tagsági viszony létesítése esetén az érintett termelőszövetkezetek vezetőségei a taggal közösen állapodnak meg abban, hogy a tagot az általa teljesített közös munka alapján milyen mértékben illeti meg a háztáji juttatás, a fizetett szabadság és a betegségi segély.

2./ Á t l é p é s

A termelőszövetkezet tagja a kilépés szabályai szerint más termelőszövetkezetbe átléphet.

Az átlépési szándék bejelentéséhez csatolni kell az érintett termelőszövetkezet vezetőségének nyilatkozatát, hogy

az átlépni kívánó dolgozót felveszi tagjai közé.

Az érdekelt termelőszövetkezet vezetőségei és a tag közös megegyezéssel állapítják meg az átlépés időpontját. Átlépés esetén a tagot úgy kell tekinteni, mintha a termelőszövetkezetnél töltötte volna le korábbi tagsági viszonyát.

3. / Tagsági viszony megszűnése

A termelőszövetkezeti tagsági viszony megszűnik:

- a. / kilépés,
- b. / kizárás,
- c. / a tag halála,
- d. / a termelőszövetkezetnek jogutód nélküli megszűnése esetén.

K i l é p é s

A termelőszövetkezeti tag a kilépési szándékot írásban köteles a termelőszövetkezet vezetősége felé beterjeszteni.

Magasabb vezető munkakört betöltő tag esetében a kilépés időpontja előtt 3 hónappal /90 nap/, üzemi vezetők esetében a kilépés időpontja előtti 2 hónappal /60 nap/, más tagok esetében a kilépés előtt 30 nappal.

A meghatározott idő elteltét követő nappal a tagsági viszony megszűnik.

A tag az előzőekben meghatározott idő eltelte előtt általában a vezetőség hozzájárulásával, de ülései közt a vezetőség hatáskörét az elnök is gyakorolhatja, léphet ki. A tagsági viszony ilyen esetben a vezetőség, elnök hozzájárulásával meghatározott napon szűnik meg.

A meghatározott idő eltelte előtt a vezetőség hozzájárulása nélkül történő kilépés a kizárás jogkövetkezményeit vonja maga után.

Munkavégzés alóli felmentés

Az öregségi nyugdíjra jogosultságot szerző tagot a jogosultság időpontját megelőző 6 hónap alatt átlagrészesedés folyósítása mellett a kilépésnél meghatározott időtartam szerint felmentheti a munkavégzés alól a termelőszövetkezet vezetősége.

Tagsági viszonyt kizárással csak fegyelmi büntetésként lehet megszüntetni. Ilyen esetben a tagsági viszony a kizárást ki-
mondó határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg.

A tagokkal való elszámolás

A tagsági viszony megszűnése esetén a volt taggal, illetve örökösével a jogszabályban foglaltaknak megfelelően el kell számolni.

Tagsági jogok és kötelezettségek

1./ A tagok fontosabb jogai:

- A tag jogosult, hogy a közgyűlésen tanácskozási és szavazati joggal részt vegyen, javaslatot terjeszthessen elő, a vezetőségtől és más szervektől, vezetőktől felvilágosítást kérhessen.
- a tag jogosult, hogy a tsz szerveinek és tisztségviselőinek megválasztásában részt vegyen, illetőleg őt - ha vele szemben kizáró ok nem áll fenn - bármelyik tisztségre megválasszák.

- A tag jogosult a közös munkában részt venni és munkája után az alapszabályban, belső önkormányzati szabályzatokban - a jogszabály keretei között - meghatározott munkadijazásra, illetve a gazdálkodás eredményéből való részesedésre.
- A földdel belépett tagnak joga van a bevitt föld után földjáradékra, melynek mértéke a jelen alapszabály későbbi pontjában van meghatározva, a termelőszövetkezet működéséhez szükséges vagyontárgygal belépő tagnak joga van az alapszabály későbbi pontjában meghatározott térítésre.
- A tsz tagnak joga van a termelőszövetkezet használatában álló földjét a tsz-nek felajánlani.
- A tsz tagnak joga van az alapszabályban megállapított feltételek mellett háztáji gazdaság fenntartására.
- Joga van az alapszabályban és a jogszabályokban megállapított feltételek mellett szociális, kulturális jellegű juttatásokra, betegségi, szülési, bevonulási és egyéb segélyekre, valamint fizetett szabadságra.
- Joga van igénybe venni a tsz által biztosított szolgáltatásokat.
- Joga van a közgyűlés, illetve küldöttgyűlés által elfogadott közös célkitűzések megvalósításához anyagilag is hozzájárulni.
- A közös munkában rendszeresen résztvevő családtagok a tagokkal egyenlő feltételekkel vehetnek részt a tsz közös munkájában.



2./ A tagok fontosabb kötelezettségei:

- A tsz tagja köteles személyesen részt venni a szövetkezet szervezeti életében és a tsz közös munkájában.
- A tsz tagjai az alapszabály későbbi pontjában meghatározott munkaórát kötelesek teljesíteni.
Az egyes tagok munkaidő keretét a vezetőség a Munkaügyi Szabályzatban állapítja meg.
Amennyiben a termelőszövetkezet tagja a minimális munkanapot saját hibájából nem teljesíti, részére a háztáji föld, fizetett szabadság nem adható, és a tsz által nyújtott kedvezményben sem részesülhet.
- A tsz tagja köteles a mezőgazdasági termelőszövetkezetekről szóló 1967. évi III. törvény és végrehajtására kiadott rendeletekben, az alapszabályban és belső szabályzatokba foglalt rendelkezéseknek maradéktalanul eleget tenni, a munkafegyelmet betartani, a vezető szervek, munkahelyi vezetője utasításait végrehajtani.
- Meg kell tagadni az utasítás végrehajtását, ha annak teljesítője ezzel bűncselekményt követne el.
Nem köteles teljesíteni a dolgozó a határozatot, vagy utasítást, ha annak végrehajtása a saját, vagy más személy egészségét, testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- A tsz tagja, a közös munkában résztvevő családtagja, az alkalmazott köteles a közös vagyont, a közösen használt termelőeszközöket, a társadalmi tulajdont károsító cselekményekkel és eseményekkel szemben megvédeni.

- A tsz tagja köteles a földet és azokat a vagyontárgyakat bevenni, amelyre nézve beviteli kötelezettség terheli.
- A tag köteles az alapszabály által előírt vagyoni hozzájárulást teljesíteni.
- Köteles a termelőszövetkezeti taghoz méltó magatartást tanusítani.

II. Fejezet

A termelőszövetkezet szervezete:

A. / Testületi szervek

1. / A Tsz testületi vezető szervei:

- a. / közgyűlés
- b. / küldöttgyűlés
- c. / vezetőség
- d. / ellenőrző bizottság

2. / Munkahelyi közösségek

3. / A közgyűlés által létesített állandó bizottságok

- a. / nőbizottság,
- b. / döntőbizottság

4. / A vezetőség által létesített állandó bizottságok

- háztáji bizottság
- szociális bizottság
- versenybizottság, ujitási és innovációs bizottság
- oktatási, kulturális és sportbizottság

Közgyűlés:

A termelőszövetkezet legfőbb testületi vezető szerve a közgyűlés, amely a tagok összességéből áll.

A közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik:

- az alapszabály megállapítása és - ha a törvény másképpen nem rendelkezik - módosítása,
- az elnök, elnökhelyettes, vezetőség tagjainak, az ellenőrző bizottság elnökének és tagjainak, a döntőbizottság elnökének és tagjainak, a nőbizottság elnökének megválasztása, felmentése, visszahívása, elmozdítása,
- a középtávu tervek meghatározása,
- a vezetőség és az ellenőrző bizottság beszámoltatása éves munkájukról,
- a területi /szakmai/ szövetségbe a belépés, az onnan való kilépés elhatározása,
- a termelőszövetkezet egyesülésének /bedvadásának/, szétválásának /kiválásának, átalakulásának, megszűnésének elhatározása,
- a kongresszusi küldöttválasztó gyűlésre, területi szövetség küldöttgyűlésébe küldött választása,
- döntés minden olyan kérdésben, amelyet a jogszabály, vagy az alapszabály a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe utal.

A közgyűlést a vezetőség évenként legalább egy alkalommal köteles összehívni.

A közgyűlést akkor is össze kell hívni, ha

- az ok és a cél megjelölésével a tagok 10 %-a, az Ellenőrző Bizottság, vagy az állami törvényességi felügyeletet gyakorló szerv azt írásban indítványozza,

- a tsz fizetési kötelezettségét tartósan nem teljesíti,

A közgyűlés határozatképes, ha azon a tagoknak legalább 2/3-a jelen van.

A közgyűlés határozatképessége megállapításakor a nyugdíjas, az öregségi vagy munkaképtelenségi járadékos vagy egyébként tartósan akadályozott tagokat távolmaradásuk esetén a tsz taglétszám szempontjából figyelmen kívül kell hagyni.

Határozatait általában a megjelent, szavazásra jogosult tagok több mint felének szavazatával hozza.

Minősített szótöbbség szükséges az alapszabály megállapításához, módosításához, a tisztségviselők megválasztásához, felmentéséhez, visszahívásához, elmozdításához, kizárásához, a kiváláshoz, átalakuláshoz és megszűnéshez.

A közgyűlés működésének részletes szabályait /összehívás, lefolytatás, jegyzőkönyv felvétele, stb./ a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

A Küldöttgyűlés:

A termelőszövetkezet képviseleti alapon működő irányító testületi szerve, amely a tagok által választott küldöttekből áll.

A küldötteket a munkahelyi közösségek tanácskozásain résztvevő tagok maguk közül választják ötévi időtartamra, visszahívásuk és felmentésük a munkahelyi közösségek hatáskörébe tartozik.

Létszámba való tekintet nélkül indokoltnak tartjuk a termelőszövetkezetben a küldöttgyűlés működését.

A választott küldöttek száma: 64 fő.

A küldöttgyűlés hatáskörébe tartozik:

- az alapszabálynak jogszabály alapján, vagy az országos érdekképviselői szerv irányelve kapcsán történő módosítása, vagy a tevékenységi kör változása esetén az alapszabály módosítása,
- a közgyűlés hatáskörébe nem utalt tisztségviselők megválasztása, felmentése, visszahívása, elmozdítása,
- az éves terv, a mérleg, zárszámadás megállapítása,
- a tisztségviselők, a magasabb vezetői munkakört betöltő dolgozók felelősségre vonása,
- irányelvek meghatározása a gazdálkodás eredményének felhasználásáról,
- a munka mérése és díjazási rendszerének, a magasabb vezetői munkakört betöltők, valamint függetlenített tisztségviselők díjazásának, prémiumfeltételeinek a megállapítása, kivéve, ha a függetlenített tisztségviselők munkadíját megválasztásakor a közgyűlés megállapította,
- döntés minden olyan kérdésben, amelyet a jogszabály, vagy alapszabály a küldöttgyűlés hatáskörébe utal.

A küldöttgyűlésnek az 1-7. bekezdésére vonatkozó döntéséről a legközelebbi közgyűlést tájékoztatni kell.

A küldöttgyűlés napirendjére felvett kérdéseket és az ezekkel kapcsolatos határozati javaslatokat, a munkahelyi közösségek részére - a tanácskozások vezetőin keresztül - a küldöttgyűlés előtt legalább 8-16 nappal meg kell küldeni annak érdekében, hogy azokat a közösségek megvitassák, álláspontjukat kialakíthassák, javaslataikat megtehessék.

A küldött alapvető kötelezettsége, hogy a küldöttgyűlés napirendjére tűzött ügyeket az általa képviselt dolgozókkal előzetesen megvitassa és álláspontjukról a küldöttgyűlést tájékoztassa. Köteles továbbá a küldöttgyűlés határozatait, azok meghozatalától számított 8 napon belül a munkahelyi közösségek tagjaival ismertetni.

A küldöttgyűlést szükség esetén, de évenként legalább egy ízben össze kell hívni.

Választott tisztségüknél fogva teljes jogu tagjai a küldöttgyűlésnek:

A vezetőség tagjai, az ellenőrző bizottság, a döntőbizottság, a nőbizottság elnöke.

A küldöttgyűlésre a küldötteken kívül tanácskozási joggal meg kell hívni a magasabb vezetői munkakört betöltőket, a napirendben érdekelt üzemi vezetőket, valamint a szakszervezet és a KISZ képviselőjét, a kizárólag alkalmazottak részvételével működő munkahelyi közösség tanácskozásának vezetőjét.

A küldöttgyűlés működésére a közgyűlés vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. A küldöttgyűlés akkor határozatképes, ha azon a választott küldöttek kétharmada jelen van.

A küldöttgyűlés működésének részletes szabályait a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

Munkahelyi közösségek

A termelőszövetkezetben a munkaszervezeti egységek figyelembevételével 5 munkahelyi közösséget hoztunk létre:

- állattenyésztés,
- gépműhely, traktoros,
- nyomda,
- nyugdíjas,
- vegyes

A munkahelyi tanácskozás vezetője szükség szerint, de legalább évi egy alkalommal köteles a közösség tanácskozásait összehívni úgy, hogy a küldöttgyűlés napirendjének anyagát megtárgyalhassa. Az elhangzott javaslatokat a vezetőség a küldöttgyűlés elé terjeszti.

Miután évente legalább egy alkalommal össze kell hívni a küldöttgyűlést, ebből következik, hogy legalább egy alkalommal a munkahelyi tanácskozás összehívása is kötelező.

A tanácskozás határozatképességét a tsz belső hatáskörébe a Szervezeti és Működési Szabályzatban állapítja meg.

A határozatképességet 51 %-ában állapítjuk meg a döntésre utalt kérdésekben.



A munkahelyi közösség hatásköre, feladatköre:

A munkahelyi közösség tanácskozásain:

- megválasztja, felmenti , illetve visszahívja a küldöttgyűlés küldötteit,
- megválasztja ötévi időtartamra a tanácskozás vezetőjét, dönt felmentéséről, visszahívásáról,
- kezdeményezi és szervezi a közösségben a szocialista munkaversenyt, az ujitómozgalmat,
- kezdeményezheti a közösséghez tartozó dolgozók kitüntetését.

Dönt:

A törzsgárda tagság odaitéléséről, esetleg visszavonásáról.
A közösség célprémiumának szétosztásáról.

Kezdeményezi:

- a közösségen belül a társadalmi munkák szervezését,,
- szakmai képzés szervezett keretben történő meghonosítását,
- az adott közösség által oktatási intézmény patronálását,
- ismeretterjesztő előadás megtartását.

Véleményezi:

- a küldöttgyűlés elé kerülő napirendek anyagát,
- a kisvállalkozások alapítását,
- a munkadijazási rendszer adott egységre vonatkozó részletes szabályait,
- az adott egység dolgozóinak továbbtanulási kérelmét,
- a közösség tagjainak szociális juttatásokra irányuló kérelmét, lakástámogatásra irányuló kérelmét,

- azokat a tagfelvételi kérelmeket, akivel alkalmazottként, vagy családtagként együtt dolgozik,
- a munkavégzési szüneteltetési kérelmeket, a fizetésnélküli szabadság kérelmeket,
- a döntőbizottságba való delegálást alkalmazottaknál,
- minden olyan ügyet, kérdést, amelyben a vezetőség véleményét kikéri.

Javaslatot tesz:

- adott közösségen belül a munkaszervezés korszerűsítésére,
- korszerű nagy munkagépek üzemeltetőjének személyére,
- a közösség tagjainak jutalmazására, üdültetésére,
- fegyelmi és kártérítési eljárás lefolytatására,
- szociális, kulturális beruházások, felújítások, sportlétesítmények megvalósítására,
- kulturális, sportrendezvények, tapasztalatcserék szervezésére,
- javaslatot tehet és tájékoztatást kérhet bármely egyéb, a közösséget érintő kérdésekben.

A fenti feladatkörön túlmenően a közösség feladatának tekintti tagjainak nevelését, a szocialista munkaerőkölcs és együttélés szabályainak érvényesítését.

A munkahelyi közösségek léterhozásának, egyes feladatkörének, működésének részletes szabályait a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

A Vezetőség

A tsz általános hatáskörű választott testületi vezető szerve a vezetőség.

A vezetőséget a közgyűlés a tagjai sorából öt évre, titkos szavazással, minősített szótöbbséggel választja.

A vezetőségi tagok több ízben is újraválaszthatók.

A vezetőség tagjainak száma: 15 fő.

A vezetőség testületileg fejti ki tevékenységét.

A vezetőség határozatképes, ha ülésein tagjainak kétharmada jelen van.

A vezetőség hatásköre, feladatköre:

- A vezetőség - a jogszabály és az alapszabály keretei között a közgyűlés, küldöttgyűlés határozatainak megfelelően - teljes felelősséggel, önállóan szervezi és irányítja a termelőszövetkezet működését és gazdálkodását.
- Dönt és intézkedik a termelőszövetkezet szervezeti életével, működésével és gazdálkodásával kapcsolatos minden ügyben, amelyet jogszabály, vagy az alapszabály kifejezetten nem utal a közgyűlésnek, küldöttgyűlésnek, a termelőszövetkezet más szerveinek, tisztségviselőjének, vagy üzemi vezetőjének hatáskörébe.
- A közgyűlésnek, küldöttgyűlésnek fenntartott ügyekben javaslatát a közgyűlés, küldöttgyűlés elé terjeszti.

- Szervezi a közös munkát és a termelőszövetkezet társadalmi feladatainak teljesítését, irányítja a belső igazgatást.

A vezetőség kizárólagos hatáskörébe tartozik:

- tagfelvétel,
- kizárólag a vezetőség hatáskörébe tartozó fegyelmi felelősségrevonás és kártérítésre való kötelezés,
- üzemi vezetők megbízatása,
- önkormányzati belső szabályzatok jóváhagyása,
- a jogi személyként működő társulás alapításában való részvétel és az ilyen társulásba belépés és megszüntetés elhatározása,
- továbbá a társulásra vonatkozó és a tsz vagyonát jelentősen érintő döntések meghozatala,
- szakcsoport alakításához való hozzájárulás kérdésében való döntés.

A vezetőség - a közgyűlés, küldöttgyűlés, az ellenőrző bizottság, és közvetlenül a közgyűlés alá rendelt egyéb bizottságok kivételével - jogosult a termelőszövetkezet bármely szervét, tisztségviselőjét vagy üzemi vezetőjét utasítani.

A vezetőség a magasabb vezetői munkakört betöltő dolgozók, az üzemi vezetők hatáskörében csak kár megelőzése érdekében hozhat intézkedést.

A termelőszövetkezet vezetősége és vezetői olyan ügyekben, amely a hiteligazdálkodást, a jövedelemfelhasználást érinti, a pénzgazdálkodás első számú vezetője, a működés törvényességét, a gazdálkodás körében kötött szerződéseket érintő és egyéb jelentős jogi kérdésekben a jogtanácsos véleményének kikérése nélkül nem dönthetnek.

A vezetőség köteles az ellenőrző bizottság felhívására a termelőszövetkezet gazdálkodásának általános helyzetéről és működésével kapcsolatos ügyek állásáról felvilágosítást adni.

A vezetőség felelőssége:

A vezetőség a közgyűlésnek tartozik felelősséggel. Köteles beszámolni a közgyűlésnek évente egy alkalommal a termelőszövetkezet gazdálkodásáról és ügyeinek állásáról.

A vezetőség és az ellenőrző bizottság működése alapján bekövetkezett vétkes károkozás esetén e területek tagja mentesül a felelősség alól, ha a kárt okozó határozat meghozatalában, illetőleg intézkedés megtételében nem vett részt, vagy részvétel esetén a határozat ellen szavazott, illetőleg az intézkedés ellen tiltakozott.

A vezetőség szükség szerint, de évente legalább hat alkalommal ülésezik.

Ülésére tanácskozási, javaslattevési joggal meg kell hívni az ellenőrző bizottság, a nőbizottság elnökét, a személyzeti vezetőt, a napirendben érdekelt üzemi vezetőt, a szakszervezeti szerv és a KISZ képviselőjét, az egyéb, jogszabályokban meghatározott más személyeket. Ülésére meghívhatók az állami, társadalmi szervek képviselői és más személyek is.

Működésének részletes szabályait a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

Ellenőrző Bizottság:

A tsz egész tevékenységére kiterjedő folyamatos belső ellenőrzést a tagság, a közgyűlés által a tagok sorából - a vezetőségválasztást követő évben - ötévi időtartamra választott ellenőrző bizottság útján végzi.

Az ellenőrző bizottság elnökből és 5 tagból áll.
/Legalább öt tagot kell választani./

Az ellenőrző bizottság a tsz vezetőségétől, elnökétől és minden más vezetőjétől független, kizárólag a közgyűlésnek van alárendelve és annak tartozik felelősséggel.

Az ellenőrző bizottság elnöke tanácskozási és javaslattevési joggal vesz részt a vezetőség ülésén.

Az ellenőrző bizottság:

- a szövetkezet szerveinek működésével és a gazdálkodással kapcsolatos bármely ügyet megvizsgálhat;
- köteles a vezetőség figyelmét írásban felhívni, ha a vizsgálat során jogszabályba ütköző, az alapszabálynak, vagy a termelőszövetkezetnek az érdekeit sértő magatartást tapasztal;
- indítványozhatja a tisztségviselőnek, a munkahelyi közösségek tanácskozásai vezetőinek, a küldöttgyűlési küldötteknek, az üzemi vezetőknek és munkaszervezeti egység vezetőinek felelősségfevonását, visszahívását, felmentését,

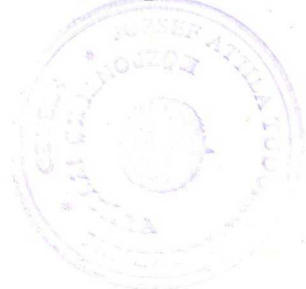
továbbá a közgyűlés, küldöttgyűlés, illetve a munkahelyi közösségek tanácskozásainak összehívását,

- összehívja a közgyűlést, illetve a küldöttgyűlést, ha a vezetőség nem tesz eleget erre vonatkozó kötelezettségének,
- a zárszámadást felülvizsgálja, elnöke a mérleget záradékkal látja el,
- éves munkájáról a közgyűlésnek köteles beszámolni.

Feladata:

- Az ellenőrző bizottság éves munkaterv szerint végzi tevékenységét és ennek keretében évi egy alkalommal általános vizsgálatot tart.
- A vizsgálatok lefolytatásánál a bizottság jogosult a tsz bármely dolgozója közreműködésének igénybevételére.
- Az ellenőrzés és vizsgálat minél eredményesebb elvégzése érdekében a bizottság igénybe veheti külső szakember közreműködését, ideértve a területi szövetség ilyen irányú szolgáltatását is.
- A bizottság köteles tapasztalatait, észrevételeit a vezetőséggel írásban közölni és erről a legközelebbi közgyűlést /küldöttgyűlést/ tájékoztatni.
- Az ellenőrző bizottság a törvényesség helyreállítása érdekében tett, a jogszabályban meghatározott intézkedéseiről - R.34 . §. /3/ bek. a/,c/ pont - az állami törvényességi felügyeleti szervet haladéktalanul értesíteni.

Az ellenőrző bizottság ügyrendjét maga állapítja meg. Működésének részletes szabályait a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.



Szövetkezeti Döntőbizottság

A közgyűlés ötévi időtartamra, titkos szavazással és minősített szótöbbséggel elnökből és 4 tagból álló döntőbizottságot hoz létre, külön választva meg annak elnökét.

Legalább négy tagnak kell lenni.

A Döntőbizottság évente egy alkalommal tevékenységéről a közgyűlésnek beszámol. A Döntőbizottság kizárólag a közgyűlésnek van alárendelve és annak tartozik felelősséggel.

A Bizottság alapvető feladatai:

- A tag jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatba a tsz és tagja között keletkezett jogvita, a tsz tagok és a közös munkában résztvevő családtagok munkavégzésével kapcsolatos vitáinak eldöntése, felelősségi ügyekben a jogorvoslati eljárás lefolytatása, megegyezés hiányában a tsz által tagjának okozott kár megtérítése. A termelőszövetkezeti végrehajtás.

Működésének anyagi és egyéb feltételeit, a tagjai rendszeres továbbképzésének lehetőségét a vezetőség köteles biztosítani.

Működésének, eljárásának részletes szabályait - a jogszabályi előírásoknak megfelelően - saját ügyrendjében határozza meg.

Szövetkezeti Nőbizottság:

A közgyűlés ötévi időtartama, titkos szavazással és minősített szótöbbséggel választja meg a bizottság elnökét.

Tagjait nyílt szavazással, egyszerű szótöbbséggel választja a küldöttgyűlés.

A Nőbizottságból elnökből és négy fő tagból áll.

A Nőbizottság elnöke tisztségviselő.

A bizottság a közgyűlésnek van alárendelve. Tevékenységéről évente egy alkalommal köteles a közgyűlésnek, küldöttgyűlésnek beszámolni.

bizottság elnöke tanácskozási javaslattételi joggal vesz részt a vezetőségi üléseken.

A Nőbizottság feladata:

A bizottság alapvető feladata a termelőszövetkezetben dolgozó nők sajátos érdekeinek képviselése és közreműködés a nők gazdasági, politikai, szociális, kulturális helyzetének elemzésében.

Ennek érdekében:

- a megfelelő javaslatok kidolgozása és a testületi vezető szervek elé terjesztése a termelőszövetkezet nődolgozói munkakörülményeinek javításáról,
- a férfi és női munkaerő megbecsülése terén mutatkozó különbségek megszüntetéséről,
- a női dolgozók szakmai, politikai és kulturális továbbképzésének és önképzésének elősegítése,
- a családi nevelés, a gyermekvédelmi munka terén aktív tevékenység kifejtése.

/Részletes feladatait a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza/.

A nőbizottság munkaterv szerint végzi feladatát.

Működésének részletes szabályait saját Ügyrendjében határozza meg.

Vezetőség Bizottságai:

A vezetőség munkájának megkönnyítésére, egyes területeken az ügyek előkészítésére, a vezetőségi határozatok végrehajtásának megszervezésére, meghatározott feladatok lebonyolítására a következő állandó bizottságokat hozzuk létre:

- Háztáji Bizottság
- Verseny, Ujitási és Műszaki Bizottság
- Oktatási, Kulturális és Sportbizottság
- Szociális Bizottság

A bizottságok tagjait a vezetőség választja meg úgy, hogy közöttük az idős tagok, a nők és fiatalok részaránya megfelelően biztosított legyen.

A bizottságok saját ügyrendjük szerint működnek, éves munkatervet kötelesek készíteni és azt a vezetőséggel jóváhagyás végett ismertetni.

A bizottságok a vezetőségnek számolnak be végzett munkájukról évente szükséghez képest, de egy esetben feltétlenül.

Háztáji Bizottság:

A háztáji gazdaság támogatása, a közös és háztáji gazdaság

kapcsolatának, együttműködésének fejlesztése, a háztáji gazdaságok árutermelésének továbbfejlesztése, az ezzel összefüggő vezetőségi feladatok előkészítése, végrehajtásának biztosítása érdekében a vezetőség ötévi időtartama elnökből és 5 tagból álló háztáji bizottságot hoz létre.

- Javaslatot dolgoz ki a háztáji föld juttatásának általános feltételei alapján a tagokat megillető háztáji földterület mértékéről,
- A vezetőség határozata alapján kiméri és birtokba adja a kijelölt földeket.
- Gondoskodik új belépők esetében a háztáji földdel kapcsolatos megállapodások megkötéséről, a jogosultság évvégi elbírálásáról.
- A közös és háztáji gazdasági kapcsolatainak fejlesztésére javaslatokat, terveket dolgoz ki.
- Felméri a háztáji gazdaságok vetőmag, műtrágya és növényvédőszer igényeit.
- Felméri a tagok kenyérgabona, takarmány, abrak és alomszalma szükségletét, ezek kielégítése érdekében közreműködik.
- A háztáji állattartók részére legelő és apaállat biztosításáról gondoskodik.
- Megszervezi a háztáji állatok és egyes termények közös gazdaságon keresztül történő értékesítését.

Verseny és Propaganda Bizottság:

- szervezi a termelőszövetkezeten belül folyó munkaversenyt és brigádmozgalmat,

- kidolgozza a verseny feltételeit, a díjazás odaitélésének módozatait, és dönt a brigádverseny, munkaverseny kiértékelésében,
- támogatja a szocialista brigádok tevékenységét, segítséget nyújt a versenyvállalásokhoz, folyamatosan ellenőrzi azok teljesítését.
- megszervezi a tagok rendszeres tájékoztatását a helyileg szokásos módon .

Részletesen is meg lehet feladatát határozni.

Szociális Bizottság:

- szervezi az öregerkről való gondoskodás főbb formáit,
- a vezetőség elé szociális helyzetük alapján kérelmeket terjeszt elő a nyugdíjasok részére,
- a szoc. biz. elnöke hivatalból részt vesz a vezetőség ülésein.

Az ifjuság érdekvédeleme, képviselése:

A tsz szervezetten biztosítja a munkábalépő fiatalok beilleszkedését, betanítását, továbbképzésének irányítását és felügyeletét. A vezetőség köteles gondoskodni az Ifjusági Törvény és annak végrehajtási rendeleteiben foglaltaknak a szövetkezetben való érvényesüléséről

A vezetőség a tsz KISZ szervezetével együttműködve mozgósítja a fiatalokat a szövetkezet előtt álló gazdasági feladatok végrehajtására.

A feladatok teljesítéséhez szükséges feltételeket a vezetőség és a vezetők kötelesek biztosítani. A vezetőség a kimelkedő eredményt elérő fiatalokat megfelelő erkölcsi és anyagi elismerésben részesíti.

A bizottságok részletes feladatai a Szervezeti és Működési Szabályzatban találhatók.

1. sz. táblázat

A termelőszövetkezeti tagság megoszlása életkor szerint

Életkor	a	Május 1. MGTSZ-ben
---------	---	--------------------

30 év alatti		117 fő
30-50 éves		124 fő
50 év feletti		59 fő
Nyugdíjas		459 fő

Összesen:		759 fő
-----------	--	--------

2. sz. táblázat

Nem szerint a Május 1. MGTSZ-ben

Nő		116 fő
----	--	--------

Férfi		184 fő
-------	--	--------

Összesen:		300 fő
-----------	--	--------

3. sz. táblázat

Sor- szám	A megkérdezett tsz-tag /50/ fő	A közgyűlés előtt kérték-e Öntől az előterjesztés támogatását vagy ellenzését %		
		igen	nem	Összesen %
1.	30 év alatti	7	93	100
	30-50 év életkoru	24	76	100
	50 év felett	30	70	100
2.	Ált.isk.VI-VIII.O.végzett	15	85	100
	VIII. felett	13	87	100
	Ennél magasabb	27	73	100
3.	1960 előtt lépett a tsz-be	27	73	100
	1960-1968.között "	20	80	100
	1968. után "	11	89	100

4. sz. táblázat

Sor- szám	A megkérdezett tsz-tag /50 fő /	Milyen gyakran vitatja meg roko- naival,munkatársaival, stb. a tsz ügyeit %-ban				
		Majdnem minden nap	Hetente	Ennél ritkáb- ban	Soha	Nem vá- laszolt
	1960.előtt lépett be	44	10	25	15	6
	1960-1968 között "	56	29	7	7	1
	1968. után "	39	50	11	-	-

5. sz. táblázat

Sor- A megkérdezett szám tsz-tag /50fő/		Kérték-e véleményét illetékesek a tsz valamilyen ügyével kapcsolatban %		
		Igen	Nem	Nincs válasz
1.	Rádiót nem hallgat -		70	30
	Rádiót hallgat he- tente	30	50	20
	" "napi 1 órát	63	31	6
	" "több órát	30	64	6
2.	TV-t nem néz	15	68	17
	TV-t néz ritkán	70	24	6
	TV-t hetente néz	56	35	9
	TV-t néz naponta	90	10	-
3.	Napi lapot nem olvas	21	79	-
	" "olvas időn- ként	30	60	10
	" "hetente 1X	75	25	-
	" "többször	50	43	7
	" "naponta	40	51	9

6 . sz. táblázat

Sor- A megkérdezett tsz- szám tag		Felszólalt-e vagy sem az elmúlt 8 évben közgyűlési v.küldöttgyűlési vitában %.		
		4-nél többször	4-nél kevesebb- szer	Egyszersem
1.	30. év alatti	8	12	80
	30-50.év között	24	14	62
	50 év felett	13	7	80
2.	Ált.isk.végzettség 6-8. oszt. "	8	8	84
	8 felett "	10	5	85
	Magasabb "	18	36	46

7. sz. táblázat

Sor- szám	A megkérdezett tsz-tag	Miért nem szólalt fel az utóbbi 2 év- ben a közgyűlés, ill. küldöttgyűlés vitájában %.			
		nem ért hozzá	nem ven- nékfi- gyelem- be	elégedett-e a jövedel- mével	elfogadta az indok- lást
1.	Nő	9	17	41	33
	Férfi	6	20	42	32
2.	30 év alatti	11	11	56	22
	30-50 év között	5	19	42	34
	50 év felett	12	22	32	34

8 . sz. táblázat

Sor- szám	A megkérdezett tsz-tag	Hová fordul, ha elégedetlen a tsz veze- tőmunkájával %				
		Közvetlen hozzá	Magasabb vez.	Közös-Ujság séghezrádió Kgy. TV	Pártfő- rum	
1.	1960. előtt lépett be	14	26	20	5	35
	1960-1968.között "	31	19	10	2	38
	1968.után "	18	40	12	10	20



K é r d ő i v

a termelőszövetkezeti demokrácia vizsgálatához

A fizikai munkát végző tsz tagokhoz

1/ Mióta tagja a tsz-nek?

..... év óta

2/ A tsz-be való belépése előtt volt-e egyéni gazda?

igen

nem

3/ Felszólalt-e 1978 és 1985 -ben küldöttgyűlés, illetve közgyűlés vitájában?

igen

nem

4/ Ha felszólalt, hányszor?

1978

1985

5/ Ha felszólalt, minek vette hasznát?

1. szakképzettségének

2. mezőgazdasági szakismeretének

3. élettapasztalatának

4. politikai ismereteinek

5. jogi ismereteinek

6/ Ha felszólalt, volt-e hátránya, vagy kellemetlensége?

igen

nem

7/ Ha igen, milyen hátránya, vagy kellemetlensége volt?

.....

8/ A közgyűlés előtt kérték-e Öntől a vezetőség előterjesztésének

támogatását? igen

nem

elismerését? igen

nem

9/ Ha kérték, ki kérte?

1. tsz tisztségviselő

2. nem tisztségviselő

10/ Mi a véleménye a vezetőség munkájáról?

1. A tagság egészének érdekeit képviseli

2. Csak egy meghatározott részének

3. Az elnök kizárólag az akaratát igyekszik érvényre juttani

4. Nincs véleménye.....

11/ A tsz ügyeiben a közgyűlésen túl is módja lehet a beleszólásnak? Ez hatással van-e a vezetőség határozataira?

1. Jó viszonyban kell lenni a tsz elnökkel
nagyon hasznos

hasznos

nem hasznos

nincs tapasztalata

2. Jó viszonyban kell lenni a tsz.vez.többi tagjaival

nagyon hasznos

hasznos

nem hasznos

nincs tapasztalata

3. Jó viszonyban kell lenni a tsz párttitkárra
nagyon hasznos
hasznos
nem hasznos
nincs tapasztalata
4. Jó viszonyban kell lenni a KISZ titkárral
nagyon hasznos
hasznos
nem hasznos
nincs tapasztalata

12/ Egyetért-e a tsz közgyűlés megállapításaival?

1. Nem sokat ér a beleszólás, ugysem úgy
lesz ahogy a tagság akarja
igen
nem
2. Ha jövedelem jó, akkor nem érdekes a bele-
szólás.
igen
nem
3. A tsz vezetőkkel való jó kapcsolat fonto-
sabb, mint a felszólalás
igen
nem

13/ Véleménye szerint a termelőszövetkezetben a tagság
közül van-e olyan tekintélyes ember, akinek a véleménye
döntő?

igen
nem

14/ Ha saját erőből lehet a problémát megoldani, ki tehet legtöbbet?

1. Tsz elnök
2. Párttitkár
3. KISZ titkár
4. TSZ Szövetség
5. Maguk a tagok
6. Nem tudja

15/ Véleménye szerint milyen szerepe van a tsz pártszervezetének a tsz demokrácia alakításában?

1. Csak a párttagokkal foglalkozik
2. A vezetőség munkájának ellenőrzésében
jelentős szerepe van
kis szerepe van
nincs szerepe
nem tudja
3. A tisztségviselők jelölésében
jelentős szerepe van
kis szerepe van
nincs szerepe
nem tudja

16/ Ha külső erőből lehet a problémákat megoldani, akkor ki tehet legtöbbet ennek érdekében?

1. Megyei Tanács
2. Megyei Pártbizottság
3. Városi Tanács
4. Városi Pártbizottság
5. TSZ Szövetség
6. Országgyűlési képviselő

17/ Mi a véleménye a TSZ Területi Szövetség tsz-ükkel kapcsolatos tevékenységéről?

1. Vezettek e már be a TESZÖV javaslatára
valamilyen gazdálkodási ágot

igen

nem

nem tudja

2. Kap-e tsz-ük tagjai szakmai jellegű tájékoztatást a TESZÖV-től

igen

nem

nem tudja

3. Segítette a TESZÖV valamilyen szakember tsz-ükbe való helyezésével

igen

nem

nem tudja

4. A TESZÖV segítette áruit a piacon elhelyezni

igen

nem

nem tudja

18/ Milyen gyakran vitatja meg rokonaival, barátaival, munkatársaival a tsz ügyeit?

1. Soha

2. Ritkán

3. Havonta

4. Hetente

5. Majdnem mindennap

19/ Néz-e TV-t, hallgat-e rádiót, olvas-e ujságot?

nem néz, nem hallgat, nem olvas

ritkán

hetente

naponta

Felhasznált irodalom

1. Lenin összes művei 33. 39. kötet
2. Marx: A tőke
3. MSZMP XI. XII. kongresszus jegyzőkönyvei
4. Virág Ferenc: 1948. Megyei Levéltár
5. 1957. zárszámadó közgyűlés jkv. Bcsaba Május 1.MG TSZ
6. Erdei Ferenc: Város és vidéke c. kötet 104. old.
7. Kulcsár Kálmán : Laikus részvétel a szervezeti döntésben Szociológia 1972. 3. sz.
8. Sutermaister RA: Ember és termelékenység Bp. 166.
9. Márkus István: A talapzat dinamizmusa. Valóság
10. Héthy Lajos-Makó-Csaba: Érdekvizonyok a gazdasági szervezetben. Szociológia 1972/3.
11. Hegedüs András-Márkus Mária: Ember, munka közösség
12. Blake J.Bp. 1964/456. A modern szociológia
13. Kulcsár Kálmán: A jogismeret vizsgálata. Társadalom- és jog
14. Kulcsár Kálmán: A jog nevelő szerepe a szocialista társadalomban. Bp. 1981.
15. Héthy-Makó: A valóság
16. 1967. évi III. törvény
17. Hegedüs András: Vö. Változó világ Bp. 1970.
18. Pataki Ferenc - Hegedüs András: Változó világ
19. Hegedüs András: Változó világ Bp. 1970
20. Hegedüs András : Vö. Változó világ I. m.
21. Márkus István: Szakemberek és parasztok Valóság
22. Hegedüs András Változó világ I.sz.m.
23. Zbigniew P.: A vezetés pszichológiája Gondolat Bp.
24. Ferge Zsuzsa: Társadalmunk rétegződése: Vö.Bp.1969.