



The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

A TERMELŐSZÖVETKEZETI VEZETŐK BÉREZÉSI KÉRDÉSEI¹

SUTUS IMRE dr.

Nem csak a közgazdaságtan művelői, hanem a közvélemény előtt is problematikussá váltak a bérekben és személyes jövedelmekben megmutatózó valódi vagy vélt aránytalanságok. Az, hogy tennünk kell valamit — és teszünk is — a helyzet feltárására és megnyugtató rendezésére, kiderült már a X. kongresszuson is, a jövedelempolitikai elvek megfogalmazásából.

Az aránytalanságok egyrészt abban nyilvánulnak meg, hogy *nem eléggé differenciált* a jövedelemstruktúránk, vagyis a szakképzettebb, ügyesebb, szorgalmasabb munkás vagy középszintű vezető nincs eléggé megfizetve. Másrészt szociálpolitikai szempontból nézve a jövedelemstruktúránk *nem kellően nivellált*, vagyis túl nagy különbségek is előfordulnak a jövedelemarányok tekintetében.

A termelőszövetkezeti vezetők személyes jövedelme fokozottan a közvélemény reflektorfényébe került, ugyanis e területen még nagyobb aránytalanságok is előfordultak, mint más népgazdasági ágakban. Véleményem szerint azonban — a szektor átlagában — itt sem nagyobbak az aránytalanságok, mint máshol.

A TERMELŐSZÖVETKEZETI VEZETŐK MUNKADÍJAZÁSÁNAK JELENLEGI PROBLÉMÁI

Viszonylag sok termelőszövetkezetben a vezetők jövedelme elszakad a fizikai dolgozók jövedelmétől. Ez abban nyilvánul meg, hogy egyes termelőszövetkezetekben pl. az elnök keresete 6–8-szorosa a dolgozók keresetének.

A dolgozók és vezetők munkadíjazása elszakadhat egymástól úgyis, hogy különböző irányú az anyagi érdekeltségük. A vezetők olyan feladatok teljesítése után kapják a prémiumot — pl. a tiszta vagyon növeléséért —, amely nem jár együtt a dolgozók jövedelmének növekedésével, sőt bizonyos esetekben azzal ellentétes irányú.

¹ Szerkesztőségünk — annak ismeretében, hogy a jelenlegi javalmazási rendszer kritika tárgyát képezi — helyt adott ennek az írásnak, mint vitacikknek. (A Szerk.)

A prémiumfeltételek kitűzése minden szinten — fizikai dolgozók és vezetők esetében egyaránt — a termelőszövetkezet belső ügye. A központi instrukciók csak ajánlások, így a helyi sajátosságok alapján nagyon változatos prémiumfeltételek kitűzésére van mód. Tekintettel arra, hogy a *termelőszövetkezeti vezetők prémiumfeltételeit is helyben tűzik ki* — igaz, hogy az elnök esetében a közgyűlés, a többi vezető esetében a vezetőségi ülés —, könnyen előfordulhat, hogy olyan feltételeket támasztanak, melyeknek teljesítése nem kíván különösebb erőfeszítést.

Nincs a prémium mértéke differenciálva az egyes vezető csoportok — felső-, középszintű vezetők, brigádvezetők — szerint, csak a felső határ — az eddigi gyakorlat szerint az 50% — az adott. Így azután előfordul, hogy a brigádvezető is 50% prémiumot kap, az elnök is, holott nagyon eltérő a kockázatvállalásuk és a felelősségük.

A termelőszövetkezeti vezetők munkadíjazásában meglevő problémák megoldásánál alapvető szempontként azt kell kitűznünk, hogy jövedelempolitikánk elveiben és gyakorlatában világosságot, teljes egyértelműséget és áttekinthetőséget kell teremteni.

A szocialista elosztás elvét következetesen be kell tartanunk, hogy a jövedelmek a valóságos munkától függjenek. Biztosítanunk kell, hogy az anyagi javak megszerzésének átlagon felüli lehetősége ne lazítsa meg társadalmunk normális ereszttékeit, s az ilyesmi mindig szigorúan a munkához, az egyéni többletteljesítményhez kapcsolódjék.

A PROBLÉMÁK MEGOLDÁSÁNAK JAVASOLT ALAPELVEI

Ahhoz, hogy a termelőszövetkezeti vezetők munkadíjazásában jelenleg meglevő problémákat a fenti követelményeknek megfelelően oldjuk meg, arra volna szükség, hogy bérezésükben *kötelező erővel* juttassuk érvényre a következő alapelveket.

A vezetők anyagi érdekeltiségének középpontjában a nettó eredmény álljon

A bruttó eredménnyel szemben azért kell előtérbe helyezni a nettó eredményt, mert ma, amikor a javadalom 75–80%-át garantáljuk, azt költségként kezeljük, véleményem szerint túlhaladott álláspont ezt — ilyen összefüggésben — jövedelemtényezőként felfogni.

A szűkített költségek alapján számított nettó eredmény mutatóját (a közvetlen + főágazati általános költségek és a halmozott termelési érték különbözetét) azért helyezem előtérbe az összes költség alapján számított nettó eredménnyel szemben, mert az összes költségben benne szerepel a gazdasági általános költség is. Ez a tény pedig több okból problémát okoz. Egyrészt a gazdasági általános költségek volumene egyre jelentősebb lesz a termelőszövetkezetekben is, tehát olyan költségtényezővé válik, amely jelentősen befolyásolja egy-egy ágazat eredményességét. Másrészt a gazdasági általános költségek felosztására nincs — de nem is lehet — olyan

módsz
ténő fo

H
dolgoz
áll, az
a reális
majd a
N
végző
esetéb

A garan

A
munka
kerül l
kezele
különl
mazot
V

ra egy
régí -
indok
javada
vonati

Az össz

A

1

2

3

A

mény

szövet

rends

A

függő

mozg

anyag

változ

a

b

vezetők és
közpon-
ti válto-
zó, hogy a
vezetők az, hogy
vezetés —
vezetők telje-

vezetők
s határ
elfordul,
on eltérő

problémák
vezetelm-
műséget

hogy a
hogy az
eg társa-
nkához,

n jelen-
ük meg,
vényre a

a nettó
juk, azt
— ilyen

utatóját
ési érték
számított
erepel a
át okoz.
bb lesz a
, amely
t a gaz-
— olyan

módszer, amely egyértelműen helyes volna. Bármilyen vetítési alappal történő felosztás tehát torzítaná az ágazati nettó eredményt.

Ha a vezetők anyagi érdekelttségének középpontjában — de a fizikai dolgozókéban is — a nettó eredményterv teljesítése, illetve túlteljesítése áll, az anyagi érdekelttségi rendszer hatékonyságát alapvetően meghatározza a reális tervezés. Központi kérdéssé válik a precíz eredményterv összeállítása, majd a tervteljesítés mérése.

Nem lehet az anyagi érdekelttség alapja a nettó eredmény a fenntartást végző és a szolgáltató segédüzemek (traktorüzem, tehergépkocsi üzem stb.) esetében. Itt az ésszerű költséggazdálkodásra kell ösztönöznünk.

A garantált munkadíj színvonala legyen azonos a garantált munkabér színvonalával

A jelenlegi gyakorlat szerint a tagok részére általában a garantált munkadíj 80%-a, az alkalmazottak részére a garantált munkabér 100%-a kerül kifizetésre év közben. Teljesen indokolatlan, hogy egy termelőszövetkezetben belül, egymás mellett dolgozó, azonos beosztású vezetők havonta különböző összegű bért vegyenek fel, attól függően, hogy tag-e, vagy alkalmazott-e az illető dolgozó.

Véleményem szerint a 80%-os garantáltságot tagokra és alkalmazottakra egyaránt alkalmazni kell. A 80%-os garantáltság jelentős előbbrelépés a régi — munkaegységrendszer szerinti — 60%-os előlegezéshez képest, de indokolatlan már év közben kifizetni a 20%-os kiegészítő (eredményességi) javadalmat is, mert a jelenlegi finanszírozási rendszer tagra és alkalmazottakra vonatkozóan egységesen csak 80%-os előlegezést ismer el.

Az összes javadalom kötelezően három részből tevődjön össze

A javadalom három alkotórésze a következő legyen:

1. Garantált munkadíj, mint alapjavadalmazás.
2. Kiegészítő (eredményességi) javadalmazás.
3. Prémium.

A *garantált rész* a jövedelmek biztonságát szolgálja. Ezt minden körülmények között megkapják a dolgozók, még abban az esetben is, ha a termelőszövetkezet alaphiányossá, veszteségessé válik. A garantált részt havonta, rendszeresen ki kell fizetni.

A *kiegészítő részesedést* az év végén, a termelőszövetkezet eredményétől függően fizetik. Ez a fő eszköze a helyes irányú anyagi ösztönzésnek. Ez a mozgó jövedelmhányad volumenében eléggé jelentős ahhoz, hogy hatásos anyagi ösztönző legyen. A kiegészítő részesedés felosztásának elvileg három változata ismeretes:

- a) Az elszámolt alapmunkadíjjal arányos.
- b) A tervteljesítéstől lineárisan függő felosztás két lépcsőben:

- először termelőegységek között, majd
 - a termelőegységen belül személyenként, az alapmunkadíj arányában történjen.
- c) A tervteljesítéstől progresszíven függő felosztás esetén a 100%-on felül jelentkező eredmény után progresszíven nőnie kell a kiegészítő részesedés %-ának.

A munkadíj harmadik része a *prémium*. A premizálás akkor éri el célját, ha

- az alapmunka-díjazás kiegészítő része,
- figyelembe veszi a termelőszövetkezet csoportérdekeit is,
- a mértéke arányban áll a végzett munkával, az elért eredménnyel,
- a kifizetése garantált.

A prémiumnak az alábbi változatai ismeretesek:

1. Célprémium: minőségi és sürgősségi okból a termelési folyamat legkritikusabb helyein célszerű alkalmazni, pl. gabonabetakarítás.
2. Terven felüli eredmények premizálása. Ott célszerű alkalmazni, ahol a termelés legjobban a tagok, illetve a vezetők munkájától függ, pl. állattenyésztés.
3. Átlagon felüli eredmények premizálása. Ezt a gyengébb termelő-képességű területeken dolgozóknál célszerű alkalmazni, pl. gyengébb minőségű föld, rosszabb termelőképességű állatok.
4. Ésszerű költségmegtakarítás premizálása. Pl. traktorüzemben üzemanyag-megtakarítás.

Az összes jövedelemből a garantált rész a vezetők esetében legyen kisebb arányú, mint a fizikai dolgozóknál, és legyen vezetési szlntek szerint differenciált

Mivel a termelőszövetkezet eredménye nagyobb mértékben függ a vezetők jó vagy rossz munkájától, mint egy-egy fizikai dolgozó munkájától, így szükségszerű, hogy a vezetők díjazásán belül nagyobb hányadot tegyen ki a mozgó jövedelemlhányad. Így fokozottabb a vezetők anyagi ösztönzése a minél jobb eredmények elérésére.

A termelőszövetkezetben működő vezetőket — működési körük szerint — három főbb csoportba sorolom:

- Az első csoportba tartoznak azok a vezetők, akiknek a működési köre a termelőszövetkezet egészére kiterjed. Ezek: elnök, főmezőgazdász, főkönyvelő, bizonyos esetekben az üzemgazdász.
- A második csoportba tartoznak azok a vezetők, akik egy-egy üzem-ágot irányítanak. Ezek: állattenyésztő, beosztott mezőgazdász, kertész, szőlész, kiegészítő üzemi vezető, gépcsoportvezető.
- A vezetők harmadik csoportját a brigádvezetők alkotják.

Indokolt az egyes vezetőcsoportok között is különbséget tenni a mozgó jövedelemlhányad részaránya tekintetében. A mozgó jövedelemlhányad rész-

arányát
garantált
szövetke-

Az
javada
különb
kereset
Pl. egy
delmez
szerűen
nyének

Al
80%-át
díjnak

A
főagron
Esetük
mely n
havi ke

Az
kat fig
A
hányad
80%-os

A vezető
bizonyos

El
sen elsz
szövetk
hogy a
tag ke
kell ér
figyele
alább

Az
átlagos
4-szere
10 000

V
szövetk
dolgoz
delmét
A
kat fig

arányát attól kell függővé tenni, hogy milyen összegű a havonta felvett garantált bér, és milyen befolyással vannak az érintett vezetők a termelőszövetkezet összeredményére.

Az összeredményre való hatóképességet kell alapul venni az alapjavadalmazásnál, mert különben — az egyes üzemágak jövedelmezőségének különbsége folytán — egy-egy termelőszövetkezeten belül is nagy lenne a keresetek szóródása, még azonos szintű és beosztású vezetők esetében is. Pl. egy növénytermelési és állattenyésztési brigádvezető igen eltérő jövedelmezőségű munkaterületen dolgozhat, de alapjavadalmuknak szükség-szerűen azonosnak kell lennie. A jó, vagy kevésbé jó munkavégzés eredményének a kiegészítő részesedésben és a prémiumban kell jelentkeznie.

Abból kiindulva, hogy a tagok esetében általában az összes munkadíj 80%-át kell garantálni, a vezetők összes javadalmából a garantált munkadíjnak ennél kevesebbnek kell lennie.

A legnagyobb jövedelemmel rendelkező vezetőcsoport részére (elnök, főagronómus, főkönyvelő) elegendőnek tartom a 60%-os garantáltságot. Esetükben ez a 60%-os garantált bér is kellő összegű jövedelmet jelent, mely még így is jelentősen meghaladja a legjobban kereső fizikai dolgozók havi keresetét.

Az egy-egy üzemágot irányító szakemberek esetében — a fenti indokokat figyelembe véve — elegendő, ha a 70%-os garantáltságot biztosítjuk.

A vezetők harmadik csoportját képező brigádvezetők mozgó jövedelemhányada akkor is eléri ösztönző célját, ha náluk, a tagokéval azonos, vagyis 80%-os garantáltságot biztosítunk.

A vezetők javadalmazásának felső határát a dolgozó tagok keresetének bizonyos többszörösében kell behatárolni

Erkölsileg és politikailag rendkívül káros, ha a vezetők jövedelme erősen elszakad a termelőszövetkezet tagságának jövedelmétől. A hazai termelőszövetkezeti mozgalom fejlődése során is voltak olyan szélsőséges esetek, hogy a termelőszövetkezet elnöke 8—10-szeresét kapta az átlagos dolgozó tag keresetének. Az átlagos dolgozó tag alatt úgynevezett eszmei dolgozót kell értenünk, vagyis 250 tízórás munkanapra jutó kereset összegét kell figyelembe vennünk. Azért 250 tízórás munkanapot, mert a vezetők is legalább ennyi időt töltenek munkában.

Az elnöki jövedelem maximumát a — fenti meghatározás szerint vett átlagos dolgozó — tag keresetének 4-szeresében javasolom rögzíteni. Azért 4-szeresében, mert ez összecszerűen, jelenlegi viszonyaink között, havi 10 000 Ft körüli jövedelmet eredményezhet.

Véleményem szerint ezzel a maximalizálással elérjük, hogy a termelőszövetkezeti vezetők jövedelme arányban lesz más népgazdasági ágakban dolgozó vezetők keresetével, másrészt nem szakad el a dolgozó tagok jövedelmétől sem.

Az egy-egy üzemágot irányító szakemberek esetében — a fenti indokokat figyelembe véve — a kereset felső határát az átlagos dolgozó tag jöve-

delmének 2,5-szeresében kívánom behatárolni. Természetesen ez a 2,5-szeres kereseti lehetőség csak akkor realizálható, ha a nettó eredmény ezt lehetővé teszi. Ez a 2,5-szeres összeg magasabb lenne, mint a jelenlegi átlagos jövedelmek. Véleményem szerint fokozottan meg kell becsülni a beosztott vezetők munkáját, és ennek a megbecsülésnek — ha arra az anyagi fedezetet is megteremtették — a jövedelmekben is meg kell nyilvánulnia.

A brigádvezetők keresete maximálisan 1,5-szerese lehet az átlagos dolgozó tag keresetének.

A brigádvezetők kivételével a vezetők ne kapjanak háztáji illetményföldet

Az 1 kh háztáji területéről származó jövedelmet éves szinten 5—6 ezer Ft-ra becsülhetjük. Véleményem szerint a vezetők jövedelme elér olyan szintet, hogy a háztáji földből származó havi 400—500 Ft-os jövedelem nélkül is biztos megélhetést nyújt.

Azok a vezetők, akiknek háztáji földjük van, általában nem maguk művelik azt, hanem napszámosokkal műveltetik. Az tény, hogy ha egy vezető becsülettel helyt akar állni munkájában, akkor annak nincs arra ideje, hogy a háztáji területét saját maga megművelje. Az sem kívánatos, hogy egy vezető munkaidejének bizonyos részét a saját háztáji ügyével-bajával töltse el.

Az elmondottak a brigádvezetőkre azért nem vonatkoznak, mert azok családtagjai még általában részt vesznek a közvetlen termelőmunkában, így a háztáji földjüket is megművelik.

Az iskolai végzettségtől és az általános szakmai gyakorlattól, valamint a szolgálati időtől is függően a javadalmazás

Véleményem szerint fokozottan érvényesíteni kell az iskolai végzettség anyagi elismerését az alapjövedelem megállapításánál. Jelenleg pl. a főkönyvelők esetében csak a mérlegképes oklevél az előírt követelmény. Köztudott dolog, hogy termelőszövetkezeti mérlegképes oklevelet érettségi nélkül is, 8 általánossal sokan szereztek. Jelenleg a főkönyvelők bérezésénél nincs különbség téve az iskolai végzettség szerint, azonos lehet a besorolás 8 általánossal és diplomával is.

Az elnöki teendők ellátását nem lenne célszerű iskolai végzettséghez, szakképzettséghez kötni.

A főagronómusok számára az egyetemi, illetve a főiskolai végzettség előírt követelmény jelenleg is.

A főkönyvelői állás betöltéséhez mérlegképes oklevelet és legalább középiskolai végzettséget kellene megkövívni. Különbséget kellene tenni az illetmény megállapításánál középiskolai és egyetemi végzettség szerint is.

Szakvezetői munkakört középiskolai végzettség nélkül betölteni nem volna szabad. A fizetésben itt is két fokozat lehetne: a középfokú, vagy felsőfokú végzettség szerint.

A brigádvezetői munkakör betöltéséhez a 8 általános iskolai végzettséget kellene megkövívni. A fizetés megállapításánál az iskolai végzettségtől

függőe
végzet

Az
lönbség

Az
bővülé

az álta

megfel

féle bé

gyakor

meglét

Sz

zást ér

lentős

gok, t

szerzés

állapít

szolgál

gyakor

alapbó

M

ban m

rezési

solt al

alakít

kötele

A

ности I

тики. С

результ

ловлож

и т. д.

менени

In

Fällen

sehen

bildet.

Reihen

Leitun

denen

függően két fokozat lehetne aszerint, hogy a brigádvezető középiskolát végzett, vagy sem.

Az iskolai végzettségeket az alapkeresetben fokozatonként %-os különbséggel kellene számításba venni.

Az általános szakmai gyakorlati idő eltöltése az általános tapasztalat bővülésével, a szakma tökéletesebb elsajátításával jár. Véleményem szerint az általános szakmai gyakorlat megszerzése szempontjából a szokásos 5 év megfelelő határérték. Az alaphérben ezt úgy lehetne érvényesíteni, hogy kétféle bért fizetnének a vezetőknek attól függően, hogy van-e 5 éves szakmai gyakorlatuk, vagy nincs. Az alapkeresetben az 5 éves szakmai gyakorlat meglétét vagy hiányát 5%-kal kellene figyelembe venni.

Szolgálati idő alatt az azonos munkahelyen történő egyhelyben dolgozást értem, ez a helyi ismereteket mélyíti el. A helyi ismereteknek nagy jelentősége van a termelőszövetkezeti vezetők munkájában pl. talajadottságok, tagok sajátos körülményeinek megismerése stb. A helyi ismeret megszerzéséhez véleményem szerint 2 év általában elegendő, így az alaphér megállapításánál azt is figyelembe kellene venni, hogy a vezetőnek van-e 2 éves szolgálati ideje, vagy nincs. A 2 éves szolgálati időt az általános szakmai gyakorlati idővel azonos súllyal, tehát 5%-kal lehetne figyelembe venni az alaphér megállapításánál.

ÖSSZEGEZÉS

Meggyőződésem, hogy a termelőszövetkezeti vezetők munkadíjazásában meglevő problémák döntő része megoldódna abban az esetben, ha bérzésüket az ismertetett alapelvek szerint alakítanánk ki. Az általam javasolt alapelvek figyelembevételével bérbesorolási táblázatokat kellene kialakítani, és az eddigi gyakorlattal ellentétben, a táblázat szerinti besorolást kötelezővé kellene tenni.

Автор, который является министром сельского хозяйства и пищевой промышленности Венгрии, в своей статье занимается актуальными вопросами нашей аграрной политики. Он освещает положение венгерского продовольственного хозяйства, рассматривает результаты и трудности нашего развития — отсталые отрасли, напряжение по капиталовложениям, расслоение хозяйств по доходу, изменения экономических регуляторов и т. д. Он говорит и о средствах решения этих проблем и указывает на условия их применения.

In der Entlohnung verschiedener Leitungsstufen der LPG können in einigen Fällen wesentliche Unterschiede entstehen, auch grössere Abstände haben sich zwischen den Einkünften der oberen Leitungsschicht und der physischen Arbeiter ausgebildet. Die Verfasser haben die Aufstellung einer mit verbindender Kraft versehener Reihenfolgertabelle vorgeschlagen und gemäss dieser sollen die Einkünfte der LPG-Leitung bestimmt werden. In der Abhandlung wurden auch die Gesichtspunkte nach denen die Reihenfolge bestimmt wurde, ausführlich erörtert.

In certain extreme cases great disproportionateness is manifested in the remuneration (i.e. waging) of co-operative farm managers according to the different levels of management. The gap between the earnings of managers at the supreme level and that of manual workers is also significant. Suggestion is made by the author that placing on the pay-roll schedules of obligatory character should be compiled and the remuneration of the managers established in conformity with the schedule. Major aspects of the pay-roll system are also pointed out in the paper.

Az átszervezett trösztök tevékenysége, az állami földek termelőszövetkezeti tulajdonba adása

(A Tájékoztatási Főosztály közleménye)

A MÉM miniszteri értekezlete 1971. december 27-én megtárgyalta a szűkített hatáskörű trösztök működésének első évi tapasztalatait. A Mezőgazdasági és Élelmezéstudományi Minisztérium területén 1971. január 1-gyel 9 szűkített hatáskörű tröszt létesült.

A miniszteri értekező most megállapította, hogy a gazdálkodás kérdéseiben az érintett trösztökhöz tartozó önálló vállalatok tekintélye a helyi szerveknél növekedett. A szállító és vevő vállalatokkal, a banki szervekkel kapcsolataik kedvezően alakultak. A vállalatok kezdeményező készsége kibontakozott, felelősségük növekedett.

A döntési jogkörrel felruházott igazgatótanácsok új típusú, demokratikus vezető testületként működnek, munkájukban az ágazati és a népgazdasági érdekek összhangjának megvalósítása egyre nagyobb mértékben érvényesül. A kialakított tröszti és vállalati szervezetek, valamint belső szabályozóik erősítésére és továbbfejlesztésére azonban intézkedések szükségesek.

A miniszteri értekező az állami földek termelőszövetkezeti tulajdonba történő átadásával kapcsolatosan megállapította, hogy mind több termelőszövetkezet törekszik a használatá-

ban levő állami földek tulajdonjogának megszerzésére.

A földtulajdon és a földhasználat továbbfejlesztéséről szóló törvény alapján a gazdaságilag és szervezetiileg szilárd termelőszövetkezetek részére a használatukban levő állami földek tulajdonjoga átadható. A törvény hatályba lépése óta 1738 termelőszövetkezet 629 771 hektár állami föld tulajdonbaadását kérte. Ebből 584 053 hektárt a termelőszövetkezetek tulajdonába adtak. A kérelmek elbírálásánál érvényesült az az irányelv, hogy a nagyüzemileg nem hasznosítható, továbbá a folyamatban levő kisajátítások céljára szükséges terület ne kerüljön termelőszövetkezeti tulajdonba.

Az állami földek termelőszövetkezeti tulajdonba adása a termelőszövetkezetek kérelme alapján folyamatosan történik. Az eddig elért eredményekhez a helyi államigazgatási és társadalmi szervek munkája is hozzájárult azzal, hogy tájékoztatták a termelőszövetkezeteket törvénybeli jogaik gyakorlásának lehetőségéről és előnyeiről. A termelőszövetkezeti használatban levő állami földek termelőszövetkezeti tulajdonbaadásával a földtulajdon és a földhasználat egysége következetesen megvalósul. A tsz az átadott földdel mint tulajdonos rendelkezik.

Továbbra is szükséges, hogy az illetékes szervek megfelelően vizsgálják meg a termelőszövetkezetek tulajdonbaadási kérelmeinek megalapozottságát és késedelem nélkül döntsenek.