

Úkoly pro CÚV KSČ vyplývající z diskuse na konferenciI. Stranicko - organizátorská práce

1) Stranická práce na I. správě:

Požadavek na zvýšení úlohy voleného orgánu -

Celkem z dvanácti diskusních příspěvků vplynul požadavek posílit úlohu voleného orgánu, tj. pléna CÚV. To se týká vztahu pléna k předsednictvu a vedoucím funkcionářům, ale i k základním organizacím.

Doporučení:

Zahrnout do statutu HV KSČ na rozvěšce.

Řízení zákl. organizací ze strany CÚV -

K této otázce hovořilo 13 delegátů. Požadovali přezkoumání forem vztahů a spolupráce CÚV se ZO KSČ. Jeden diskusní příspěvek uvádí, že se neosvědčila praxe zastoupení celouťvarového výboru členy CÚV ve vlastních základních organizacích. Vyžaduje se vyšší aktivita členů CÚV v ZO, rychlá informace, pružné přenášení požadavků, námětů, zkušeností a názorů ZO na CÚV a naopak. Využívat více formy služebně politických aktivit. Nutnost zajistit maximální informovanost celého stranického aktivu.

N á v r h :

Předat záznamy diskusních příspěvků ss.: MARTINA, MATYSE, MACHACE, KOŘÍNKA, CIDLÍNSKÉHO, ŽEMLY, SVOBODY, KOLÍNSKÉ, BCUZKA, KOJTNĚHO, LANÍKA a ŠUMAVSKÉHO komisi pro zpracování návrhu na uspořádání vztahů mezi CÚV a ZO.

Pravidelné hodnocení činnosti CÚV, předsednictva, komisí CÚV a jednotlivých členů CÚV i nomenklaturních kádrů.

Formy řízení CÚV ze strany ÚV KSČ -

Řada delegátů vyjádřila nesouhlas s tím, aby CÚV KSČ byl politicky řízen aparátem 8. oddělení ÚV KSČ a žádala řízení voleným orgánem.

Řeší se v návrhu na převedení CÚV na úroveň okresního výboru KSČ.

Požadavek, aby byl CÚV přiznán statut okresního orgánu-
(viz též zpráva CÚV)

Řeší se zpracováváním návrhem.

Problematika výběru funkcionářů do CÚV - volební období

Dodržovat zásadu výběru vedoucích funkcionářů z řad pracovníků I. správy (nikoli dosazené funkcionáře z ÚV KSČ). Předsedu CÚV volit z výkonných pracovníků, maximálně na 2 volební období.

Tajné volby jako zásada demokratičnosti.

Zkrátit volební období na 1. rok

Návrh projednat v předsednictvu a plénu CÚV KSČ.

K jednotlivým otázkám :

Nůtnost obnovit činnost stranických skupin na rezidenturách

Projednat v CÚV, eventuelně předložit návrh ÚV v souvislosti s návrhem na přiznání statutu okresního orgánu.

(s. NEDVĚD)

Vyšší orgány by měly vymezit přesně funkci 8. odd. ÚV KSČ-

Řeší ÚV KSČ.

(s. CIDLINSKÝ)

Otázka schvalování všech výjezdů do zahraničí v CÚV -

(s. KORIŇEK)

Projednat v komisi pro kádrový pořádek.

2/ K celostranickým otázkám :

Kritika vyčkávacího stanoviska vyšších stranických i
služebních funkcionářů po lednovém plénu ÚV KSČ

Kritika jednostranné informovanosti o práci MV -

Provést analýzu funkcí a úlohy MV od r. 1945 pro širokou veřejnost; vymezit odpovědnost všech institucí za porušování zákonnosti; pasivita MV.

Přípomínky zahrnuty v dopise s. DUBČEKOVÍ a v dopise předsednictvu ÚV KSČ - předaném s. SMRKOVSKÉMU.

K rehabilitaci nevinně odsouzených soudruhů -

V této souvislosti žádá s. SKALICKÝ v zájmu objektivity a pravdy přezkoumat činnost s. BARÁKA; rehabilitace ss. MATOUŠE, LIDICKÉHO, HRUDKY, MOUČKY, SPÁČILA, HEGRA - přezkoumání důvodů trestu odvolání z funkcí;

s. SVATOS navrhuje rozhovor se s. VESELOU o pozadí smrti s. VESELEHO

Kontrolní a revizní komise

Dotaz, zda komunisté z MV mohou být voleni do vyšších funkcí - (dotaz 4. ZO)

Uložit sekretariátu CÚV, aby spolehlivě zjistil a informovat ZO KSČ.

Práce s mládeží -

Diskusní příspěvky ss. MAJERA, BURIÁNA, CHADIMOVÉ, MATOUŠKA poukazují na hlavní problémy mladých soudruhů a svazácké organizace na rozvědce. Jedná se zejména o problémy politické práce a výchovy, hmotného zajištění, služebního zařazování a možností spolurozhodování.

Doporučujeme :

Zařadit otázku práce s mládeží jako samostatný bod jednání pléna CÚV za účasti výboru ČSM a na základě jednání přijmout konkrétní opatření k řešení těchto problémů.

II. Služebně - stranické práce :

a) Společenské a právní postavení rozvědky -

Touto otázkou se zabývala většina diskutujících. Jednoznačně se projevil názor, aby byla rozvědka vyčleněna z MV a zařazena jako samostatný mezi- rezertní orgán v rámci státní exekutivy. Současně byly vysloveny požadavky, aby byla zveřejněna existence rozvědky a propagováno její společenské poslání v zájmu vytvoření nejvhodnějších podmínek pro operativní práci.

Základní stanovisko konference v tomto směru je obsaženo v usnesení.

b) Podíl stranické organizace na vypracování akčního programu -

Ve dvou diskusních příspěvcích (ss. LANÍK; BORDČKÝ) byl vysloven požadavek, aby po vypracování návrhu akčního programu byl tento dán k širší diskusi dříve, než bude schválen vrcholným orgánem.

Doporučujeme:

zajistit příslušná organizační opatření v souvislosti s projednáváním akčního programu v CUV.

c) Vztah mezi služebním vedením a stranickou organizací-

V několika diskusních příspěvcích byla kritizována existující praxe a to především z těchto hledisek:

- stranický orgán zasahoval nesprávně do pravomocí náčelníků a opačně ;
- dosavadní formy umožňovaly sjednocování názorů, ale vedly k omezení pravomocí obou protějšků a neumožňovaly kritický přístup ;
- účast předstev organizací na štábech vedení (správy i odborů) vedla k tomu, že předstevové více hájili stanoviska vedení než organizace;
- CUV i ZO KSČ se nesprávně zabývaly především zajišťováním služebních úkolů na úkor práce s lidmi, vztahu k práci, vztahů mezi lidmi a pod.

V příspěvcích se doporučuje :

- přesně definovat obsah práce stranických orgánů
- přezkoumat dosavadní systém spolupráce mezi stranickými orgány a služebním vedením
- přezkoumat správnost účasti předstev ZO na štábech vedení odborů.

Uložit předsednictvu :

Připravit podklady ke kompletnímu projednání této otázky v plénu ČUV.

d) Stranické a služební hodnocení :

Přesto, že některé organizace ve svých diskusních příspěvcích poukazovaly na dobré zkušenosti s důkladným hodnocením jednotlivců, jež se v podstatě blížilo modelu - vypracovanému ČUV, byla v řadě diskusních příspěvků zdůrazněna nutnost přezkoumat otázku objektivního hodnocení pracovních vlastností, politické zdatnosti a osobních kvalit pracovníků I. správy.

Byla kritizována zejména častá poplatnost přátelským vztahům, mnohdy malá adresnost a opomíjení vlivu náčelníka na celkovou situaci, podílu kolektivu na případných nedostatecích.

V několika diskusních příspěvcích upozorňovali soudruzi na nedostatečně propracovaná hlediska přesnější evidence práce, podchyčení iniciativy jednotlivců, jež by umožňovala maximálně objektivní hodnocení práce jednotlivců, nezbytně nutné pro spravedlivou realizaci připravované úpravy platů.

V této souvislosti bylo kritizováno i nedostatečné vyhodnocování plnění individuálních plánů zvyšování kvalifikace, mnohdy ne zcela jasně vytyčená perspektiva pracovníků apod., jež je součástí komplexního hodnocení.

Z diskuse vyšel návrh na svolání služebně politického aktivu k prodiskutování hledisek, jež by měla být výchozím bodem pro maximálně objektivní hodnocení pracovníků, výslednosti jejich práce, iniciativy atd., důležité pro připravovanou platovou úpravu.

Doporučujeme : Předst. připomínky vedení správy.

e) Jednotlivé dílčí problémy

- Problémy při zajišťování technických prostředků (s. HLÁSEK)
- Nevhodné umístění objektů rozvědky (ss. MAREŠ, ŽALUD)
- Nedostatky v centrální evidenci a archivu (s. VYHLÍD)
- Koordinace práce ve vedení správy - (s. VYHLÍD)
- Návrh na zrušení kádr. odb. a zřízení osob. odd. (s. VYHLÍD)
- Koordinace práce rozvědky a kontrarozvědky - (s. LAMAČ)

- Důslednější řešení otázek pracovní a osobní zodpovědnosti (s. HORÁK)
- Úloha rozkazů v řídicí práci -- (s. HORÁK)

Doporučujeme :

Zpracovat tyto problémy samostatně a předat je vedení správy s požadavkem zaujetí stanoviska, které bude tlumočeno organizacím.

- f) Konkrétní problémy stranické práce a služebního řízení na nelegální součásti.

Doporučujeme : aby se CUV zabýval samostatně disk. příspěvkem s. FARSKÉHO, který předal

pisemně
např. předání problémů a nelegální součástí na plenum CUV

III. Kádrově výchovná práce:

- a) Citlivá obm. na kádrů :

Jedním z nejvážnějších problémů, které se v příspěvcích vyskytovaly je řešení otázky obměny kádrů. Tyto nedostatky kádrové práce mnohdy vyvolávají ovzduší nejistoty, které může nepříznivě působit i na celkovou morálku našich pracovníků.

Dosud se naléhalo na řešení tohoto problému v rámci I. správy. Toto řešení je však do budoucna nereálné. Má-li být zajištěno, aby I. správa byla výběrovou součástí je nutné, aby byly vytvořeny podmínky pro odchod a umístění těch pracovníků, kteří vysokým pracovním nárokům nelyhovují.

V diskusních příspěvcích byla navrhována následující řešení této otázky :

- zřízení stále sociální komise buď při vedení MV nebo při HV KSC, která by obhajovala práva našich příslušníků i v otázce obměny.
- Zákonné zakotvení nároků na částečný důchod po odsloužení určité doby - např. po 15 letech při odchodu do civilu 20 % z vypočteného plného důchodu a toto procento by každým odslouženým rokem stoupalo. Takové řešení by vytvořilo pocit určité sociální jistoty a morálně by vyzvalo bývalé pracovníky naší součásti k rozvědce i po jejich odchodu a umožňovalo by nám podstatně kvalitnější práci na zájmových úsecích a institucích.

Touto cestou by však nešly řešit případy těch, kteří si službou trvale poškodili zdraví. Zde by neškodila velkorysost v případném přiznání vyšších důchodových podílů, přičemž je možno již dnes jako podklad použít směrnice, které platí pro odškodňování pracovních úrazů v ozbrojených silách.

Většina návrhů řešení této otázky byla podána 14. ZO KSC, která je ochotná spolupracovat na konkretizaci svých návrhů:

Komise doporučuje :

Projednat tento problém samostatně v předsednictvu a plénu ČUV v souladu s usnesením konference.

b) Péče o kádry v rozvědce :

V mnoha příspěvcích byla kritizována kádrová práce na I. správě a současný stav sociálního zabezpečení pracovníků rozvědky. Postrádá se jasné vyjádření pracovní - právního postavení příslušníků a všeobecně je žádáno postavení rozvědky ve všech těchto otázkách na úroveň ZS ČS MNQ.

Pokud jde o práci kádrového odboru, je kritizováno, že pracuje pouze jako administrativní a evidenční aparát.

Jako hlavní sociální problémy na naší správě byly uváděny :

bytový problém : tento problém lze rozdělit do dvou skupin :

- 1) Vyřešení nebo závazné poskytnutí reálné perspektivy uspokojení bytové potřeby pracovníků, kteří již na správě pracují.
- 14. ZO navrhuje v této skupině řešení za podmínek podobných stabilizační bytové výstavbě v jiných sektorech národního hospodářství, s tím rozdílem, že by podniková dotace byla nahražena dlouhodobým bankovním úvěrem, jehož garantem by bylo ministerstvo a splácení úvěrů by bylo řešeno mezi pracovníkem a ministerstvem. Vedle tohoto řešení by bylo vhodné podporovat dostatečným úvěrem i výstavbu rodinných domků a pomáhat při zajištění vhodných pozemků.
- 2) Komplikovanější je situace u nově náboremovaných pracovníků především proto, že jde o mladé lidi, kteří mají často rodiny, nemají prostředky k zakoupení družstevního bytu a perspektiva získání bytu družstevní výstavbou je pro ně nereálná z hlediska jejich příjmu a finančních nároků při zakládání rodiny.

Je navrhováno - vytvořit určitou zálohu rezortních bytů (15 - 20) na několik let, než by u nich byla vytvořena reálná situace pro získání družstevního bytu, tento rezervní fond by umožnil i daleko kvalitnější nábor než dosud.

Zdravotní a rekreační péče :

Problémem zdravotní péče na I. správě MV je rozsah zdravotního obvodu, v němž připadá více než 1600 osob na jednoho lékaře. Prvním a lehce dostupným řešením k zlepšení lékařské péče by bylo přeřazení jiných součástí MV do jiných zdravotních obvodů. Dalším problémem je větší sepětí lékařů s naší součástí. V souvislosti s tím, že se počítá s výstavbou nové budovy, bylo by již nyní velmi nutné počítat s umístěním lékařských ordinací přímo v budově.

Vzhledem k zhoršujícímu se zdravotnímu stavu našich příslušníků by bylo nutné i na rozvůdce zavést kromě řádné dovolené, zvláštní - rehabilitační dovolenou po dosažení určitého věku, podobně jako mají příslušníci MNO.

Rovněž by se měla věnovat větší pozornost organizacím povinné služební tělovýchovy, která by měla upevňovat zdraví pracovníků rozvědky.

V příspěvcích byla kritizována také nedostatečná rekreační péče. Pro příslušníky, kteří mají děti školou povinné je těžko dostat rekreační poukaz v době prázdnin.

Navrhuje se rozšířit rekreační možnosti pro naše pracovníky zřízením vlastních rekreačních kapacit (získání rekreačního objektu, výstavba chatového tábora atd.)

Platové ohodnocení soudruzek z 5. odboru :

Na základě schváleného dokumentu o nové organizaci odboru se téměř ze všech soudruzek staly administrativní referentky, přesto však jejich funkční zařazení je stále jako písáčky. Tuto situaci je nutno urychleně řešit, protože neodpovídá ani zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen vyplácet odpovídající mzdu podle obsahu vykonávané práce.

Mezi dalšími kritizovanými problémy bylo pojištění služebních aut, nevyhovující pracovní prostředí, polovičaté řešení platových otázek a praxe při udělování vyznamenání, kdy jsou stanovena dopředu čísla, kolik je možno udělit na odboru medailí proporcionální metodou, bez ohledu na situaci a na skutečnou potřebu.

Komise navrhuje -, projednat tento komplex problémů v předsednictvu ČUV a vedení správy doporučit :

- Projednat s nadřízenými orgány naléhavost řešení bytového problému našich součástí a vytvořit intervenční fond asi 15 - 20 bytů, který by v návaznosti na družstevní, státní a individuální bytovou výstavbu umožnil řešit nejpálčivější problémy.
- Projednat osamostatnění zdravotního obvodu naší součástí s perspektivou převedení ordinace praktického a zubního lékaře do objektu rozvědky.
- Na vyšších služebních orgánech vznést požadavek zavedení povinné preventivní lékařské nebo rehabilitační péče za podobných podmínek, jaké jsou v ČSLA.
- Zajistit vhodné objekty nebo prostory pro účely krátkodobé rekreace o volných sobotách a svátcích.

c) Přijímání nových kádrů :

Z diskusních příspěvků vynynulo, že kádrová práce by se měla zlepšit již při přijímání nových pracovníků do rozvědky. Měla by být daleko více koncepční, s jasným zaměřením a cílem a maximálním odstraněním improvizace. Při získávání nových pracovníků by měly mít podstatně větší podíl operativní odbory, které by na základě vytypování soudruhů s nimi spolupracovaly a během plnění úkolů soustavně prověřovaly jejich schopnosti a předpoklady pro rozvědnou práci. Potom teprve - prověřené nejen kádrově, ale i prací - by je přijímaly do svého kolektivu.

Je nevyhnutelné, aby ořídil nových pracovníků směřoval především z řad vysokoškolsky vzdělaných soudruhů, hlavně z řad nejlepších studentů.

Vzhledem k tomu, že zastoupení Slováků v čs. rozvědce je nedostatečné, bude třeba, aby při výběru pracovníků do rozvědky se přihlíželo i k tomuto faktu.

Komise doporučuje - předat připomínky vedení správy a průběžně sledovat ze strany ČUV.

d) Úroveň řídicí práce náčelníků :

V diskusi se objevil požadavek, aby se CÚV zaměřil mimo jiné i na výchovu vedoucích pracovníků a kádrových rezerv.

Jde zejména o zvyšování úrovně v oblasti organizace práce a řízení lidí, využívání nejnovějších metod a principů metodiky řízení a psychologie.

CÚV by měl ve spolupráci se služebním vedením zajistit:

- vhodným způsobem popularizovat a zevšeobecňovat dobré zkušenosti v řídicí práci nejlepších náčelníků ;
- vytvořit podmínky pro stanovení určitých kritérií, dle kterých by bylo možno práci náčelníků objektivně hodnotit;
- zajistit, aby dříve, než je některý z rozvádčků ustaven do funkce, prošel speciálním kursem (mohlo by být řešeno v rámci RSV), kde by získal znalosti v oblasti řízení a psychologie práce, podle úrovně svěřené zodpovědnosti.

Komise doporučuje - zařadit tento problém do plánu práce ideologické komise.

IV. Ideologická práce :

Organizace RSV :

V diskusi byla kritizována značná formálnost celé organizace RSV, zvláště některých forem, jako např. individuální studium. Byl vysloven nescuhlas se zaměřením RSV, které se často týká problematiky značně vzdálené od aktuálních otázek stranického a politického života.

Komise doporučuje - aby se problémem RSV zabývaly komplexně ideologická komise CÚV.