

Бранислав Саркањац

ИМПЛЕМЕНТАЦИСКИ ДЕФИЦИТ

Постојано слушаме: реформите не можат да се имплементираат, законите не се спроведуваат, регулаторните политики не ги остваруваат целите. Во што се состои проблемот? Зошто нема реформи или зошто реформите се неуспешни во Македонија?

Реформата изместува. И на поединечен план и на план на општеството. Постапува нови правила, кои бараат приспособувања. Ова изместување фрустрира и тоа е еден од главните проблеми на реформите. Реформата во една потсистем или институција не е само воведување нова организацијата, таа значи менување на односите меѓу вработените, значи и менување на однесувањето на поединците. Реформата која се наметнува одозгора, која ограничува, а не отвора простор, дава дополнителни задачи без мотивациски компензации ќе биде бојкотирана на овој или оној начин. Отпорот на целните групи на реформата е феномен кој заслужува исклучително внимание ако некој сака делотворна реформа.

Може да издвоиме четири проблеми: имплементациски, проблем на знаење, мотивациски и проблем на управливост.

Имплементацискиот проблем се појавува кога власта (или извршната власт) што ја води реформата или политиката не може да ги спроведе нормите, законите, кога не може да ги наметне новите правила на игра. И малите деца знаат дека нема реформа без правна држава, дека не е само да се има закони, дека тие треба да се спроведуваат. Но што со овие мали мудрости? Баш ништо. Потребно е знаење.

Проблемот на знаење (всушност на незнаење) е постојано присутен кај нас. Неразбирањето на реформата и на самиот процес на имплементација се наша голема мака. Нашиот реформатор нема стручно знаење за тоа на што се однесува реформата, тој нема познавање на сложените односи што се релевантни за да се постигне целта. Стратегијата на реформата не е да се постават идеални правила и после да се види како можат да се спроведат, туку да се изведат такви правила што можат да се спроведат во рамките на „постојната структура на спроведување“. А за тоа треба знаење, барем за структурата. Без помош на институции на знаење (универзитетски центри, истражувачки институти, независни агенции, think tanks), реформаторот е осуден на арбитрарност и ад хок решенија.

Мотивацискиот проблем е секогаш присутен кога целните групи не можат да се сообразат со барањата на реформата поради слаба мотивираност и мали очекувања, како и поради чувство на загрозеност. Реформата подразбира менување на амбиентот во кој поединецот работи. Често тоа е укинување на комодијата, на рутина и губење на статусот. За оние на кои се однесува

реформите (здравство образование) таа не носи подобро (повисоки плати, вреднување на трудот, напредок во кариерата). Кој професор или лекар е мотивиран да ги носи реформите кои не носат награди, кои ја убиваат креативноста, желбата за истражување и творење. Да се разбие отпорот што целни групите го имаат спрема нормите и правилата што го ограничуваат нивното однесување е еден од првите чекори во имплементацијата.

Проблемот на управливост е посебна приказна кај нас. Петнаесет години креваме раменици. Шверц, криминал, сива економија. И не можат да се искоренат. Тоа значи само едно - македонската држава е неуправлива, односно, со инструментите на власта не може да се интервенира или не се интервенира иако може. Тука може да се набројува до утре: некоординирани министерства, обемна и бавна администрација, неефикасно судство, лоша даночна контрола. Непрофесионалност, меѓупартиски отстапки. Нема катастар, нема увид во вистинската стапка на невработеност. И најголемиот проблем - корупцијата. Кај нас не постои инструмент на власт кој не може да биде корумпиран.

Нема спроведување на закони, нема разбирање на принципите на реформата. Нема мотивираност, државата е неуправлива. Кој може да очекува реформи во таква земја?

Една од најголемите лекции од истражувањата на разните аспекти на осовременета управувачка (говернанце) е дека реформите се неуспешни доколку се наметнуваат и дека токму поради тоа не се прифаќаат од оние на кои се наменети. Оттаму, потребата за реформа треба да доаѓа и однатре областа или дејноста на која се однесува. Или, пак, доколку интересот и потребата доаѓаат одозгора, тогаш на подредените актери (кои работат во установи, претпријатија, институции, агенции итн.) мора да им се даде повеќе простор за дејствување. Искуствата говорат дека тоа може да придонесе за нивно полесно приспособување и поефективно извршување на задачите. Реформата мора да ја вклучи личната и приватната иницијатива на оној на кој се однесува, таа мора да ја поттикнува неговата иновативност и да не дозволи позитивниот ангажман на носителот на реформата да се претвори во негативен став спрема неа. За успешна реформа е потребен амбиент во кој дејностите и фирмите ќе бидат мотивирани за приватна само-регулација.

Реформата во која било област или дејност се однесува на комплексен систем со мноштво актери од кои релативно голем број треба да бидат носители на реформата, а не само пасивни послушници кои треба само да ги прифатат октроираните решенија одозгора. За да успее реформата таа мора да биде прифатена.

Многу е извесно дека никакви радикални реформски и законски решенија одозгора не ќе можат да се спроведат кај нас. Хиерархијата е исцрпена како организациски принцип. Никаде веќе нема едноставни пирамидални системи на централизирано донесување одлуки и нивно автоматско спроведување надолу. Со линеарните модели на управување, со монократскиот принцип на организација не може да се очекуваат реформи.