

Обраћање првог замјеника високог представника Доналда Хејса на Округлом столу о управљању предузећима

Даме и господо,

Као што вам је познато, генеза данашњег састанка лежи у налазима специјалног ревизора у предузећима која се баве пружањем јавних услуга. Ми смо са БиХ властима постигли консензус да Специјални ревизор треба погледати рад ових компанија. Ово нису биле финансијске ревизије, нити је тим специјалног ревизора посебно велик. Оно што су ревизије биле у могућности да пруже јесте увид у начин на који су вођене ове компаније. Процес треба да доведе до исправка проблема.

Постојале су шпекулације да се ту дјелимично ради и о приватизацији. Чињеница је да не можете приватизирати нешто што је у нeredу. Требамо то прво довести у ред, а затим одлучити да ли то може бити приватизовано.

Ревизорски извјештаји показују да су управљачке структуре неодговарајуће; стандарди рачуноводства ниски, а схваћање одговорности према дионичарима, одговорности према запосленима и одговорности према корисницима услуга је практично страно постојећој култури управљања. Ово је, успут, стање ствари какво је примијећено и у другим транзицијским земљама.

Будући да су ови налази утемељени на извјештајима специјалног ревизора питање управљања јавним предузећима је постало предмет својеврсне јавне дебате: предочени су налази ревизије спроведене у јавним предузећима, као и мјере које треба предузети како би се ријешили утврђени проблеми.

У суштини, питање је још шире од тога. Ми не расправљамо само

о проблемима који се требају ријешити – ми разговарамо о могућностима које треба искористити.

Боље управљање јавним предузећима ће покренути Босну и Херцеговину из тренутне ситуације у којој превладају нестручно управљање и корупција у јавним предузећима, али то је само једна половина приче. То ће такође водити Босну и Херцеговину у ситуацију у којој јавна предузећа којима се добро управља могу дјеловати као покретачи раста, у којој се талентовани менаџери налазе на високо ранжираним позицијама и у којој се именовања врше на основу способности, а не страначке лојалности.

Циљ је изградити културу управљања у којој управу карактерише инвентивност, интегритет и иницијатива – а не способност дискретног усмјеравања средстава ка својим породицама, пријатељима и заштитницима.

Циљ је кренути у сусрет свјетлијој будућности, а при томе се удаљити од мрачне прошлости.

Култура управљања је термин који одлично одговара значењу– јер култура расте: она је комплексна и прожимајућа. Квалитет културе управљања у БиХ има директан утицај на судбину ове земље. У овом тренутку постојећа култура управљања која је далеко од задовољавајућег степена спречава активности на реформи економије и спречава предузећа да остваре добробити за грађане у смислу јачања извоза, привлачења улагања, отварања нових радних мјеста и подизања животног стандарда.

Питање културе управљања јавним предузећима је суштинско питање. То питање ће или покренути или уништити активности на реформама у БиХ у цјелини. То је питање које се мора ријешити и које власти могу ефикасно ријешити.

Окупили смо се овдје да професионално и аналитички размотримо законске прописе којима би се успоставио регулаторни систем који може значајно подићи стандард управљања јавним предузећима.

Нацрти ентитетских закона о јавним предузећима, којима је намјена да замијене Закон о државним предузећима Републике Српске и Уредбу са законском снагом о јавним предузећима у Федерацији БиХ, ће осигурати већи степен унутрашње контроле у областима као што су набавка, расподјела добити те рачуноводство и ревизија. Поред тога, нови закони предвиђају већи број посебних забрана и ограничења овласти.

Говоримо о чврсто и јасно дефинираним контролама начина управљања предузећима, контролама које омогућавају да се проведе поступак против директора који злоупотребљавају положај те које савршено јасно дефинишу одговорности и правне обавезе сваке поједине управљачке позиције.

Укратко овај законски пропис спречава могућност да извршни руководиоци у предузећима дигну руке када су суочени са погрешним потезима и тврде да нису знали да крше закон.

Стога, свако ће бити обавезан да зна шта је прописано законом и обавезан да поштује закон – без ако, без али.

Али, допустите ми да још једном нагласим – ово није искључиво превентивно. Не полазимо од претпоставке да су сви директори непоштени. Дјелујемо на основу претпоставке да ако постоји адекватан правни оквир поштени директори ће се издићи изнад других. Овome је циљ промјена културе управљања предузећима. Јер у култури у којој се цијени поштење, гдје се приоритет даје способностима, гдје се кажњавају они који су корумпирани, резултати добре управљачке праксе се врло брзо одражавају на дивиденде за дионичаре, запосленике и клијенте. А то ће оснажити цјелокупни процес јачања повјерења и ефикасности и уклањања недостатака и лошег рада.

Истина је да се поштење не може законски регулисати. Једнако је тако истина да подизање стандарда рада у јавном и привредном животу мора бити оснажено сталним побољшањем законске структуре. Другим ријечима, укључени смо у процес који се одвија на два колосијека – мора се побољшати култура

управљања јавним предузећима у БиХ, а истовремено правни оквир у оквиру којег се та култура развија мора бити модернизован и учињен ефикаснијим. Вјерујем да ће ова конференција довести велики напредак у приближавању ка ова два циља.

Хвала вам.