

Dr. DOMÉ Mária
docens
Eötvös Lóránd Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar
/Magyarország, Budapest/

A SZÖVETKEZET KETTŐS JELLEGÉNEK HATÁSA A VEZETÉSI
FUNKCIÓKRA

A magyar szövetkezeti irodalomban általánosan elfogadottá vált, hogy a szövetkezet sajátos gazdasági és társadalmi alakulat; másképpen kifejezve, a vállalat és a társadalmi szervezet sajátos ötvözete. Szokás úgy is mondani, hogy a szövetkezetnek két oldala, vagy kettős természete van, mert egyidejűleg gazdálkodik és old meg társadalmi szervezeti funkciókat. Nincs azonban egységes álláspont a tekintetben, hogy mit takar a vállalati, illetőleg a társadalmi, vagy társadalmi szervezeti oldal. Az egységes álláspont kialakítását minden valószínűség szerint az késlelteti, hogy más más megközelítésben tárgyaljuk a kérdést, ennél fogva majdnem szükségszerű, hogy a levont következtetéseink is eltérőek lesznek.

Megítélésem szerint a szövetkezet kettős jellegét elsődlegesen a szövetkezeti vezetéssel összefüggésben kell vizsgálni. Ha ugyanis ebből a szemszögből vizsgáljuk, rögtön láthatóvá válik, hogy alapjában a szövetkezet által megvalósítandó feladatok kétirányúságáról van szó. Méghozzá olyan kétirányúságról, amely más szervezetek esetében általában különváltan és nem egységben jelentkezik. Ha ugyanis a többi szocialista szervezetnél is megtalálhatók lennének a gazdálkodással és a társadalmi szervezeti tevékenységgel jelentkező elemek, akkor nem kellene ezeket szövetkezeti sa-

játosságként kiemelni. S most szándékosan használom "a társadalmi szervezeti" tevékenységgel összefüggő kifejezést, mert megítélésem szerint a kétirányúság ebben gyökeredzik. Bármilyen más kifejezés használata összemossa a jellegzetességeket, vagy legalább is összemoshatja az állami vállalattal. Igaza van az előadónak, hogy a kérdés vizsgálatánál az állami vállalat fogalomból indulunk ki. Ez azonban azért van, mert a népgazdaságban, azaz a termelés szférájában két alapintézmény van: az állami vállalat - és a szövetkezet. A legkézenfekvőbb összehasonlítás tehát közöttük lehetséges.

Az összehasonlítás eredményeként pedig kimutatható, hogy: a szövetkezet olyan sajátos intézmény, amelyben összeütközve jelennek meg a szocialista vállalat és társadalmi szervezet alapvető jellegzetességei. A szövetkezet megalakulásától, működésén keresztül egészen a megszűnésig a társadalmi szervezetek jellegzetességeit hordozza, mert: 1/ a szövetkezetet a tagok hozzák létre - míg az állami vállalat nem önkéntes társulás eredménye, 2/ a szövetkezet tagjai tagsági és nem alkalmazotti viszonyt létesítenek - és nemcsak munkaerejüket kapcsolják a szövetkezethez, hanem vagyont is egyesítik, 3/ a szövetkezet minden alapvető kérdésben a szövetkezeti tagság dönt - míg az alkalmazottak termelési tanácskozásai elsődlegesen véleményező, javaslattevő fórumként működnek, 4/ a szövetkezet vezetőit és vezető szerveit a tagság választja - a vállalati vezetőket kinevezi, 5/ a termelőség szövetkezeti tagokat megilleti a szövetkezet egész tevékenysége feletti ellenőrzési jog - az alkalmazottaknak ilyen jogaik nincsenek, 6/ a termelőség szövetkezeti tagok a termelőség szövetkezetet megszüntethetik, más szövetkezettel egyesülhetnek, más formájú szövetkezetté alakulhatnak - az alkalmazottaknak ilyen kérdésekbe nincs beleszólási joguk.

A szövetkezetben tehát, hasonlóan a társadalmi szervezetekhez a tagsági vezetés dominál, amely a közgyűlés,

illetőleg a választott vezető szervek útján realizálódik.

A szövetkezetnek azonban a gazdálkodás az alapvető funkciója. Ennek folytán a gazdálkodás megszervezése, az üzemi szervezet kialakítása, a gazdasági alapok biztosítása, a pénzügyi gazdálkodás, a tervezés és irányítás, stb. vonatkozásában olyan közös vonások is kimutathatók, amelyek a társadalmi szervezetekre nem jellemzőek. Vagyis míg a társadalmi szervezeti jellegből következően a szövetkezeti demokrácia érvényesülése teljesen biztosított, addig a gazdálkodási szférában, vagyis az önkormányzati szervek által hozott döntések végrehajtásakor már a centralizmusnak kell érvényesülnie, mindenkinek alá kell magát vetni a központi akaratnak. A határozatok fegyelmezett végrehajtását ugyanis csak így lehet biztosítani.

Az elmondottakból következik tehát, hogy nem mindegy a szóhasználat, mert az eltérő tartalmat is magában hordoz. A társadalmi szervezeti jellegzetességekkel ugyanis csak a szövetkezetek rendelkeznek, míg társadalmi feladatokat minden szocialista gazdálkodó és nem gazdálkodó szervezet megold. Tagsági érdekvédelem és tagsági vezetés azonban csak a szövetkezetekre jellemző.

Az állami vállalatoknál, vagy más intézményeknél a dolgozói érdekvédelem különvált az intézményei vezetéstől. Az érdekvédelem funkcióját a szakszervezetek, vagyis elkülönült társadalmi szervezetek /nőszövetség, KISZ, stb./ gyakorolják. A szövetkezeten belül nincs a tagoknak elkülönült érdekvédelmi szervezete, mert a szövetkezet lényegéből fakad, hogy a tagsági érdekvédelem ellátása ugyanúgy a funkció közé tartozik, mint a gazdálkodás.

A kérdés azonban jogosan vetődik fel, hogy, ha a szövetkezet ilyen összetett funkciókat lát el, kialakultak-e a vezetés rendszerben az egyes funkciók ellátására alkalmas szervek - hiszen a nemzetközi munkamegosztásban is a

a specializáció került előtérbe; szükség van-e a vezetési rendszerben olyan fórumokra, amelyek csak érdekvédelemmel kapcsolatos funkciókat gyakorolnak, vagy csak gazdasági jellegű funkciókat látnak el? Ezekről a kérdésekről a vita mintegy tíz évre nyulik vissza anélkül, hogy egységes álláspont elfogadására került volna, nem beszélve arról, hogy a szocialista táboron belül is igen eltérő megoldások érvényesülnek.

Ami világosan kirajzolódik az az, hogy gazdálkodni, termelni kell és ez csak abban az esetben valósítható meg, ha az irányításban megfelelő szakemberek vesznek részt - a laikus vezetés a tudományos-technika forradalom korszakában elképzelhetetlen; nyilvánvaló, hogy ma még nem tartunk ott, hogy a szövetkezet csak szakképzett tagokból áll. Az is nyilvánvaló, hogy a tagság azért hoz létre szövetkezetet, mert egyfajta érdekeit akarja a társadalom egészével, illetőleg a kisebb közösséggel összhangba hozni, vagy azok útján érvényesíteni. Ezt az érdeket nem lehet figyelmen kívül hagyni; ezt az érdeket védeni kell, érdekek érvényesülése nélkül nincs szövetkezet. A feladatokhoz igazodó vezetési rendszerrel kapcsolatosan számtalan vélemény látott napvilágot. Szépséghibája azonban mindegyiknek volt. A vezetési rendszer továbbfejlesztése viszont megkívánja tőlünk, hogy a szövetkezeti vezetésnek erről a sajátosságairól is szóljunk.

E kérdésnél azt kell világosan látni - s ha eddig láttuk is, de kellően nem mérlegeltük - hogy a szövetkezeti vezetés rendkívül összetett és nagyon bonyolult feladat. A vezetési szintek, - amelyeknek egyrészt a döntések meghozatala szempontjából kell szükségszerűen harmonizálni, más oldalról a meghozott határozatok végrehajtásakor - eltérőek. A döntési és a végrehajtási szinteket nem szabad azonosítani még akkor sem, ha nem egy esetben a döntés meghozata-

la és a végrehajtás megszervezése egyazon szervezet útján történik. Különbséget kell tenni az önkormányzati szervek és a termelés, a gazdálkodás szférájában meglévő, de önkormányzati szervnek nem minősülő szervek vonatkozásában is. Ez utóbbiaknak is van döntési joga. Ez a döntési jog azonban csak az önkormányzati szervek által elfogadott határozatok végrehajtásának megszervezését szolgálhatja. A centralizmus ez utóbbi szervezetekben, vagy egyszemélyi vezetők esetében érvényesül. Itt ugyanis a döntést kell végrehajtani és a végrehajtás nem lehet mérlegelés, vagy vita tárgya. A véleménynyilvánításnak a döntési mechanizmusban van szerepe, a véleményekben ebben a szakaszban kell ütközni, a végrehajtás szakaszában erre már nincs lehetőség.

Vagyis amikor a vezetési funkciókat vizsgáljuk, akkor egyértelműen láthatóvá válik, hogy az önkormányzati szervek mindegyike nemcsak gazdaságirányító, hanem tagi érdekvédelmet, érdekképviselőt ellátó jelleget is kap, hiszen a tagsági vezetés többek között éppen a tagsági érdekek kifejezésére épül. A végrehajtói jellegű vezetésben a szakvezetésnek kell meghatározni - ami ugyan szintén a tagság útján realizálódik, vagy realizálódhat - mégsem azonos az önkormányzati szervek munkájában érvényesülő tagsági vezetés tartalmával, még akkor sem, ha a vezetés lényegében a döntés, a végrehajtás és ellenőrzés elemeit foglalja magában. Ezek tartalma ugyanis aszerint változik, hogy milyen szintű, milyen hatáskörű szervekről van szó, és a vezetési elemek melyike van előtérben.