

Својим садржајем и тумачењем дело професора Илића представља прилог историји међународног права, при чему изложени правни ставови и данас имају одређену вредност. Дисертација је захвално штиво за све који показују интересовање за право и историју настанка међународних институција. Пракса указује да се аутору може замерити наглашено залагање за доминантну улогу Друштва народа, с обзиром да се очекиване наде у ефикасност механизма универзалне међународне организације нису оствариле ни када је реч о Друштву народа, а ни данас у деловању Организације уједињених нација. Разлог томе је евидентна различитост интереса, али и разлике у економској и политичкој моћи којом располажу поједине државе чланице.

Наташа М. Томић

## LA RELEVE – програм реформе савезне управе у Канади

LA RELEVE је нови пројекат реформе државне управе и јавних служби Канаде. Представља у овом моменту један од најнапреднијих програма административне реформе у свету, који потврђује дугу традицију експериментисања на побољшању ефикасности и ефикасности владине машинерије у Канади. План реформи објављен је у облику годишњег извештаја о јавној управи Канаде, поднетог премијеру 1996. године. У прилици смо да проучимо и евентуално прихватимо решења применљива и код нас.

LA RELEVE представља систем мера и организованих захвата које треба предузети да би се у јавној управи Канаде реформисала управа, смањили трошкови и повећала ефикасност. Програм садржи разрађен систем, као и индикације будућих реформи. Такође се бави усавршавањем стручних способности људи који раде у јавном сектору владе Канаде и актуелном ситуацијом „тихе кризе“ у јавној служби.

Четири су кључне одреднице промена које поново обликују традиционално схваћену канадску јавну службу: а) глобализација; б) фискални притисци; в) промена структуре друштва; г) нове информационе технологије.

Канадска влада концентрише своје активности на неколико области. То су: осигурање јединственог иступања Канаде у заједници народа о питањима од интереса за све Канађане, заштита и јачање ефикасности канадске економије, заштита и јачање канадске солидарности и друштвене интеграције, управљање укупним ресурсима ради постизања колективних циљева и понашање јавне управе као чувара интереса грађана у демократском друштву пар-

ламентаристичке традиције, руковођење правним правилима која штите и унапређују канадске вредности и идентитет, поштујући разлике.

LA RELEVE представља изазов за изградњу јавне управе као савремене и живе институције способне да у пуној мери искористи таленте својих људи. Подразумева одређење сваког појединца и свих државних службеника да учине све што је у њиховој моћи да би обезбедили модерну организацију сада и у будућности. Обухвата и дужност обучавања службеника да могу да одговоре на изазове свог времена. Обука у јавној управи има у Канади веома висок статус. Ниједно унапређење на вишу функцију није могуће без одговарајуће обуке. То обезбеђује добро управљање и смањење трошкова управе.

Канада нуди неке од најиновативнијих реформи и стратегија реорганизације, засноване на процесу учења који укључује организацију у планирању, развоју и испуњењу програма обуке. Обука на послу је често организована са релативно дугим паузама између појединих курсева, омогућавајући на тај начин темељну процену резултата обучавања и евентуалну корекцију у наставку обуке. У том погледу, као и у многим другим, мислимо да би анализирање канадског искуства могло бити од помоћи у припреми стратегије наше управне реформе.

Шта је најважнија порука LA RELEVE програма? Да би се променило окружење јавне управе, постоји потреба за добро израђеном стратегијом и променом у организационој култури и клими. Као елемент управне реформе, стратегија националне обуке треба да се развија у складу са потребама земље после професионалне анализе потреба. Сарадња између релевантних структура (у Канади су то: председничка канцеларија и њен одсек за јавну службу, други одсеци унутар владе и Академија за управљање) произвешће, временом, променљив и прилагодљив план усавршавања професионалних способности. План кадрова постаје и стални извор релевантних информација о потребама за обуком.

Анализа указује да су током низа година израђене многе студије о начинима побољшања руковођења људима, али да постигнути резултати нису сразмерни уложеним напорима. Стога је било потребно припремити план акције који ће такво стање променити. LA RELEVE захтева активно координисан и подржан покушај и напор током дужег временског периода и не може се остварити преко појединача или појединог сектора. Иако се добар део програма може изложити кроз секторске иницијативе, постоји и несумњива потреба за заједничком акцијом. Сваки појединац, сваки сектор и свака јединица има своју улогу у реализацији овог

програма, и тако се упућују захтеви целокупном персоналу јавне управе.

Заједничке иницијативе обухватају: убрзани развој егзекутиве као самосталне и одговорне структуре, преквалификацију потенцијалних високих функционера до нивоа заменика министра, наименовање високих функционера, надокнаду и систем награђивања који подстиче останак у државној служби, подршку стручним асоцијацијама у јавној управи, регрутовање нових службеника споља, ван система јавне управе.

Истиче се да јавни сектор ради доброг функционисања мора стално да мотивише, задржава и привлачи талентоване и одане државне службенике. Постоје индикације да би ово могао бити најтежи изазов са којим би се суочила јавна управа Канаде на крају века. Све је очигледнија немогућност задржавања, мотивисања и привлачења људи важних за рад јавне управе у наступајућем периоду, па је неопходна примена мера новог програма да би се ситуација променила.

Такође се утврђује да државни службеници не смеју бити само пасивни посматрачи „тихе кризе“ јавне службе, већ треба да чине све што је у њиховој моћи у циљу поправљања стања.

Размотрена је ситуација која данас преовлађује и наведено је да се јавна управа Канаде већ дуже бори са деградирањем, јер се смањење броја запослених, започето раних 80-их година, знатно убрзава. Програм одлука донетих недавно довешће до смањења броја кадрова у току четворогодишњег периода за приближно 55.000 запослених са пуним радним временом. Изложеност стресу и неизвесности која је потрајала, навела је многе да се запитају каква ће им будућност бити у државној служби. Такође се истиче да критика утиче на углед јавне управе. Не изненађује чињеница што неки од најталентованијих студената и постдипломаца не показују ентузијазам за каријеру у државној служби. Такође, државна служба губи и своје најискусније чланове, јер је генерација која је са радом почела 60-их година, у току периода успона, испунила услове за пензионисање. Преко 30% садашњих државних службеника биће пензионисано до 2000. године и око 70% до 2005. Ови људи имају право да се повуку у пензију, али је истакнуто да њиховим одласком институција губи богатство у знању, искуству и вештини. Стога ће главни изазов, сам по себи, бити да се припреме људи који ће преузети њихову улогу. Запажено је и да неки од најбољих у наредној генерацији државних службеника одлазе, чак и пре времена одређеног за напредовање, а као разлог истичу незадовољство радом у служби (најчешће наводе следеће мотиве: њихови таленти и способност не користе се у пуној мери, њихова жеља за постизањем промена и увођењем реформи стално се

осујећује, напустила их је нада да ће се после многих покушаја десити потребне реформе у државној управи, при чему њихова опредељеност да служе јавном интересу и даље остаје нетакнута, мада сумњају да могу нешто да промене у таквој средини, итд.).

Такође је истакнута чињеница да је без постављања питања о плати и свеобухватној надокнади немогуће говорити о моралу и мотивацији за рад у јавном сектору. Државни службеници са великим искуством и на професионалном успону требало би да имају одговарајуће радне услове, радну средину и општу накнаду која им омогућава да се баве својом каријером, односно да се посвете јавном интересу на одговарајућем нивоу и са одговарајућим статусом.

Запажа се да приватни сектор настоји да преузме способне старије руководиоце и стручњаке из државног сектора. Њихова стручност је драгоценост за приватни сектор, а они пак у њему могу да се развију у пуној мери.

LA RELEVE представља индивидуално и колективно опредељење државних службеника да учине све што је у њиховој моћи да би унапредили јавну управу и оставили за собом бољу организацију од оне коју су наследили. Ово опредељење је најважније у изградњи модерних институција државне управе која ће задовољити потребе Канађана данас, а и у будућности. Али и свака добра влада мора донети праве одлуке да би одредила приоритете и на тај начин опстала у оквиру ресурса који су јој на располагању. Један од разлога што Канађани подржавају своју владу јесте тај што верују да ће обезбедити услуге бољег квалитета и истовремено смањити трошкове. Кад прихвате LA RELEVE, обични грађани стичу самоувереност и поверење у вршење и заштиту својих права у контакту са јавним властима, очекујући још бољи третман него раније.

Познато је да би без ослањања на снажну и стручно оспособљену јавну управу свака земља заостала у развоју. Без обзира на самокритичност аутора овог програма, Канађани се могу похвалити и ослонити на јавну службу која је једна од најбољих у свету. Врхунски квалитет јавног сектора доприноси конкурентности, као и квалитету живота и високом животном стандарду грађана.

Чини се да можемо доста да научимо анализирајући LA RELEVE.

Са увиђањем правог значаја који јавни сектор и његов квалитет имају у данашњем окружењу, све више расте интересовање за пројекте функционисања и унапређења јавних служби страних, посебно високо развијених држава. Међу њима је, без сумње, и канадски пројекат LA RELEVE, који нуди низ савремених решења

за очување и унапређење јавне службе. Реч је о модерном приступу који омогућава континуирано побољшање у пружању услуга, ефикасности и ефективности коришћења ресурса. Без обзира на степен развијености јавне службе Канаде у односу на нашу, проучавање њеног програма омогућиће нам да се упознамо са проблемима који су нам заједнички.

Програм реформе и предложена решења у Канади, као и друга страна искуства, могу нам помоћи да угледајући се на њих и сами стварамо амбијент у коме ће бити могуће да се изradi концепт свеобухватне управне реформе за којом већ доста дуго постоји прека потреба.

Наташа М. Томић

Драгана Петровић:

*Организовање злочиначких удружења*

(Српско удружење за кривично право, Београд 1996, 313 стр.)

Историјски гледано, још од првобитне заједнице, развој људског друштва карактерише једна нужна и неизбежна појава – насиље. Попут бога Јануса, свет са два лица – добро и лоше, светло и тамно. С једне стране, тежња ка развоју, напретку, благостању, условима у којима могу да се реализују човекови природни потенцијали, а са друге, себичност, окрутност, насиље, ратови, агресија, криминал.

Управо ту и лежи парадокс: уместо да се, са техничко-технолошким напретком савременог друштва, постепено искорењују негативне и по развој штетне појаве, оне бивају све јаче, доминантније и постају наша сурова свакодневица. Неједнака расподела моћи, социјална подвојеност, грађански ратови, сиромаштво, незапосленост – само су неки од фактора који доприносе ширењу тих негативних појава. Једна од њих свакако је и криминалитет. У тежњи да остваре профит, стекну богатство, а понекад и најосновнија средства неопходна за „голи живот“, људи често посежу за нелегалним средствима и начинима остваривања постављених циљева. Сведоци смо чињенице да криминал цвета на све стране и улази у све сфере друштвеног живота. Друштвена опасност кривичних дела и њихових актера константно се повећава, а нарочито у случајевима када је дело учињено од стране више лица. Тако долазимо до једног од најзначајнијих и, из садашње перспективе гледано, најактуелнијих института кривичног права – саучесништва. Један од видова саучесништва је и организовање злочиначких удружења, што је и тема занимљиве студије Драгане Петровић