

# Obraćanje prvog zamjenika visokog predstavnika Donalda Haysa na Okruglom stolu o upravljanju preduzećima

Dame i gospodo,

Kao što vam je poznato, geneza današnjeg sastanka leži u nalazima specijalnog revizora u preduzećima koja se bave pružanjem javnih usluga. Mi smo sa BiH vlastima postigli koncenzus da Specijalni revizor treba pogledati rad ovih kompanija. Ovo nisu bile finansijske revizije, niti je tim specijalnog revizora posebno velik. Ono što su revizije bile u mogućnosti da pruže jeste uvid u način na koji su vođene ove kompanije. Proces treba da dovede do ispravka problema.

Postojale su špekulacije da se tu djelimično radi i o privatizaciji. Činjenica je da ne možete privatizirati nešto što je u neredu. Trebamo to prvo dovesti u red, a zatim odlučiti da li to može biti privatizirano.

Revizorski izvještaji pokazuju da su upravljačke strukture neodgovarajuće; standardi računovodstva niski, a shvaćanje odgovornosti prema dioničarima, odgovornosti prema zaposlenima i odgovornosti prema korisnicima usluga je praktično strano postojećoj kulturi upravljanja. Ovo je, uspot, stanje stvari kakvo je primjećeno i u drugim tranzicijskim zemljama.

Budući da su ovi nalazi utemeljeni na izvještajima specijalnog revizora pitanje upravljanja javnim preduzećima je postalo predmet svojevrsne javne debate: predočeni su nalazi revizije provedene u javnim preduzećima, kao i mjere koje treba poduzeti kako bi se riješili utvrđeni problemi.

U suštini pitanje je još šire od toga. Mi ne raspravljamo samo o problemima koji se trebaju riješiti – mi razgovaramo o mogućnostima koje treba iskoristiti.

Bolje upravljanje javnim preduzećima će pokrenuti Bosnu i Hercegovinu iz trenutne situacije u kojoj prevladaju nestručno upravljanje i korupcija u javnim preduzećima, ali to je samo jedna polovina priče. To će takođe voditi Bosnu i Hercegovinu u situaciju u kojoj javna preduzeća kojima se dobro upravlja mogu djelovati kao pokretači rasta, u kojoj se talentirani menadžeri nalaze na visoko rangiranim pozicijama i u kojoj se imenovanja vrše na osnovu sposobnosti, a ne stranačke lojalnosti.

Cilj je izgraditi kulturu upravljanja u kojoj upravu karakterizira inventivnost, integritet i inicijativa – a ne sposobnost diskretnog usmjeravanja sredstava ka svojim porodicama, prijateljima i zaštitnicima.

Cilj je krenuti u susret svjetlijoj budućnosti, a pri tome se udaljiti od mračne prošlosti.

Kultura upravljanja je termin koji odlično odgovara značenju – jer kultura raste: ona je kompleksna i prožimajuća. Kvalitet kulture upravljanja u BiH ima direktan uticaj na sudbinu ove zemlje. U ovom trenutku postojeća kulture upravljanja koja je daleko od zadovoljavajućeg stepena spriječava aktivnosti na reformi ekonomije i spriječava preduzeća da ostvare dobrobiti za građane u smislu jačanja izvoza, privlačenja ulaganja, otvaranja novih radnih mjesta i podizanja životnog standarda.

Pitanje kulture upravljanja javnim preduzećima je suštinsko pitanje. To pitanje će ili pokrenuti ili uništiti aktivnosti na reformama u BiH u cjelini. To je pitanje koje se mora riješiti i koje vlasti mogu efikasno riješiti.

Okupili smo se ovdje da profesionalno i analitički razmotrimo zakonske propise kojima bi se uspostavio regulatorni sistem koji može značajno podići standard upravljanja javnim

preduzećima.

Nacrti entitetskih zakona o javnim preduzećima, kojima je namjena da zamijene Zakon o državnim preduzećima Republike Srpske i Uredbu sa zakonskom snagom o javnim preduzećima u Federaciji BiH, će osigurati veći stepen unutrašnje kontrole u oblastima kao što su nabavka, raspodjela dobiti te računovodstvo i revizija. Pored toga, novi zakoni predviđaju veći broj posebnih zabrana i ograničenja ovlasti.

Govorimo o čvrsto i jasno definiranim kontrolama načina upravljanja preduzećima, kontrolama koje omogućavaju da se provede postupak protiv direktora koji zloupotrebljavaju položaj te koje savršeno jasno definiraju odgovornosti i pravne obaveze svake pojedine upravljačke pozicije.

Ukratko ovaj zakonski propis spriječava mogućnost da izvršni rukovodioci u preduzećima dignu ruke kada su suočeni sa pogrešnim potezima i tvrde da nisu znali da krše zakon.

Stoga, svako će biti obavezan da zna šta je propisano zakonom i obavezan da poštuje zakon – bez ako, bez ali.

Ali, dopustite mi da još jednom naglasim – ovo nije isključivo preventivno. Ne polazimo od pretpostavke da su svi direktori nepošteni. Djelujemo na osnovu pretpostavke da ako postoji adekvatni pravni okvir poštenu direktori će se izdići iznad drugih. Ovome je cilj promjena kulture upravljanja preduzećima. Jer u kulturi u kojoj se cijeni poštenje, gdje se prioritet daje sposobnostima, gdje se kažnjavaju oni koji su morumpirani, rezultati dobre upravljačke prakse se vrlo brzo odražavaju na dividende za dioničare, zaposlenike i klijente. A to će osnažiti cjelokupni proces jačanja povjerenja i efikasnosti i uklanjanja nedostataka i lošeg rada.

Istina je da se poštenje ne može zakonski regulirati. Jednako je tako istina da podizanje standarda rada u javnom i privrednom životu mora biti osnaženo stalnim poboljšanjem zakonske strukture. Drugim riječima, uključeni smo u proces

koji se odvija na dvije tračnice – mora se poboljšati kultura upravljanja javnim preduzećima u BiH, a istovremeno pravni okvir u okviru kojeg se ta kultura razvija mora biti moderniziran i učinjen efikasnijim. Vjerujem da će ova konferencija dovesti veliki napredak u približavanju ka ova dva cilja.

Hvala vam.