



Kingdom of the Netherlands

Човечкиот капитал во правосудството – како до додадена вредност?

Проф. д-р Наташа Габер-Дамјановска
директорка на Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатев“

Јули 2021

Недвосмислено е јасно дека човечкиот капитал е најголемото потенцијално богатство на една држава, движечка сила на нејзиниот напредок и развој. Него го сочинуваат бројни карактеристики, како квалитетот на стекнатото образование и професионално искуство, збир на умешности и способности кои луѓето ги поседуваат и ги употребуваат при својата работа, но и, личните вредности и уверување, работната етика, физичкото и ментално здравје на работниот кадар.

Аналогно, квалитетот на човечкиот капитал во правосудните органи треба да поседува особена моќ да го стави во погон целиот свој расположлив потенцијал за да го обезбеди стабилното функционирање на државниот систем, односно владеењето на правото, заштитата на човековите права и слободи, општествената стабилност, безбедноста и сигурноста, како и другите права и обврски на граѓаните загарантирани со Устав и закон. Ефективната заштита на оваа стратешка цел е стабилниот фундамент врз кој се одвиваат сите општествени процеси и преку кој се стекнува

правната сигурност на граѓаните и довербата кон овој трет столб на власта.

Но, затоа, произлегува дека Република Северна Македонија, во сообразност со зацртаните државни реформски цели во правосудната област, мора да придава особено внимание и да инвестира во процесот на креација на нови, млади професионалци и воедно усовршување на постојниот човечки капитал во правосудството. Притоа, чекорите кои се преземаат мораат да бидат во меѓусебна синергија и да претставуваат осмислена целина која континуирано ќе создава и обликува независно, стручно, компетентно и интегритетно правосудно тело.

Институцијата која има круцијална улога во процесот на подготовка и континуирано професионално доусовршување на правосудниот (пред сè судско-обвинителски но и друг) кадар во нашата држава е Академијата за судии и јавни обвинители “Павел Шатев”. Таа е цврсто системски позиционирана во смисла на тоа дека претставува единствениот филтер низ кој обврзно мораат да се едуцираат ▶

► идните судско-обвинителски кадри. Ваквиот став е детерминиран од страна на експертските проценки на домашниот образовен систем¹ и прашањето на неговата (не)воедначена стандардизираност по однос на правната струка, наспроти потребната професионална подготвеност на кадрите кои својата идна кариера ја гледаат во работните позиции во правосудството.

Оваа појдовна основа е потенцијална предност и шанса за обезбедување на унифицирана, квалитетна едукација на новите генерации во текот на обврзната почетна обука каде се опфаќаат сите главни правни области, се стекнуваат вештини и умешности (soft skills), како и мошне важните практични знаења. Затоа, програмската рамка на обуките мора постојано содржински и методолошки да се усовршува, да ги следи меѓународните трендови и редовно да се преиспитува преку проценка на потребите за обука.

Верификација на неопходноста за постоење на Академијата како институција прикажуваат податоците од истражувањето спроведено за потребите на АСЈО², каде досегашните слушатели искажуваат целосна согласност за потребата од нејзино постоење³. Наспроти нив, корисниците на континуираната обука искажуваат исто така висока согласност (88%), но сепак за некој процент помалку. Досегашните слушатели со оценки од 1 до 10, ги оцениле следните аспекти на работата на Академијата: целокупниот квалитет на обуката - средна оценка 8, програмата и предметите - 7, предавачите - 6,6, методологијата на предавањата - 7 и практичната обука - 8. Корисниците на континуираната обука пак, целокупниот квалитет на обуката ја оценуваат со 7,8, каталогот за обуки 7,6, домашните предавачи 7,5 и странските предавачи 7,9. По однос на тоа

дали корисниците на континуираната обука го применуваат она што го слушаат на обуката, "често" одговориле 39%, "понекогаш" 39%, а "секогаш" -18%.

Слични позитивни трендови прикажува и Вториот национален извештај за мерење на перформансите во правосудството, каде по однос на континуираната правна едукација 62% од судиите сметаат дека Академијата обезбедува обуки релевантни за судиите врз основа на проценка на нивните потреби. 70% од судиите и 61% од обвинителите се согласуваат дека обуките кои ги организира Академијата ги следат промените во законодавството и судската пракса.⁴

Проекцијата за идните кадровски потреби во правосудството се определува од страна на Судскиот совет и Советот на јавни обвинители и се комуницира кон Академијата. За жал, во изминатите години, приемот на слушатели во Академијата не ја следеше соодветно динамиката на изразените потреби, па така излегувањето во пресрет на овој проблем е вистински предизвик со оглед на просторните капацитети на институцијата. Тоа јасно го прикажува и збирниот број на досега завршени кандидати од основањето на Академијата (2006) па сè до последната завршена Шеста генерација (2019) кој изнесува 110 лица и кој е значително помал од бројот на неополнетите работни позиции. Причините за оваа состојба се разновидни, од законски услови за запишување кои биле неповолни (висок просечен успех, нестимулативни услови по однос на статусот слушател на Академијата и личните примања за време на почетната обука, и др) до пропаднати конкурси. Во моментот, Академијата се труди да го надмине ова ►

¹ TAIEX Peer Review on Judicial Training for Judges and Prosecutors in the former Yugoslav Republic of Macedonia, Mission timeframe: from 23/04/2018 to 26/04/2018 Judge Lennart Johansson and Judge Dragomir Yordanov

² Академија за судии и обвинители "Павел Шатов"-анализа на актуелното позиционирање на институцијата и нејзината улога во обуката на правосудниот кадар, ОБСЕ Скопје, 2020 година

³ 60% сметале дека Академијата требала одамна да се отвори, додека 40% сметаат дека се отворила навреме.

⁴ Втор национален извештај од матрицата за индикатори за мерење на перформансите и реформите во правосудството, ЦПИА, Скопје 2021

- ▶ “тесно грло” преку упис на побројни генерации на слуцатели – актуелната Седма генерација која брои 60 лица и следната Осма генерација за која се отворени 97 позиции, а во тек е финализирањето на приемниот испит.

Бројни, стимулативни и интересни се предизвиците кои се поставени пред едукативна установа од специјализиран тип како што е Академијата за судии и обвинители. Живоста и богатството на правната материја која се изучува, со особен аспект на праксата и на нејзината растечка меѓународна компонента се додадената одржлива вредност која делува мотивирачки за секој правен професионалец. Кон ова мора да се додаде и стратешката Европска определба на нашата држава која наметнува многу подинамично изучување на Европското право и пракса, која се надеваме во иднина ќе биде применувана и во нашата земја. Единствено квалитетниот процес на стручно образование ќе може да ги реализира овие цели и да овозможи севкупен општествен напредок на нашата држава.

Проектот „Премостување на јазовите помеѓу формалните процеси и неформалните практики кои ја обликуваат судската култура на Западен Балкан.“ е поддржан од Кралството Холандија. Мислењата и ставовите произнесени во овој текст не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на донаторот.