

Vážené kolegyně a vážení kolegové,

v nadcházejících volbách do AS FHS UK se budu ucházet o vaše hlasy, a proto bych vás rád seznámil se svými hlavními programovými cíli. Nejprve bych však rád vyjasnil, že práci senátora považuji za službu fakultě a akademické obci. V minulosti jsem již sloužil jako člen AS FHS UK i AS UK, vím tedy dobře, co tyto funkce obnáší a jak jsou důležité.

Dále považuji za důležité zdůraznit, že **pozice senátora je pro mne neslučitelná s jakoukoliv výkonnou funkcí na fakultě**, neboť souběh výkonné a kontrolně/legislativní role musí nevyhnutelně vést ke konfliktům zájmu, kdy zpravidla převáží osobní zájem osoby ve vedoucí funkci a vedení obecně nad zájmem akademické obce. Akademický senát je koncipován jako protiváha k vedení fakulty a tato role je souběhem funkcí zásadně kompromitována.

Mým hlavním programovým cílem je výrazné zlepšení pracovních podmínek na FHS UK. Vzhledem k tomu, že se inflace v ČR zcela vymkla z kloubů (letos 16 %, příští roky podle optimistického scénáře 9 %) a naše reálné platy dramaticky klesají, to v první řadě znamená:

1. Zevrubnou revizi současného nastavení splátkových kalendářů fakultních dluhů a využití těchto prostředků k **razantnímu zvýšení platů všech akademických zaměstnanců a zaměstnankyň**.
 - Je zcela nepřijatelné, aby fakulta vyplácela desítky milionů Kč v rámci UK (MFF, PŘF) za situace, kdy se naše reálné platy snižují o 10 a více procent.
 - Je třeba přesvědčit RUK, MFF a PŘF, že v těchto krizových dobách musí projevit více solidarity.
2. Odložení etapy B investičního záměru (cca 10 mil. Kč spoluúčást). V této nelehké době **musíme investovat do lidí**, ne do úprav okolí FHS.
3. Nastavení dalších zaměstnaneckých bonusů.
 - Vedle zvyšování platů je nutné **navýšit další zaměstnanecké benefity**, jako jsou stravenky či příspěvek na důchodové připojištění na úroveň obvyklou na UK.
4. Posílení role odborů na fakultě.
 - Primární rolí odborů je zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň především v oblasti platů. Pokud nejsou rutinně součástí projednávání záležitostí, které se zaměstnanců týkají, a nemají přístup ke klíčovým ekonomickým informacím, nemohou tuto roli plnohodnotně plnit. Zatímco na jiných fakultách jsou jejich zástupci například členy kolegia děkana (FF), na FHS tomu tak není. Tuto praxi bych rád změnil.

Pracovní podmínky se však netýkají jen platů, jakkoliv jsou důležité, proto mám i další cíle:

5. **Vyhodnocení reformy fakulty.**
 - Od realizace reformy v roce 2020 neproběhlo žádné relevantní vyhodnocení jejích dopadů, nemluvě o naplnění jejích deklarovaných cílů. Není tedy jasné, jak ovlivnila pracovní podmínky na FHS UK. Zda například neznamenala zvýšení časových nároků na administrativu a vyjednávání spojené s provozem jednotlivých studijních programů, zda skutečně vedla k rovnoměrnější distribuci práce mezi zaměstnance a zaměstnankyně různých kateder, zda zlepšila informovanost akademické obce atd.
 - Pevně věřím, že pouze zevrubné a upřímné vyhodnocení dopadů reformy může informovat další zlepšování pracovních podmínek na FHS.

6. Přehodnocení praxe zvyšování prostupnosti bakalářského studia tím, že se rezignuje na kvalitu kontrol studia.
 - Logickým důsledkem takové praxe je pokles kvality a nárůst pedagogické práce.

Na závěr se nemohu vyhnout tématu děkanských voleb, které nás brzy čekají. Můj postoj je ten, že je třeba skončit s praxí výběru děkana či děkanky z úzké skupiny vyvolených bez opravdové soutěže mezi více kandidáty/kami. **Opravdovou volbu a kvalitu může zajistit jen soutěž mezi alternativními osobnostmi a programy.**