Javna rasprava „Značaj ljudskih resursa u procesu pristupanja Evropskoj uniji“

ponedjeljak, 18. maj 2015. u Hotelu Ramada, 14.00h

Svima su poznata tri kopenhaška kriterijuma, usvojena na sastanku Evropskog savjeta u junu 1993. godine: politički, ekonomski i pravni, koji se odnose na osiguravanje demokratije i vladavine prava uz poštovanje ljudskih i manjinskih prava, kao i na uspostavljanje efikasne tržišne ekonomije i sposobnost usvajanja cjelokupne pravne tekovine EU.

Kopenhaški kriterijumi, kao osnov za uspostavljanje saradnje EU i država koje teže članstvu, uvijek su predmet pažnje javnosti, međutim manje se govori o četvrtom, administrativnom kriterijumu, dodatom na sastanku Evropskog savjeta u Madridu u decembru 1995. godine. Ovaj kriterijum se odnosi na prilagođavanje administrativnih struktura s ciljem osiguravanja uslova za postupnu i skladnu integraciju.

Šta konkretno znači ovaj kriterijum? Jačanje državne administracije podrazumijeva stvaranje efikasnog sistema državne uprave, upravljanje administracijom tako da se postojeća znanja, iskustva i talente iskoriste na najbolji način, kao i pružanje mogućnosti za usavršavanje, kako bi administracija išla u korak sa društvenim promjenama.

Unapređenje rada državne administracije je izuzetno važno za proces pregovora Crne Gore sa Evropskom unijom. Dovoljno je reći da maloj Crnoj Gori predstoje teški zadaci, u smislu usklađivanja zakonodavstva i njegove primjene, kao što su bili pred jednom Poljskom ili Češkom prije više od 10 godina. Možda su izazovi pred nama i teži, imajući u vidu da je obim pravne tekovine sve veći, a propisana pravila znatno detaljnija u odnosu na prethodne talase proširenja.

U procesu skrininga crnogorskog zakonodavstva imali smo priliku da shvatimo da je proces usklađivanja zakonskih propisa izuzetno zahtjevan, a da će kvalitetna primjena biti još kompleksnija. Očekuje nas rad na brojnim aspektima usavršavanja službenika. Važni su nam kadrovi iz pravne struke, koji će znati da rade na prilagođavanju pravnih propisa, na način da ne dozvole pravnu koliziju. Potrebno je raditi na približavanju novih pravnih propisa, odnosno terminološki ih prilagoditi tako da građanin na kojeg se odnosi može da razumije njegovu suštinu.

Skupština Crne Gore je kao jedan od osnovnih uslova za zapošljavanje postavila odlično znanje engleskog jezika, dok brojna ministarstva traže samo srednji nivo. Cijela država treba da radi na promovisanju učenja jezika – nakon pristupanja EU, brojni prevodioci iz Crne Gore će dobiti priliku da rade u Evropskom parlamentu i drugim institucijama.Vrijeme je da počnemo da razmišljamo o stvaranju usko specijalizovanih kadrova , da se potrudimo da zaposlimo studente koji u inostranstvu završavaju studije iz oblasti koje su deficitarne u Crnoj Gori. Na Zavodu za zapošljavanje, kao posljedica hiperprodukcije određenih kadrova, imamo par stotina magistara. Još veća ironija je da im se na Zavodu nude „prekvalifikacije“ u kadrove nižeg obrazovnog ranga i sezonski poslovi. Neophodno je fakultetske programe prilagoditi tržištu rada. To je kompleksna priča, a suprotstavljenost između potrebe stvaranja obrazovanih kadrova i suštinskih potreba tržišta rada često djeluje kao začarani krug. Sa jedne strane, magistri tržištu rada nažalost nijesu potrebni. Sa druge strane, evropske institucije traže da popravimo statistiku u dijelu procenta radno sposobnog stanovništva koje ima fakultetsko obrazovanje. No, Evropa razvija ekonomiju znanja i inovacija, a naše strateško opredjeljenje je turizam.

Neophodni su nam određeni preduslovi, koji se tiču promjene mentaliteta i načina života u Crnoj Gori. Državna služba ne treba da bude sinonim za uhljebljenje za cijeli život, niti mjesto na kojem se plata može zaraditi ispijanjem kafa. Treba da osvijestimo činjenicu da svijet oko nas uveliko funkcioniše po kapitalističkim principima. Za kvalitetnu i efikasnu administraciju, neophodno nam je jačanje principa individualne odgovornosti za rad, odnosno nerad, ali i da poslodavci pokažu odgovornost – da raspoređuju radnu snagu u skladu sa razumnim potrebama, što znači da vode računa o zapošljavanju, ali i o raspoređivanju poslova kako ne bi sav teret rada pao na najodgovornije, kao što to obično biva. Takođe, mlade i pametne ljude treba motivisati za zaposlenje i ostanak u državnoj službi adekvatnom novčanom kompenzacijom, jer je činjenica da ljudi koji rade vrlo složene poslove, u smislu usklađivanja pravne tekovine, izrade predloga zakona, sprovođenja procesa pregovora, zarade manje nego turistički radnici u Budvi.

Ni situacija u državama EU nije najsjajnija. Pravima radnika i njihovom mobilnošću bavi se, kao što znate Poglavlje 2 – Sloboda kretanja radnika. Uprkos garantovanim pravima, radnu snagu u EU karakteriše mala prostorna i profesionalna pokretljivost. Prema tome, zajamčena sloboda kretanja radnika i stručnjaka u EU nije iskorišćena u velikoj mjeri. A jasno je da nizak stepen mobilnosti radne snage u EU ima negativne posljedice po privredni rast, zaposlenost i stručnu osposobljenost radne snage. EU nastoji da ukloni pomenute prepreke različitim mjerama koje imaju za cilj poboljšanje stanja zaposlenosti i podsticanje mobilnosti radne snage.

Neophodna nam je snažna institucionalna memorija, koja predstavlja kamen temeljac svake državne uprave. Jedino tako možemo na kvalitetan način sprovesti proces pridruživanja EU i stati rame uz rame sa velikim državama i njihovim administrativnim kapacitetima.