







Regionalni projekat: KREIRANJE PRAKTIČNIH POLITIKA

JAVNA POLITIKA ZA DRUŠTVO RAZVOJA, RAVNOPRAVNOSTI I BRIGE

WESTMINSTER FOUNDATION FOR DEMOCRACY

Regionalni projekat:

KREIRANJE PRAKTIČNIH POLITIKA

Godina izdanja: 2018.

#SDodgovor

Ovaj projekat se sprovodi u saradnji partnerskih organizacija i socijaldemokratskih stranaka iz Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Makedonije i Srbije, a pod pokroviteljstvom Westminster fondacije.

WESTMINSTER FOUNDATION FOR DEMOCRACY

O projektu

Centar modernih veština je (CMV) je organizacija civilnog društva koja se već 20 godina bavi političkim obrazovanjem i razvojem praktičnih politika. Radeći na unapređenju saradnje levičarskih organizacija i socijaldemokratskih stranaka u regionu Zapadnog Balkana CMV je pokrenuo regionalni projekat "Kreiranje praktičnih politika". Zajedno sa dugogodišnjim partnerima Forumom lijeve inicijative (Bosna i Hercegovina), Progres institutom (Makedonija) i Socijaldemokratskom partijom Crne Gore okupili smo aktiviste, eksperte i stranke socijaldemokratske orijentacije i ponudili odgovore na zajednički regionalni problem - starenje i smanjenje broja stanovnika. Ovaj projekat pod zajedničkim nazivom "Regionalni socijaldemokratski odgovor" podržala je Laburistička partija i Westminster fondacija za demokratiju iz Velike Britanije.

Na početku projekta zajednički smo izabrali temu na koju bi kreirali praktične nacionalne politike. Izabrana tema je bila demografska i populaciona politika, jer se Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Makedonija i Srbija suočavaju sa zabrinjavajućim demografskim problemima. U pomenutim zemljama trendovi pokazuju ubrazno starenje i smanjenje broja stanovnika, na koje se kao odgovor aktuelnih konzervativnih Vlada uvek predlažu isključivo mere finansijske podrške rađanju. Socijaldemokratske stranke ovih zemalja stoga predlažu aktivne razvojne populacione politike za unapređenje života ljudi i izgradnju miroljubivih društava okrenutih deci i mladima. Za nas, socijaldemokrate, populaciona politika predstavlja sveobuhvatnu promenu sistema i kreiranje multisektorskih politika koje brinu o ljudima sada stvarajući uslove za održiv razvoj naših zemalja.

Izborom teme demografske i populacione politike pokazujemo koliko nam je važno da na ovaj multisektorski aktuelni problem damo socijaldemokratski odgovor i pokažemo da postoji alternativa koja neće stigmatizovati žene, a koja će biti okrenuta deci i mladima. Naš pristup će biti usmeren pre svega na poboljšanju sadašnjeg položaja žena i dece, kao i dekonstrukciju dominantnog narativa u kome se krivica za nedovoljno rađanje prebacuje na žene i njihovu emancipaciju. Rešavanje demografskih problema za nas predstavlja sastavni deo ukupne razvojne politike jedne zemlje.

Verujemo da će ovaj projekat biti osnova za mnogo intenzivniju buduću saradnju socijaldemokratskih stranaka i organizacija, jer čitav region vapi za zajedničkim solidarnim socijaldemokratskim frontom odbrane sloboda, ljudskih prava i demokratije.

Forum Lijeve inicijative - Ujednačavanja porodiljskih naknada u Bosni i Hercegovini

U Bosni i Hercegovini su trenutno naknade za porodilje neadekvatno uređene, neujednačene, a u nekim administrativnim jedinicama ih uopšte nema ili se ne isplaćuju. Postoji i diskriminacija i razlika u iznosu između zaposlenih i nezaposlenih porodilja. Ujednačavanje novčane pomoći je preko potrebno kako bi svaka porodilja imala isti tretman bez obzira gde se nalazila, te bez obzira na status zaposlenja. Neophodno je u potpunosti poništiti bilo kakvu vrstu diskriminacije, različitog pristupa i nejednakih naknada za porodilje u celoj Bosni i Hercegovini.

Prema proceni UN-a, najbrži trend smanjenja stanovništva na svijetu u idućih nekoliko decenija, zbog iseljavanja i niske stope rađanja dece, bit će u srednjoj i istočnoj Evropi. Loša ekonomska situacija i nedostatak adekvatne, ili bilo kakve populacione politike doveli su do osetnog pada nataliteta i prirodnog priraštaja u BiH. Sve manji broj mladih ljudi se odlučuje zasnovati porodicu, a kao glavni uzrok najčešće se ističe ekonomska nesigurnost, tj. nezaposlenost.

Trenutno najveći problem za ujednačavanje porodiljskih naknada predstavlja zamršeno, iscepkano i, po porodilje, nepovoljno rešenje u Federaciji BIH. Stoga, problem treba početi rešavati u prvom koraku donošenjem rešenja za ovaj bosanskohercegovački entitet, a zatim u drugom koraku ujednačavanjem i zajedničkim ili koordiniranim rešenjem između dva entiteta i Distrikta Brčko.

Da bi zakonsko rešenje bilo prihvatljivo, ono bi trebalo omogućiti:

1. da sve porodilje u BiH primaju jednaku porodiljsku naknadu;
2. da pravo na tu naknadu ostvaruju i staratelji ako dete nije s roditeljima;
3. da visina porodiljskih naknada bude pravedno izbalansirana među zaposlenim i nezaposlenim porodiljama;
4. da mlade žene budu oslobođene pritiska, tj. da se uklone prepreke zbog kojih teže dolaze do posla i do ugovora o radu na neodređeno,
5. da se u zakon ugrade pronatalitetne mere koje će stimulisati rađanje trećeg deteta.

Ovakvo rešenje se može postići na nekoliko načina i to:

1. Budžetskom raspodjelom porodiljskih naknada;
2. Kombinacijom budžetskih i naknada iz postojećih vanbudžetskih fondova poput fondova zdravstvenog osiguranja;
3. Kreiranjem novih vanbudžetskih fondova po uzoru na rešenje u Republici Srpskoj i harmonizacijom njihovog rada, odnosno udruživanjem na višem nivou.

Autori ove politike zagovaraju treće spomenuto rešenje. Za Federaciju BiH optimalno bi bilo osnivanje posebnog fonda za zaštitu porodice s decom koji bi se mogao finansirati od doprinosa ili budžetskim dotacijama.

SDP Crne Gore - Populaciona politika: zaustavimo emigraciju mladih

U fokusu našeg istraživanja su mladi u Crnoj Gori, i ono što je alarmantno - njihova sve veća emigracija u razvijene evropske zemlje.

Odlazak mladih iz Crne Gore izazvan je nizom političkih, ekonomskih i društvenih faktora i za rešavanje ovog problema neophodno je sprovesti korenite društvene reforme. U cilju smanjenja stope nezaposlenosti mladih neophodno je uskladiti obrazovni sistem sa potrebama trzišta rada i sprovesti stimulativne mere za razvoj malih i srednjih preduzeća kroz smanjenje administrativnih barijera. U skladu sa načelima inicijative YOUTH Employement Initiative, koja se u Evropskoj Uniji sprovodi od 2013. godine a u čijoj izradi smo učestvovali zajedno sa našim partnerima iz Partije evropskih socijalista, planiramo realizaciju koncepta “Garancija za mlade”.

Suština ove inicijative je da svakoj mladoj osobi bude ponuđen posao, dodatno obrazovanje ili radno fokusirana obuka najkasnije 4 meseca nakon završetka formalnog obrazovanja.

Neusklađenost obrazovnih programa i potreba trzišta rada je problem koji konsekvento stvara loše pozicije za zapošljavanje mladih. Znanje stečeno tokom školovanja je često neprimjenjivo na tržištu rada. Ovaj problem ima dva nivoa. Prvi se ogleda u činjenici da određen broj mladih tokom školovanja ne stekne znanja neophodna za uključivanje u tržišnu utakmicu. Drugi nivo predstavlja činjenica da ni trzište rada nije dovoljno raznoliko da ponudi adekvatne poslove za visokokvalifikovane stručnjake iz određenih naučnih oblasti. Tako će na našem trzištu rada na kojem dominiraju uslužne delatnosti teško naći posao osobe kvalifikovane za oblasti mikrobiologije, elektrotehnike i sl. Taj kadar je u svetu najtraženiji i predstavlja stub razvoja jednog društva, pa je tako Crna Gora jedna od zemalja koju karakteriše progresivan “odliv mozgova”.

Da bi naši mladi pronašli svoje mjesto na tržištu rada i odustali od odlaska iz Crne Gore u potrazi za poslom ključan faktor je obrazovanje. Zbog toga obrazovanje ne treba ograničiti na formalno već podsticati razne oblike neformalnog obrazovanja koje bi služilo kao dopuna formalnom (seminari, kursevi i sl.) Državno (formalno) obrazovanje mora se menjati u korak sa evropskim sistemom obrazovanja.

Naša je dužnost da pokrećemo inicijative koje će omogućiti ključne promene u društvu i omogućiti da Crna Gora konačno postane država jednakih šansi za sve svoje građane i podneblje koje će životno biti jednako lepo koliko i geografski. Naše borbe su borbe za bolji život svakog građanina Crne Gore. Naš dom je Crna Gora a naša obaveza da je učinimo jednako dobrom za sve njene građane!

Progres institut – Kako da se bavimo demografskom krizom u Republici Makedoniji?

Republika Makedonija, kao i većina zemalja u regionu, suočava se sa nepovoljnim razvojem demografije. Problem nije samo u natalitetu već i u drugi faktorima koji imaju direktan uticaj na demografiju. Što se tiče stope fertiliteta i nataliteta, Republika Makedonija pripada grupi zemalja sa njihovom najnižom stopom. Za razliku od vodećih zemalja u kojima stopa nataliteta zavisi društveno-ekonomskog razvoja EU, ovo stanje je rezultat izuzetno nepovoljnog društveno-ekonomskog razvoja u poslednje tri decenije. Mladi ljudi su suočeni sa najvećom stopom nezaposlenosti, što ima direktan uticaj na odluke o osnivanju porodice ili stvaranju potomstva.

Opšti demografski trendovi u Makedoniji

Zbog toga naša javna politika se fokusira na nezaposlenost mladih i emigraciju kao dva najvažnija faktora koja imaju uticaj na razvoj demografije u Republici Makedoniji. Nezaposlenost mladih, posebno među mladim ženama, nedostatak stalnog zaposlenja i niske plate su ključni faktori kojima država treba da posveti veliku pažnju i izradi ciljane javne politike kojima će anticipirati i smanjiti ove trendove. Sa druge strane, nedostatak stana i život u zajedničkom domaćinstvu sa više generacija, mlade parove ili mlade ljude demotiviše u planiranju porodice jer smatraju da nemaju uslove za podizanje dece.

Preporuke

1. Kombinacija mera za reintegraciju žena na tržište rada i veći pristup javnim ustanovama za brigu o deci i mogućnošću za roditeljsko odsustvo za oba roditelja.
2. Bolje, sveobuhvatne i pristupačne zdravstvene usluge za majke i decu koja su od ključnog značaja za postepeno povećanje nataliteta u zemlji.
3. Paket mera za zapošljavanje žena da bi se potencijalni roditelji ekonomski pripremili.
4. Neophodno je da se pojača nadzor nad poštovanjem i primenom radničkih prava
5. Stvaranje odgovarajućih i efikasnih mera za zapošljavanje mladih
6. Redovne isplate porodiljskog odsustva je važna za nove majke i zgradnja novih vrtića
7. Razbijanje stereotipa u odnosu na rodno podeljeni rad u porodici, davanje neprenosivog roditeljskog odsustva za očeve.

Odlazak mladih iz Makedonije

Republika Makedonija, kao i većina zemalja u regionu, suočava se sa velikim izazovom intenzivnih imigracija, posebno mladih. Pored toga, zemlja se suočava sa tzv. Fenomenom potencijalne migracije, odnosno sve većim brojem visoko obrazovanih mladih ljudi koji razmišljaju ili planiraju svoju budućnost izvan Makedonije.

Što se statistike tiče u periodu od 1998. do 2011. godine zemlju je napustilo više od 230.000 građana, od kojih su većina mladi. Izveštaj Svetske banke za 2013. godinu je još izraženiji: do 2010. godine, iz Makedonije se iselilo oko 447.000 ljudi ili 22% ukupnog stanovništva.

Evidentno je da je problem sa imigracijom je jedan od gorućih problema za koji Vlada Makedonije pokušava da pronađe adekvatna rešenja i mere. Videli smo da imigracija, naročito među mladim ljudima nosi ogromne posledice za državu i privredu, kao i veliki emocionalnim teret za građane. Mere koje su do sada preduzete očigledno ne daju rezultate, jer je trend iseljavanja u stalnom porastu i predstavlja realnu opasnost sa potencijalno ogromnim posledicama.

Preporuke

1. Neophodno je sprovesti dugo najavljeni popis stanovništva.
2. Stvaranje mogućnosti kroz odgovarajuće politike za povratak
3. Ključni faktor za zadržavanje stanovništva je poboljšanje kvaliteta života.

Siromaštvo i nezaposlenost mladih i niske zarade

Republika Makedonija ima najveću stopu nezaposlenosti mladih u Evropi od čak 51%. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku47% nezaposlenih lica u Republici Makedoniji su mladi Zbog ogromne nezaposlenosti mladih i nedostatka perspektive, mladi ljudi se najčešće rade volonterski, a često se dešava da rade neprijavljeni.

Nezaposlenost mladih je nesumnjivo jedan od glavnih izvora siromaštva mladih, emigracije i odlaganja roditeljstva. Rešavanje nezaposlenosti mladih treba dugoročno biti jedna od najvažnijih politika bilo koje vlade.

Preporuke

1. Raditi na većoj motivaciji mladih ljudi da se fokusiraju na stručno obrazovanje.
2. Poboljšati kvalitet obrazovanja na svim nivoima
3. Sprečiti zloupotrebu volonterskog rada među mladima.
4. Niske plate deluju demotiviše mlade i u velikoj meri doprinosi nespremnosti formiranja porodice.
5. Olakšati i smanjiti troškove prilikom pokretanja poslovanja
6. Organizovati treninge za dalje obrazovanje i prekvalifikaciju.
7. Uvesti adekvatne mere socijalne pomoći za podršku mladima u periodu kada su slabo plaćeni ili dok su u fazi traženja posla.
8. Kreirati mehanizam za kontinuiranu saradnju visokoškolskih ustanova i privrednih subjekata sa ciljem definisanja potreba privrednih subjekata na tržištu rada.
9. Ukidanje politika koje su predimenzionirale visoko obrazovanje i promovisanje srednjeg stručnog obrazovanja kao alternativa za brži ulazak na tržište rada.

Centar modernih veština – društvo okrenuto deci

Rešavanje demografskih problema u Srbiji za tim Centra modernih veština predstavlja sastavni deo ukupne razvojne politike Srbije. To znači da na demografsku politiku ne gledamo kao isključivo socijalnu, već politiku koja će ponuditi skup mera koje će doprineti razvoju. Za nas je populaciona politika i briga o starima, kao i migracije, a ne samo i isključivo rađanje. Mi želimo da menjamo političke, privredne, kulturne i društvene obrasce ponašanja i odgovornosti i naš uspeh ćemo upravo meriti ostvarivanjem postavljenih razvojnih ciljeva. Srbiji su u budućnosti, kada pre svegasocijaldemokratski opredeljene stranke dođu u priliku da upravljaju društvom i državom, neophodne duboke društvene promene, promena celokupnog sistema upravljanja, a pre svega načina ponašanja ljudi na javnim funkcijama. Potrebno je ponovo probuditi nadu i izgraditi ambijent u kome će se svaki građanin i građanka osećati srećno. Mi nudimo novi koncept, pravo na radost.

Srbija se u poslednjih 4-5 godina susreće sa dramatičnim padom nataliteta, izrazitim pražnjenjem delova svoje teritorije i odlaskom ljudi, pre svega mladih iz zemlje.

Po popisu iz 2011. godine Srbija je imala 7.120.666 stanovnika što je za 380.000 manje nego po popisu 2002. godine. Podaci Republičkog zavoda za statistiku (RZS) o procenjenom broju stanovnika ukazuju na dalji pad broja stanovnika: u odnosu na 2011. i godinu poslednjeg popisa u Srbiji je u 2016. bilo za 178.197 stanovnika manje. Ono što još više zabrinjava je promena starosne strukture stanovništva: za samo pet godina broj dece i mladih do 19 godina je manji za 81.855, broj radno najproduktivnijeg stanovništva od 20 do 49 godina je manji za 145.817, dok se stanovništvo staro 60 i više godina povećalo za 246.957.

Iz Srbije ljudi masovno odlaze pre svega zbog loših životnih uslova, bez nade da će se ekonomska i društvena situacija u Srbiji ikada popraviti.

Po podacima UNICEF-a OU Srbiji oko 30 odsto dece živi na ivici siromaštva, dok svako deseto dete živi u apsolutnom siromaštvu. Po istim podacima 20 odsto dece u Srbiji nije primilo sve vakcine, a skoro trećina dece mlađe od pet godina nema odgovarajuću ishranu. Svako četvrto dete u Srbiji do druge godine života iskusilo je fizičko kažnjavanje, a više od 40 odsto njih iskusilo je nasilne metode disciplinovanja kod kuće, koji imaju negativan uticaj na njihovoj razvoj.

Prema podacima RZS dece predškolskog uzrasta u 2017. godini bilo je 458.199, a predškolskim je ukupno obuhvaćeno 214.761, što je obuhvat od 46,9% pri čemu je obuhvat posebno nizak kada su u pitanju deca iz osetljivih grupa stanovništva. Obuhvat dece do tri godine predškolskim obrazovanjem i vaspitanjem je 25%. Navedeni podaci ilustruju jednu od glavnih prepreka sa kojima se roditelji u Srbiji susreću – nemogućnost usklađivanja poslovnog i porodičnog života. U posebno teškoj situaciji su siromašne i romske porodice. Tako je danas u Srbiji je više od 80 procenata dece iz dobrostojećih porodica upisano u programe predškolskog vaspitanja i obrazovanja, u poređenju sa manje od 10 procenata dece iz najsiromašnijih porodica. Obuhvat romske dece u proseku iznosi samo šest procenata.

Cilj kojem Srbija treba da teži je dobrobit dece i građana, a ne samo prosta reprodukcija!

Postizanje opšteg blagostanja je cilj kojem treba težiti kako bi se ostvarili specifični ciljevi populacione politike. Poboljšanje materijalnih i socijalnih uslova života porodice preduslov je za povećanje motivacije parova da imaju željeni broj dece na osnovu slobodnog izbora.

Kao ciljeve predloga praktične politike mi predlažemo

Cilj 1: Stvaranje uslova za povećavanje broja živorođene dece, a naročito drugog deteta

Mere: *finansijska podrška porodicama sa decom, jednake plate za jednak rad, regionalni razvoj, raspodela kućnog posla kao i brige o deci, fleksibilno radno vreme, bolovanje zbog nege deteta,*

Cilj 2. Smanjenje rizika od siromaštva i stvaranje uslova za zdrav, srećan i pravilan razvoj dece

Mere: *povećanje broja, kvalitet i dostupnost vrtića, dostupnost kvalitetnog obrazovanja, podrška roditeljima dece sa invaliditetom, alimentacioni fond i dečiji dodatak, dostupnost zdravstvene zaštite i seksualno obrazovanje;*



About the Project

The Center of Modern Skills (CMS) is a civil society organization that has been involved in political education and the development of practical policies for 20 years. Working on improving the cooperation of left-wing organizations and social-democratic parties in the Western Balkans region, CMS launched a regional project “Creating Practical Policies”. Together with the long-standing partners, the Forum of Left Initiative (Bosnia and Herzegovina), the Progress Institute (Macedonia) and the Social Democratic Party of Montenegro, we gathered activists, experts and parties of the social-democratic orientation and offered answers to a common regional problem - aging and reduction of the population. This project, under the common title “Regional Social Democrat Response”, was supported by the Labor Party and Westminster Foundation for Democracy from Great Britain.

At the beginning of the project we jointly chose a topic that would create practical national policies. The chosen topic was demographic and population policy, because Bosnia and Herzegovina, Montenegro, Macedonia and Serbia are facing a worrying demographic problem. In these countries, the trends show rapid aging and a decrease in the number of inhabitants, which, as a response from the current conservative governments, always propose only measures of financial support for the birth. The Social Democratic parties of these countries therefore propose active developmental population policies for the improvement of people’s lives and the construction of peaceful societies looking towards children and youth. For us, social democrats, the population policy represents a comprehensive change of the system and the creation of multisectoral policies that care about the people now, creating the conditions for the sustainable development of our countries.

By choosing the topic of demographic and population policy, we are demonstrating how important it is for us to give a social democratic response to this multisectoral current problem, and show that there is an alternative that will not stigmatize women, but will be directed at children and young people. Our approach will be focused primarily on improving the current position of women and children, as well as the deconstruction of the dominant narrative in which the guilt for low number of newborns is transferred to women and their emancipation. Resolving demographic problems for us is an integral part of the overall development policy of a country.

We believe that this project will be the basis for a much more intensive future cooperation among social democratic parties and organizations, as the whole region is crying out for a joint, solid social democratic front for the defense of freedom, human rights and democracy.

Forum of Left Initiative - Equalization of Maternity Benefits in Bosnia and Herzegovina

In Bosnia and Herzegovina, maternity allowances are currently inadequately regulated, uneven, and in some administrative units they are not available at all or are not paid. There is also discrimination and the difference in the received amounts between employed and unemployed mothers. Equalization of financial assistance is more than necessary for each mother to have the same treatment regardless of where she is, and regardless of the status of employment. It is necessary to completely abolish any kind of discrimination, different approach and unequal maternity benefits throughout Bosnia and Herzegovina.

According to the UN estimates, the fastest downward trend in the world's population over the next several decades, due to displacement and low birth rates, will be in Central and Eastern Europe. The poor economic situation and the lack of adequate or any population policy have led to a significant decline in birthrates and natural growth in Bosnia and Herzegovina. An increasingly small number of young people decide to establish a family, and as the main cause, economic uncertainty is most often highlighted, i.e. unemployment.

At present, the biggest problem for equalizing maternity benefits is a complicated, scrapped and, for the mothers, an unfavorable solution in the Federation of Bosnia and Herzegovina. Therefore, the problem should be addressed in the first step by passing a solution for this entity of Bosnia and Herzegovina, and then in the second step by equalization and a joint or coordinated solution between the two entities and the Brcko District.

In order for a legal solution to be acceptable, it should enable:

1. That all women in Bosnia and Herzegovina receive the same maternity benefit;
2. That the right to such compensation is exercised by the guardians if the child is not with the parents;
3. That the level of maternity allowances is fairly balanced for employed and unemployed mothers;
4. That young women be relieved of pressure, i.e. to remove the obstacles that make it difficult for them to reach work and to have permanent contracts,
5. To incorporate into the law pro-birthrate measures that will stimulate the birth of a third child.

This solution can be achieved in several ways:

1. By budget allocation of maternity benefits;
2. By combining budget and fees from existing extra-budgetary funds such as health insurance funds;
3. By creation of new extra-budgetary funds, modeled on the solution in the Republic of Srpska and the harmonization of their work, i.e. association on higher level.

The authors of this policy advocate the third mentioned solution. For the Federation of Bosnia and Herzegovina, it would be optimum to establish a special fund for the protection of a family with children that could be funded from contributions or budget grants.

SDP of Montenegro - Population Policy: Stop the Emigration of Youth

In the focus of our research are young people in Montenegro, and what is alarming - their growing emigration to developed European countries.

The departure of young people from Montenegro is caused by a series of political, economic and social factors, and a fundamental social reform is necessary to solve this problem. In order to reduce the unemployment rate of young people it is necessary to harmonize the education system with the needs of the labor market and implement stimulating measures for the development of small and medium enterprises through the reduction of administrative barriers. In accordance with the principles of the YOUTH Employment Initiative, which has been implemented in the European Union since 2013 and which we have created together with our partners from the Party of European Socialists, we are planning to implement the concept of "Youth Guarantee".

The essence of this initiative is to offer every young person a job, additional education or work-focused training at the latest 4 months after completing formal education.

The incompatibility of educational programs and the needs of the labor market is a problem that inevitably creates a bad position for employment of young people. Knowledge gained during schooling is often not applicable in the labor market. This problem has two levels. The first is reflected in the fact that a certain number of young people, in the course of education, do not acquire the knowledge necessary for inclusion in the market game. The second level is the fact that even the labor market is not sufficiently diverse to offer adequate jobs for highly qualified specialists from certain scientific fields. Thus, in our labor market dominated by services, it is hard to find a person qualified for the field of microbiology, electrical engineering, etc. These professions are the world's most wanted and represent the pillar of the development of a society, so Montenegro is one of the countries characterized by a progressive "brain drain".

In order for our young people to find their place in the labor market and give up on their departure from Montenegro in search of work, the key factor is education. Therefore, education should not be limited to just formal but rather encourage various forms of non-formal education that would serve as a complement to formal (seminars, courses, etc.). State (formal) education must be aligned with the European education system.

It is our duty to launch initiatives that will enable key changes in society and enable Montenegro to finally become a country of equal opportunities for all its citizens and the place that will be equally beautiful to live as it is geographically. Our struggles are the struggles for a better life of every citizen of Montenegro. Our home is Montenegro and our obligation is to make it equally good for all its citizens!

Progress Institute - How to Deal with Demographic Crisis in The Republic of Macedonia?

The Republic of Macedonia, like most of the countries in the region, faces an unfavorable development of demography. The problem is not only in birthrates but also in other factors that have a direct impact on demographics. Regarding the fertility rate and birth rate, the Republic of Macedonia belongs to the group of countries with lowest rates. Unlike the leading countries in which the birth rate depends on the socio-economic development of the EU, this situation is the result of extremely unfavorable socio-economic development over the last three decades. Young people are confronted with the highest unemployment rate, which has a direct impact on decisions to establish a family or to have children.

General Demographic Trends in Macedonia

Therefore, our public policy focuses on youth unemployment and emigration as the two most important factors that have an impact on the development of demography in the Republic of Macedonia. Unemployment among young people, especially among young women, lack of permanent employment and low salaries are key factors that the state should pay great attention to and develop targeted public policies that will anticipate and reduce these trends. On the other hand, the lack of housing and living in a common household with multiple generations, is demotivating young couples or young people in family planning because they feel that they have no conditions for raising children.

Recommendations

1. A combination of measures for the reintegration of women into the labor market and greater access to public institutions for the care of children and the possibility of parental leave for both parents.
2. Better, comprehensive and affordable health services for mothers and children that are crucial for a gradual increase in birth rates in the country.
3. A package of measures for the employment of women in order for potential parents to prepare economically.
4. It is necessary to strengthen the supervision of respect and the implementation of labor rights
5. Creation of appropriate and efficient measures for employment of young people
6. Regular payment of maternity leave is important for new mothers and the construction of new kindergartens
7. Breaking stereotypes in relation to gender-divided work in the family, giving non-transferable parental leave to fathers.

Departure of young people from Macedonia

The Republic of Macedonia, like most of the countries in the region, is facing the great challenge of intense immigration, especially of young people. In addition, the country faces the so-called

Phenomenon of Potential Migration, that is, an increasing number of highly educated young people who are thinking or planning their future outside Macedonia.

As for the statistics, from 1998 to 2011, more than 230,000 citizens has left the country, most of whom are young. The World Bank report for 2013 is even more pronounced: by 2010, about 447,000 people or 22% of the total population moved out of Macedonia.

It is evident that the problem of immigration is one of the major problems for which the Government of Macedonia is trying to find adequate solutions and measures. We have seen that immigration, especially among young people, has enormous consequences for the state and the economy, as well as a large emotional burden on citizens. The measures taken so far have obviously failed to give results, as the departure trend is in constant growth and represents a real danger with potentially huge consequences.

Recommendations

1. It is necessary to implement a long ago announced Census.
2. Creating opportunities through appropriate return policies
3. The key factor for retention of the population is to improve the quality of life.

Poverty, youth unemployment and low earnings

The Republic of Macedonia has the highest unemployment rate of young people in Europe of as much as 51%. According to the Central Bureau of Statistics, 47% of unemployed people in the Republic of Macedonia are young. Due to the huge unemployment of young people and the lack of perspective, young people are most often volunteering, and often happens to work without any contracts.

Unemployment among young people is undoubtedly one of the main sources of youth poverty, emigration and postponement of parenthood. Addressing youth unemployment should be one of the most important policies of any government in the long run.

Recommendations

1. Work on a greater motivation of young people to focus on vocational education.
2. Improve the quality of education at all levels
3. Prevent the abuse of volunteer work among young people.
4. Low salaries are demotivating young people and greatly contribute to the unwillingness for family planning.
5. Facilitate and reduce costs for business launching
6. Organize trainings for further education and change of qualification.

7. Introduce adequate social assistance measures to support young people in the period when they are poorly paid or while they are in the job search phase.

8. Create a mechanism for continuous cooperation among higher education institutions and businesses in order to define the needs of business entities on the labor market.

9. The abolition of policies that have overshadowed higher education and the promotion of secondary vocational education as an alternative to faster entry into the labor market.

Center Of Modern Skills - Society Turned Towards Children

Resolving demographic problems in Serbia for the team of the Center of Modern Skills is an integral part of Serbia's overall development policy. This means that we do not see demographic policy as exclusively social, but a policy that will offer a set of measures that will contribute to development. For us, a population policy is also the care for the elderly, as well as migration, and not just exclusively birthrates. We want to change political, economic, cultural and social patterns of behavior and accountability and we will measure our success precisely by achieving the set development goals. In the future, when Serbia's social-democratically appointed parties come to the opportunity to manage society and the state, we need the deep social changes, the change of the overall system of governance, and above all the manner of behavior of people in public functions. It is necessary to re-awake hope and build an environment in which every citizen will feel happy. We offer a new concept, the right to joy.

In the last 4-5 years, Serbia has experienced a dramatic decline in birth rates, with a marked discharge of parts of its territory and the departure of people, primarily young peopleones from the country.

According to the 2011 Census, Serbia had 7,120,666 inhabitants, which is 380,000 less than in the 2002 Census. The data of the Statistical Office of the Republic of Serbia (RZS) on the estimated number of inhabitants point to a further decline in the number of inhabitants: comparing to 2011, and the year of the last Census in Serbia 2016, there was 178,197 inhabitants less. What is even more worrying is the change in the age structure of the population: in just five years, the number of children and youth up to 19 years is lower by 81,855, the number of workingly productive people aged 20 to 49 is lower by 145,817, while the population aged 60 + increased for 246,957.

People are leaving massively out of Serbia because of poor living conditions, with no hope that the economic and social situation in Serbia will ever improve.

According to the UNICEF, about 30% of children live on the brink of poverty, while every tenth child lives in absolute poverty. According to the same data, 20% of children in Serbia did not receive all vaccines, and almost a third of children under the age of 5 do not have adequate nutrition. Every fourth child in Serbia experienced physical punishment by the age of two, and more than 40 percent of them experienced violent methods of home discipline, which have a negative impact on their development.

According to the data of the RZS, in 2017, there were 458,199 children of pre-school age, while preschool education included 214,761, which is a coverage of 46, 9%. The coverage is particularly low when it comes to children from vulnerable groups of the population. The coverage of children up to three years of pre-school education and upbringing is 25%. The above data illustrate one of the main obstacles encountered by parents in Serbia - inability to reconcile business and family life. In a particularly difficult situation are the poor and Roma families. Today, in Serbia, more than 80 percent of children from well-off families are enrolled in pre-school education programs, compared to less than 10 percent of children from the poorest families. The coverage of Roma children on average amounts to only six percent.

The goal that Serbia should strive for is the well-being of children and citizens, not just simple reproduction!

Achieving general well-being is a goal that needs to be pursued in order to achieve the specific goals of the population policy. Improving the material and social conditions of family life is a prerequisite for increasing the motivation of couples to have the desired number of children based on free choice.

We suggest the following goals of the practical policy:

Goal 1: Creating conditions for increasing the number of live-born children, and especially the second child

Measures: *financial support for families with children, equal pay for equal work, regional development, home work distribution as well as child care, flexible working hours, sick-leave for childcare;*

Goal 2. Reducing the risk of poverty and creating the conditions for healthy, happy and proper development of children

Measures: *increasing the number, quality and availability of kindergartens, access to quality education, support for parents of children with disabilities, alimony funds and child allowance, access to health care and sexual education;*



Forum Lijeve inicijative - Ujednačavanja porodiljskih naknada u Bosni i Hercegovini

Uvod

U Bosni i Hercegovini su trenutno naknade za porodilje neadekvatno uređene, neujednačene, a u nekim administrativnim jedinicama ih uopće nema ili se ne isplaćuju.

Položaj porodilja u bh. društvu odavno nije na zadovoljavajućem nivou. Statistike pokazuju da približno 32-35 hiljada porodilja svake godine ostvari pravo na porodiljsku naknadu u BiH.

Pored toga, porodiljske naknade u različitim dijelovima BiH su neujednačene, u nekim kantonima uopšte se i ne isplaćuju, a tamo gdje se isplaćuju nerijetko kasne. Postoji i diskriminacija i razlika u iznosu između zaposlenih i nezaposlenih porodilja.

Porodiljske naknade bi trebale biti ujednačene na nivou cijele države, te univerzalno dostupne u skladu sa socio-ekonomskim kriterijima, a ne u zavisnosti od toga u kojem dijelu države porodica živi, te pravedno raspoređene bez obzira da li je porodilja zaposlena ili nezaposlena.

Ujednačavanje novčanih pomoći je prijeko potrebno kako bi svaka porodilja imala isti tretman bez obzira gdje se nalazila, te bez obzira na status zaposlenja. Neophodno je u potpunosti poništiti bilo kakvu vrstu diskriminacije, različitog pristupa i nejednakih naknada za porodilje u cijeloj Bosni i Hercegovini. Također, nužno je sa mladih žena skinuti teret nejednakog pristupa zaposlenju jer ih poslodavci prema postojećem rješenju izbjegavaju zaposliti na neodređeno vrijeme, u strahu od dodatnih troškova u slučaju trudnoće.

Populaciona politika, pokazatelji nataliteta u BiH i regionu

Populaciona politika obično podrazumijeva dvije strategije, i to program planiranja porodice i poticanje rađanja putem materijalnih davanja i niza drugih mjera usmjerenih ka djeci, te zaustavljanja trenda depopulacije.

Neophodno je posvetiti se ovoj politici i *zaustaviti negativne demografske trendove koji se naročito ogledaju u kontinuirano manjem broju novorođenih u odnosu na broj umrlih osoba.*

Prema istraživanju koje je objavio **Euronews**[1], zemlje iz okruženja, odnosno Balkana, također su ugrožene padom nataliteta. Prema procjeni UN-a, **najbrži trend smanjenja stanovništva na svijetu u idućih nekoliko decenija, zbog iseljavanja i niske stope rađanja djece, bit će u srednjoj i istočnoj Evropi**.

U Republici Srbiji u 2017.godini broj rođenih beba je bio 64.894, a broj umrlih 103.722[2], a u Republici Hrvatskoj Državni zavod za statistiku (DZS) objavio je privremene podatke o prirodnom kretanju stanovništva u 2017. godini, po kojima je u prošloj godini bilo 17.614 više umrlih nego rođenih[3], što je rekordni negativni prirodni prirast u posljednjih sedam godina.

Prema alarmantnim podacima Državnog zavoda za statistiku, u zadnjih sedam godina negativni prirodni prirast u Hrvatskoj stalno raste. Tako je 2011. godine iznosio – 9.822 da bi prošle godine dosegao rekordnih -17.614.

Zbog negativnog prirodnog priraštaja Srbija i Hrvatska svake godine gube stanovništva u prosjeku koliko ih ima jedan grad srednje veličine, a Bosna i Hercegovina u prosjeku jednog naseljenog mjesta srednje veličine, pokazuje analiza agencije Anadolija[4].

Time su Srbija, Hrvatska i Bosna i Hercegovina tri države na prostoru Zapadnog Balkana koje najviše gube stanovništva na godišnjem nivou. Srbija ima izuzetno negativan prirodni priraštaj, a prema podacima iz 2016. godine u toj državi je umrlo 38.021 osoba više nego što je rođeno. Broj rođenih prema tim podacima u Srbiji je bio 65.657, naspram 103.678 koliko ih je umrlo, a u Hrvatskoj je rođeno 37.503, naspram 54.205 osoba koliko je umrlo.

Loša ekonomska situacija i nedostatak adekvatne, ili bilo kakve populacione politike doveli su do osjetnog pada nataliteta i prirodnog priraštaja u BiH. Sve manji broj mladih ljudi se odlučuje zasnovati porodicu, a kao glavni uzrok najčešće se ističe ekonomska nesigurnost, tj. nezaposlenost. Primjera radi u aprilu 2018. godine broj registriranih nezaposlenih osoba iznosio je 458.355[5].

U Bosni i Hercegovini tokom prva tri mjeseca 2018. godine registrovano je 6.221 živorođene djece, što u odnosu na isti period 2017. godine pokazuje pad broja živorođenih za 1,25% (6.300), a umrlo je 9.791 lice, što u odnosu na isti period 2017. godine pokazuje pad broja umrlih za 2,46% (10.038) [6].

Dok Srbija, Hrvatska i Bosna i Hercegovina zbog negativnog prirodnog priraštaja svake godine gube broj stanovnika, u Sloveniji, Crnoj Gori i Makedoniji bilježi se pozitivan trend. U tim državama se rađa više stanovništva nego što umire.

Tako posljednji podaci (2016. godina) govore kako je u Sloveniji 807 osoba više rođeno nego je umrlo. Naime, broj umrlih iznosio je 19.834, dok je broj rođenih bio 20.641. Slično je i sa Crnom Gorom gdje je prema posljednjim podacima 1.057 osoba više rođeno nego umrlo. Tačnije u Crnoj Gori je umrlo 6.329, a rođeno 7.386 osoba.

Nešto izraženiji pozitivan trend u prirodnom priraštaju ima Makedonija, gdje je 2.614 osoba više rođeno nego je umrlo. Posljednji podaci u Makedoniji pokazuju da je broj umrlih bio 20.461 naspram 23.075 rođenih.

No, negativan trend gubitka stanovništva, osim prirodnog priraštaja, bilježi se i usljed migracija, koje su generalno velike sa područja Makedonije, Srbije, Crne Gore i Bosne i Hercegovine, radi pronalaska posla u Evropskoj uniji, ali i iz Hrvatske odakle stanovništvo ide u druge države članice s ciljem pronalaska boljeg radnog mjesta. Gubitak stanovništva po ovom osnovu, također, mjeri se u desetinama hiljada.

Federacija Bosne i Hercegovine

Postojeću situaciju u Bosni i Hercegovini morat ćemo analizirati prema administrativnoj podjeli, s obzirom da je situacija različita u Republici Srpskoj, kantonima FBiH i Brčko Distriktu.

Osnovna prava porodilja u Federaciji BiH okvirno su utvrđena Zakonom o osnovama socijalne zaštite. U tom Zakonu, članom 89 određeno je da su temeljna prava koja ostvaruje porodica s djecom, između ostalih, naknada umjesto plate ženi-majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla zbog trudnoće, porođaja i njege djeteta, te novčana pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja žene-majke koja nije u radnom odnosu. Članom 90 utvrđeno je da se način, postupak, organi i finansiranje ovih prava bliže uređuju kantonalnim propisima, s tim da se propisom kantona mogu utvrditi i druga prava porodice s djecom. U devet kantona su doneseni kantonalni zakoni o osnovama socijalne zaštite, zaštite žrtava rata i zaštite porodica s djecom. Od ovih devet kantonalnih zakona osam precizira i naknade porodiljama. U Posavskom kantonu Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite žrtava rata i zaštite porodica s djecom ne uključuje porodiljske naknade. Naknade za nezaposlene porodilje se određuju godišnjim odlukama, dok zaposlene majke nemaju pravo na porodiljske naknade. U Hercegovačko-neretvanskom kantonu je donesen Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite žrtava rata i zaštite porodica s djecom i porodiljske naknade koji se primjenjuje od 1.10.2017. godine.

Implementacija odredbi kantonalnih zakona koje se odnose na porodiljske naknade u većini kantona se reguliše godišnjim odlukama kantonalnih vlada koje i mijenjaju iznos naknade u odnosu na one koje su već ranije definisane.

Visina naknada po kantonima FBiH

Porodiljske naknade za nezaposlene majke variraju od kantona do kantona, a neki kantoni čak nemaju regulisane propise vezane za ovu problematiku. Postoje velike teškoće da se osiguraju sredstva za ove namjene i iz tog razloga porodiljske naknade se ne isplaćuju u svim kantonima ili se daju u malim i različitim iznosima. Za porodilje koje su zaposlene i treba da ostvare svoje pravo, tj. plaćeno odsustvo ili odsustvo uz odgovarajuću podršku iz socijalnog osiguranja, visina naknade varira od 50% (SBK) do 100% (Kanton 10) prosječne plate porodilje ostvarene u posljednjih šest mjeseci, pri čemu se kao korektiv u nekim od kantona primjenjuje i prosječna plata tog kantona.[7]

Aktuelni Zakon o radu ne obavezuje poslodavce na isplatu razlike plate u Federaciji. Ovo pitanje u javnom sektoru definisano je kolektivnim ugovorima, isplaćivanjem razlika iz budžeta i javnih fondova, a u privatnom sektoru se prepušta volji poslodavca.

Tabela 1- Visine naknada za zaposlene i nezaposlene majke po kantonima Federacije BiH

Kantoni	Zaposlene majke	Nezaposlene majke
Kanton Sarajevo	60% prosječne neto plate na području Kantona u zadnjih šest mjeseci. [8]	Ukoliko ispunjavaju propisane uvjete u skladu sa Zakonom, nezaposlene majke ostvaruju naknadu u iznosu od 180,00 KM koja se isplaćuje u periodu od godinu dana od dana porođaja.[9]
Hercegovačko-neretvanski kanton	Kada su u pitanju majke u radnom odnosu, naknada se isplaćuje 12 mjeseci od dana odlaska na porodiljsko odsustvo, a utvrđena je u iznosu od 40% prosječne plate koju je žena ostvarila u periodu od pola godine prije korištenja porodiljskog odsustva.[10]	Novčanu pomoć majci koja nije u radnom odnosu, a zbog porođaja i njege djeteta, ostvaruje majka koja se neposredno brine o djetetu, pod uvjetom da ukupan prihod po članu domaćinstva ne prelazi iznos od 15 % prosječne plate, navodi se u Zakonu, dakle, ne veća od cca 128 KM. Nezaposlene majke ovo pravo mogu ostvarivati šest mjeseci. [11] **Za njih se utvrđuje iznos od 20 % prosječne plate ostvarene u F BiH, a bitno je napomenuti da je odlukom definisan iznos jednokratne pomoći za opremu novorođenog djeteta, a on iznosi 200 KM.**[12]
Posavski kanton	Nemaju nikakvu porodiljsku naknadu.	Isplate porodiljskih naknada nezaposlenim majkama vrše se redovno na njihove tekuće račune u trajanju od šest mjeseci, u iznosu od 150,00 KM mjesečno.
Unsko-sanski kanton	50% prosječne plate porodilje ostvarene u prethodnih 6 mjeseci, a minimalno 50% prosječne plate u Kantonu u prethodnoj godini. Minimalan iznos ove naknade je 343 KM, a maksimalni nije određen. Naknada se isplaćuje u trajanju od 12 mjeseci.	Jedina finansijska pomoć za nezaposlene majke je jednokratna novčana naknada u iznosu od 100 KM.[13]

Tuzlanski kanton	90% prosječne plate porodilje ostvarene u prethodnih 6 mjeseci ili 55% prosječne plate kantona, ako je povoljnije za porodilju. Minimalan iznos ove naknade je 55% prosječne plate Kantona, a maksimalni iznos nije definisan. Naknada se isplaćuje u trajanju od 12 mjeseci.[14]	Naknade ne isplaćuju u praksi, a po zakonu treba da iznose 15% prosječne plate u Kantonu.[15]
Zeničko-dobojski kanton	80% prosječne plate porodilje ostvarene u prethodnih 6 mjeseci, u minimalnom iznosu od 200 KM, a u maksimalnom od 724 KM. Isplaćuje se u trajanju od 12 mjeseci.[16]	150 KM u periodu od šest mjeseci.
Bosansko-podrinjski kanton	80% prosječne plate porodilje ostvarene u prethodnih 6 mjeseci. Minimalni iznos ove naknade je 359 KM (60% prosječne plate Kantona), a maksimalni iznos nije definisan. Ova naknada se isplaćuje u trajanju od 12 mjeseci.[17]	U trajanju od 12 mjeseci je predviđena naknada u iznosu od 150 KM, a ako se zadovolji prihodovni cenzus predviđena je naknada u iznosu od 120 KM, u trajanju od 6 mjeseci.[18]
Srednjobosanski kanton	50% prosječne plate porodilje ostvarene u prethodnih 6 mjeseci, minimalni i maksimalni iznos nije definisan, a naknada se isplaćuje u vremenskom periodu od 12 mjeseci.[19]	Naknada u iznosu od 70% od prosječne plate Kantona, na osnovu dvije naknade, ukupno 495 KM.[20]
Zapadno-hercegovački kanton	70% prosječne plate porodilje ostvarene u proteklih 9 mjeseci, minimalan iznos nije definisan, a maksimalan je prosječna plata u F BiH u proteklom mjesecu. Naknada se isplaćuje u vremenskom periodu od 12 mjeseci.[21]	Jednokratna naknada u iznosu od 500 KM, a uz to se u periodu od 6 mjeseci isplaćuje po 100 KM.[22]
Kanton 10	Visina naknade plate utvrđuje se u iznosu 100% od ostvarene plate u mjesecu koji je prethodio odlasku na porodiljsko odsustvo. Utvrđena naknada ne može biti manja od najniže zagarantovane neto plate, odnosno veća od prosječne plate na području Federacije BiH.	U skladu s Odlukom o pravu na novčanu naknadu ženama-majkama koje nisu u radnom odnosu ili su u radnom odnosu manje od mjesec dana, i pravu na jednokratnu naknadu za opremu novorođenčeta, novina je da jednokratna naknada iznosi 300,00 KM, a novčana naknada iznosi 100,00 KM, od dana rođenja do navršene godine dana starosti djeteta.[23]

Vrste osnovica, broj korisnika i budžetska izdvajanja

Po kantonima su prikazane vrste osnovica koje se koriste za obračun naknada po osnovu prava porodilja u radnom odnosu onako kako su utvrđene trenutno važećim kantonalnim propisima, različito utvrđeni procenti navedenih osnovica, te najniži i najviši mjesečni iznosi s brojem porodilja u 2015. godini kao i ukupnim izdvajanjima, odnosno proisteklim finansijskim obvezama na godišnjem nivou.[24]

Prikaz vrsta osnovica za obračun naknada za porodilje u radnom odnosu, procenti navedenih osnovica, te najniži i najviši mjesečni iznosi s brojem porodilja u 2015. godini kao i ukupnim izdvajanjima na godišnjem nivou:

Tabela 2- Vrsta osnovice za porodilje u radnom odnosu

Naziv kantona	Vrsta osnovice	Procent osnovice	Mjesečni iznos u KM		Broj porodilja u 2015. godini koje su ostvarile pravo	Ukupna izdvajanja u KM u 2015. godini po osnovu ovoga prava	Napomena
			Najniži	Najviši			
Unsko-sanski	Prosječna plata porodilje u zadnjih 6 mjeseci koji prethode porodu	50%	398,00	1.122,00	295	1.893.672,60	Doprinosi idu na teret poslodavca
Posavski	Prosječna plata porodilje u zadnjih 6 mjeseci	80%	-	-	-	-	Doprinosi idu na teret Kantona
Tuzlanski	Prosječna plata zaposlenice u periodu od 6 mjeseci prije porođaja, odnosno prosječna plata Tuzlanskog kantona ako je za porodilju povoljnije	90%, odnosno 55%	403,00	734,00	785	5.900.881,43	Doprinosi idu na teret zaposlenika
Zeničko-dobojski	Prosječna plata porodilje koju je ostvarila u periodu od 6 mjeseci prije početka korištenja odsustva zbog porođaja	80%	200,00	730,00	965	7.997.939,05	Doprinosi idu na teret poslodavca
Bosansko-podrinjski	Prosječna plata porodilje ostvarene u periodu od 6 mjeseci prije porođaja i ne može biti manja od 60% prosječne plate u kantonu ostvarene u prethodnoj godini	80%	359,00	Gornji iznos nije limitiran	98	612.950,46	Doprinosi idu na teret poslodavca
Srednjobosanski	Prosječna plata porodilje ostvarene u periodu od 6 mjeseci prije porođaja	50%	150,00	1.000,00	488	1.888.176,00	Doprinosi idu na teret poslodavca
Hercegovačko-neretvanski	Prosječna plata prodilje ostvarena u periodu od 6 mjeseci prije početka korištenja porodiljnog odsustva	Vlada posebnom odlukom utvrđuje postotak	-	-	-	-	Kantonalni propis je usvojen 2017. godine
Zapadno-hercegovački	Prosječna plata porodilje ostvarene u periodu od 6 mjeseci prije porođaja	70%	250,00	Prosječna plata u FBiH	213	1.365.703,00	Doprinosi idu na teret poslodavca
Kanton Sarajevo	Prosječna plata Kantona koju utvrđuje Vlada Kantona Sarajevo	60%	360	Ne može biti manji od najniže plate u Federaciji BiH	1.817	13.085.211,00	Doprinosi idu na teret Kantona
Kanton 10	Prosječna plata porodilje ostvarene u periodu od 6 mjeseci prije porođaja	100%	326,87	1.408,42	95	657.827,68	Doprinosi idu na teret poslodavca

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[25]

Imajući u vidu podatke navedene u prethodnoj tabeli kantoni su, izuzev Hercegovačko-neretvanskog i Posavskog, u 2015. Godini, po osnovu prava na porodiljsku naknadu, isplatili ukupno 33.402.361,22 KM za 4.756 porodilja. U narednoj tabeli doneseni su uporedni podaci po kantonima za petogodišnji period (2011-2015.) o broju korisnika ovoga prava, kao i o ukupnim budžetskim izdvajanjima na godišnjem nivou.

Tabela 3- Broj korisnika i budžetska izdvajanja za period 2011-2015. godina

Naziv kantona	Broj korisnika i budžetska izdvajanja za period 2011-2015. godina									
	Godina 2011.		Godina 2012.		Godina 2013.		Godina 2014.		Godina 2015.	
	Broj korisnika	Ukupan iznos	Broj korisnika	Ukupan iznos	Broj korisnika	Ukupan iznos	Broj korisnika	Ukupan iznos	Broj korisnika	Ukupan iznos
Unsko-sanski	402	1.519.080,00	415	1.700.114,24	-	1.265.289,69	396	1.818.505,16	295	1.893.672,60
Posavski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tuzlanski	2.371	7.626.925,00	2.954	8.171.289,98	-	7.173.970,00	735	5.213.717,20	785	5.900.881,43
Zeničko-dobojski	907	6.992.657,00	1.012	7.520.021,35	-	7.296.465,74	935	7.691.353,72	965	7.997.939,05
Bosansko-podrinjski	70	393.043,00	105	405.313,20	-	699.752,19	167	733.483,10	98	612.950,46
Srednjobosanski	467	1.718.910,00	482	1.815.546,00	-	1.748.144,00	496	1.772.027,00	488	1.888.176,00
Hercegovačko-neretvanski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zapadno-hercegovački	331	1.502.317,00	279	1.648.109.05	-	789.780,10	315	1.548.941,80	213	1.365.703,00
Kanton Sarajevo	1.872	17.356.268,00	1.944	18.236.277,00	-	18.113.899,00	1.927	14.953.170,00	1.817	13.085.211,00
Kanton 10	95	483.141,00	91	526.324,10	-	698.260,59	99	684.330,62	95	657.827,68
Ukupno	**6.815**	**37.592.341,00**	**7.282**	**40.022.994,92**	**-**	**36.520.271,62**	**5.070**	**34.415.528,60**	**4.756**	**33.402.361,22**

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[26]

Detaljnom analizom kantonalnih propisa utvrđeno je da se osnovica za obračun prava iz oblasti zaštite porodice s djecom u većini

kantona veže za prosječnu platu kantona, osim prava na naknadu za zaposlene porodilje, za koju je osnovica prosječna ostvarena plata korisnice prava (jedino je u Kantonu 10 osnovica prosječna plata u Federaciji BiH). S obzirom da su visine prosječnih plata kantona različite (600,00 – 800,00 KM) to je imalo utjecaja na razlike u visini naknada.

U sljedećoj tabeli su prikazane osnovice za obračun porodiljskih naknada kako su utvrđene kantonalnim zakonskim propisima:

Tabela 4- Osnovice utvrđene kantonalnim zakonima

Naziv kantona	Naknada ženi-majci u radnom odnosu	Pomoć ženi-majci koja nije u radnom odnosu
Unsko-sanski	Prosječna plata korisnice prava	Isplaćuje se jednokratno
Posavski	Prosječna plata korisnice prava	-
Tuzlanski	Prosječna plata korisnice prava	Prosječna plata Kantona
Zeničko-dobojski	Prosječna plata korisnice prava	Jednokratno se isplaćuje, a Vlada utvrđuje iznos
Bosansko-podrinjski	Prosječna plata korisnice prava	Prosječna plata Kantona
Srednjobosanski	Prosječna plata korisnice prava	Prosječna plata Kantona
Hercegovačko-neretvanski	Prosječna plata korisnice prava	Prosječna plata Federacije BiH
Zapadno-hercegovački	Prosječna plata korisnice prava	Vlada Kantona utvrđuje visinu
Kanton Sarajevo	Prosječna plata FBiH	Prosječna plata Kantona
Kanton 10	Prosječna plata FBiH	Vlada Kantona utvrđuje visinu

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[27]

Pregled visine procenta osnovice za obračun porodiljskih naknada kako su utvrđene kantonalnim propisima, za majke koje su u radnom odnosu i nezaposlene majke :

Tabela 5-Procenti od osnovice za obračun naknada

Naziv kantona	Procenti od osnovice za obračun naknada	
	Naknada ženi-majci u radnom odnosu	Pomoć ženi-majci koja nije u radnom odnosu
Unsko-sanski	50% prosječne ostvarene plate korisnice prava	Isplaćuje se jednokratno, bez utvrđenog procenta. Iznos se utvrđuje po osnovu raspoloživih sredstava
Posavski	-	Odluku o visini donosi Vlada Kantona
Tuzlanski	90% prosječne ostvarene plate korisnice prava	15% prosječne plate Kantona
Zeničko-dobojski	80% prosječne plate korisnice prava	Isplaćuje se jednokratno pri čemu iznos utvrđuje Vlada
Bosansko-podrinjski	80% prosječne plate korisnice prava	25% prosječne plate Kantona
Srednjobosanski	50% ostvarene plate korisnice prava	35% prosječne mjesečne neto plate Kantona
Hercegovačko-neretvanski	Vlada Kantona posebnom odlukom utvrđuje postotak naknade	15% prosječne plate u Federaciji BiH

Zapadno-hercegovački	70% ostvarene prosječne plate korisnice prava	Vlada Kantona utvrđuje visinu
Kanton Sarajevo	Vlada Kantona utvrđuje visinu	30% prosječne plate Kantona
Kanton 10	100 % prosječne plate FBiH	Vlada Kantona utvrđuje visinu

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[28]

Pregled visine porodiljskih naknada po kantonima, od najnižeg do najvišeg iznosa izraženog u konvertibilnim markama za 2016. godinu:

Tabela 6-Pregled visine naknada po kantonima 2016. godine

Naziv kantona	Naknada ženi-majci u radnom odnosu u KM		Pomoć ženi-majci koja nije u radnom odnosu u KM
	Najniži iznos u KM	Najviši iznos u KM	
Unsko-sanski	387,00	1.231,38	100,00
Posavski	582,52	724,64	300,00
Tuzlanski	406,00	739,00	Nema
Zeničko-dobojski	Nema	Nema	150,00
Bosansko-podrinjski	359,00	807,36	149,50
Srednjobosanski	126,61	1.256,00	235,55
Hercegovačko-neretvanski	Nema	Nema	Nema
Zapadno-hercegovački	234,71	845,00	100,00
Kanton Sarajevo	360,00	360,00	180,00
Kanton 10	303,23	843,00	100,00

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[29]

Pregled visine porodiljskih naknada po kantonima, od najnižeg do najvišeg iznosa izraženog u konvertibilnim markama za 2015. godinu:

Tabela 7-Pregled visine naknada po kantonima 2015. godine

Naziv kantona	Naknada ženi-majci u radnom odnosu u KM		Pomoć ženi-majci koja nije u radnom odnosu u KM
	Najniži iznos u KM	Najviši iznos u KM	
Unsko-sanski	385,00	975,00	100,00
Posavski	499,00	725,00	150,00-300,00
Tuzlanski	403,00	734,00	Nema
Zeničko-dobojski	200,00	714,00	150,00
Bosansko-podrinjski	359,00	1.551,04	149,50
Srednjobosanski	110,00	1.009,00	237,00-244,00
Hercegovačko-neretvanski	Nema	Nema	Nema
Zapadno-hercegovački	253,00	Prosječna plata (FBiH)	100,00
Kanton Sarajevo	360,00	360,00	180,00
Kanton 10	133,00	1521,67	100,00

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[30]

Pregled visine porodiljskih naknada po kantonima, od najnižeg do najvišeg iznosa izraženog u konvertibilnim markama za 2014. godinu:

Tabela 8-Pregled visine naknada po kantonima 2014. godine

Naziv kantona	Naknada ženi-majci u radnom odnosu u KM		Pomoć ženi-majci koja nije u radnom odnosu u KM
	Najniži iznos u KM	Najviši iznos u KM	
Unsko-sanski	187,00	1.279,11	100,00
Posavski	Nema	Nema	150,00
Tuzlanski	403,00	734,00	Nema
Zeničko-dobojski	200,00	730,00	150,00
Bosansko-podrinjski	359,00	2.092,44	149,30
Srednjobosanski	Nema podataka	Nema podataka	244,00
Hercegovačko-neretvanski	Nema	Nema	Nema
Zapadno-hercegovački	250,00	Prosječna plata u FbiH	100,00
Kanton Sarajevo	360,00	360,00	120,00/180,00
Kanton 10	280,00	1.179,30	100,00

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[31]

Pregled broja korisnika prava na novčanu pomoć nezaposlenim porodiljama i ukupna izdvajanja po kantonima, za period 2012-2016. godine:



Tabela 9- Pregled broja korisnika 2012 – 2016. godine

Naziv kantona	Godina 2012.			Godina 2013.			Godina 2014.			Godina 2015.			Godina 2016.		
	Broj	Mjesečno (KM)	Isplaćeno (KM)	Broj	Mjesečno (KM)	Isplaćeno (KM)	Broj	Mjesečno (KM)	Isplaćeno (KM)	Broj	Mjesečno (KM)	Isplaćeno (KM)	Broj	Mjesečno (KM)	Isplaćeno (KM)
Unsko-sanski	1.156	100	101.200	905	100	61.300	958	100	95.800	888	100	88.800,00	817	100	81.700,00
Posavski	143	150	133.650	127	150	115.350	148	150	126.750	128	150	190.000,00	143	300	209.600,00
Tuzlanski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zeničko-dobojski	1.154	135	155.790	1.057	135	143.640	1.004	150	150.751,9	918	150	138.750,00	860	150	129.793,00
Bosansko-podrinjski	111	149,50	198.443	110	149,50	197.340	115	149,30	206.577,8	118	149,50	199.826,97	211	149,50	179.109,41
Srednjobosanski	16	236	4.000	37	248	12.458	29	244	7.838	15	244	3.555,00	9	235,55	2.361,95
Hercegovačko-neretvanski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zapadno-hercegovački	418	100	249.900	432	100	259.200	427	100	256.200	440	100	255.200,00	409	135,62	246.800,00
Kanton Sarajevo	1.877	120	2.966.220	1.882	120	2.942.555	1.851	120/180	3.149.050	1.863	180	4.347.808,00	1.910	180	4.642.869,00
Kanton 10	-	-	0	231	100	207.300	266	100	267.200	208	100	249.600,00	184	100	226.800,00
Ukupno Federacija BiH	**4.875**	**-**	**3.809.203**	**4.781**	**-**	**3.937.143**	**5.073**	**-**	**4.260.168**	**4.578**	**-**	**5.473.534,97**	**4.543**	**-**	**5.719.033,36**

Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike[32]

Kao što se može zaključiti iz podataka prikazanih u prethodnoj tabeli, osiguranje sredstava za novčanu pomoć porodilji koja nije u radnom odnosu praktički se svodi na Kanton Sarajevo koji osigurava tri četvrtine ukupno isplaćenih sredstava, dok preostalih sedam kantona, koji su izdvajali novac osiguraju jednu četvrtinu iznosa za ostvarenje ovog prava, od kojih relativan značaj još imaju Bosansko-podrinjski i Posavski kanton.

Republika Srpska

Porodiljske naknade u Republici Srpskoj su regulisane Zakonom o radu, Zakonom o socijalnoj zaštiti, Zakonom o dječijoj zaštiti i Pravilnikom o ostvarivanju prava iz dječije zaštite. Zakonom o dječijoj zaštiti osnovan je poseban fond koji na pismeni zahtjev poslodavaca priznaje pravo na sredstva za isplatu naknade neto plate majci koja je na porodiljskom odsustvu. Zakon o radu u Republici Srpskoj određuje da žene za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva imaju pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je žena ostvarila u posljednja tri mjeseca prije otpočinjanja porodiljskog odsustva i da se naknada mjesečno usklađuje sa rastom prosječnih plata u RS-u.

Trajanje porodiljskog odsustva je 12 mjeseci neprekidno, odnosno 18 mjeseci za blizance, svako treće i naredno dijete. Ova naknada ne može biti manja od 50% prosječne plate koju je radnica ostvarila u određenom prethodnom periodu ili od plate koju bi ostvarila da je bila na radu. U RS-u se naknada isplaćuje na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu RS-a i to za period od 11, odnosno 17 mjeseci, a poslodavci isplaćuju samo naknadu za prvi mjesec porodiljskog odsustva.

Nezaposlene porodilje imaju pravo na materinski dodatak, koji mogu ostvariti pod uvjetom da lična primanja od pokretne imovine i katastarski prihod ne prelaze cenzus od 100 KM po članu porodice. Jedan od uvjeta je i da su boravile na prostoru RS-a u proteklih godinu dana i da su šest mjeseci prije poroda bile nezaposlene. Ovo pravo se ostvaruje za prvo troje djece po redu rođenja u trajanju od jedne godine.

U tabeli 10 predstavit ćemo izdvajanja za dostupne prethodne periode u RS-u za porodilje. Predstavit ćemo periode za 2015. i 2016. godinu jer podaci za 2017. nisu bili dostupni u periodu kada je analiza rađena.

Tabela 10- Izdvajanja u RS-u

Fond	Godina	Iznos
Fond dječije zaštite	2015.	53.625.660KM
Fond dječije zaštite	2016.	54.142.466KM

Izvor: Glavna služba za reviziju javnog sektora RS[33]

Krajem 2017. godine u Skupština RS-a na 25. posebnoj sjednici izglasala je nove naknade za nezaposlene porodilje u visini minimalne plate. Tako će nezaposlene porodilje primati mjesečnu naknadu od 405 KM u trajanju od 12, odnosno 18 mjeseci za treće dijete. Cilj ove vladine mjere je da se smanji razlika između zaposlenih i nezaposlenih porodilja i da nezaposlene porodilje primaju određenu finansijsku pomoć tokom perioda za koji se zaposlene porodilje nalaze na plaćenom porodiljskom bolovanju.[34]

Brčko Distrikt

Pravo na porodiljsku naknadu je u Brčko Distriktu za porodilje u radnom odnosu regulisano Zakonom o radu BD BiH i Zakonom o zdravstvenom osiguranju BD BiH. Na osnovu spomenutih propisa, zaposlenica ima pravo na naknadu plate za period u kojem ne radi zbog porodiljskog odsustva. Ta naknada se obračunava od osnovice koju predstavlja prosječna plata porodilje u posljednja tri mjeseca. Naknada plate iznosi 80% od osnovice za naknadu, ali ne može biti ispod minimalne plate za mjesec za koji se naknada obračunava. Vlada BD također vrši i refundiranje privrednim subjektima za porodiljsko odsustvo. Podaci o ovom iznosu predstavljeni su u tabeli 11.

Tabela 11- Refundiranje privrednim subjektima u Brčko Distriktu

Naknada	Godina	Iznos
Refundacija privrednim subjektima za porodiljsko odsustvo	2015.	1.400.000KM
Refundacija privrednim subjektima za porodiljsko odsustvo	2016.	1.400.000KM
Refundacija privrednim subjektima za porodiljsko odsustvo	2017.	1.400.000KM

Izvor: Vlada Brčko Distrikta[35]

Zakon o dječijoj zaštiti BD BiH za porodilje koje nisu u radnom odnosu predviđa materinski dodatak. Ovaj dodatak se isplaćuje u trajanju od 12 mjeseca i iznosi 416KM. Ovaj materinski dodatak u BD je usvojen u maju 2018. godine. Verzija zakona koja se koristila prije toga je glasila da majčinski dodatak iznosi 15% prosječne plate BD i u trajanju od 3 mjeseca. Ovo je bilo važno napomenuti jer će se podaci predstavljeni u tabeli 12 voditi prijašnjim iznosima.

Tabela 12- Izdvajanje za nezaposlene porodilje u Brčko Distriktu

Fond/Dodatak	Godina	Iznos
Materinski dodatak	2015.	137.160KM
Materinski dodatak	2016.	137.160KM
Materinski dodatak	2017.	137.160KM

Izvor: Vlada Brčko Distrikta[36]

Iz svega navedenog vidljivo je da su porodilje u BiH diskriminisane jer u zavisnosti od mjesta prebivališta zavisi visina, ali i samo postojanje prava na porodiljsku naknadu. To je posebno izraženo u Federaciji BiH, gdje se u pojedinim kantonima porodiljska naknada nikako ne isplaćuje, a u ostalim kantonima to nisu ujednačeni iznosi, te naknade često kasne. O veoma teškom položaju nezaposlenih porodilja govori činjenica da isplata porodiljskih naknada njima zavisi od finansijske moći kantona u Federaciji, a u RS-u od toga da li određena primanja prelaze 100 KM po članu porodice. Ove žene, koje su u već teškom položaju zbog nedostatka zaposlenja, uz velike poteškoće ostvaruju svoje pravo, a iskustva pokazuju da mnoge porodilje ovo pravo na kraju i ne ostvare.

Komparativni pregled porodiljskih naknada u zemljama članicama Evropske unije

Pravila za korištenje prava roditeljskog i porodiljskog odsustva varira širom Evrope. Dužina trajanja porodiljskog odsustva razlikuje se od zemlje do zemlje i kreće se od najmanje 15 sedmica u Belgiji, do 68 sedmica u Bugarskoj. U svih 27 država članica porodiljsko odsustvo je plaćeno, iako se kriteriji za isplatu i visina naknade značajno razlikuju. [37]

Koristili smo izvor za pregled porodiljskih naknada iz januara 2013. godine. S obzirom da je Hrvatska postala članica 1. jula 2013., naknadno smo je uvrstili na listu članica EU.

Austrija

Maksimalno trajanje porodiljskog odsustva je 16 sedmica (8 prije i 8 poslije porođaja), a isplaćuje se 100% od prosječne zarade za posljednja tri mjeseca, koju finasira Fond za zdravstveno osiguranje.

Belgija

Maksimalno trajanje je 15 sedmica (17 u slučaju višestrukog porođaja), isplaćuje se svim osiguranim ženama, 30 dana 82% a nakon toga 75 % sa ograničenjem na iznos od 94,87 eura dnevno. Finasiranje je od strane Socijalnog osiguranja.

Bugarska

Maksimalno trajanje je 68 sedmica za svako dijete. Naknada se isplaćuje ako žene imaju 6 mjeseci osiguranje. Isplaćuje se 90% dnevnog prosječnog primanja na prihod za 6 mjeseci prije odsustva.

Češka Republika

Maksimalno trajanje je 28 sedmica (37 u slučaju višestrukog porođaja ili za samohranu majku. Kriteriji za isplatu je da su žene stanovnice države. Zaposlena ima pravo na naknadu u visini od 69% od prosječne zarade (do 1242,01 eura mjesečno) koju finansira Zdravstveno osiguranje.

Danska

Maksimalno trajanje je 18 sedmica, a kriteriji za isplatu su šest sedmica stanovanja u zemlji. Poslodavac isplaćuje 100% do neoporezovanih 105,6 eura po radnom danu ili 528 eura mjesečno.

Estonija

Maksimalno trajanje je 23 sedmice (140 dana), 154 dana u slučaju višestrukog porođaja ili komplikacija pri porodu. Isplaćuje se svim osiguranim majkama, uključujući i radnice sa privremenim ugovorima, ako ugovor traje najmanje tri mjeseca. Ista pravila važe za usvajanje djeteta starosti manjeg od jedne godine, do 70 dana. Isplaćuje se 100% od plate i to finansira socijalno osiguranje.

Finska

Maksimalno trajanje porodiljskog odsustva je 105 radnih dana, odnosno 17,5 sedmica. (U Finskoj sedmica ima šest radnih dana). Isplaćuje se po danu 90% od tristasatnog (1/300) dijela godišnje zarade do 54.552 eura, a 32,5 % za zarade koje prolaze 54.552 eura na godišnjem nivou, sa manjim procentom za zarade koje prelaze gore navedeni iznos. Isplatu finansira socijalno osiguranje (ukoliko poslodavac isplaćuje zaposlenoj zaradu tokom porodiljskog odsustva, naknada za porodiljsko odsustvo se isplaćuje poslodavcu).

Francuska

Maksimalno trajanje porodiljskog odsustva za prvo i drugo dijete je 16 sedmica, treće 26 sedmica (+3 u slučaju višestrukog porođaja). Kriterij za isplatu su doprinosi za osiguranje u periodu od 10 mjeseci. Visinu naknade isplaćuje socijalno osiguranje i to 100% do maksimuma (3,031 eura mjesečno).

Grčka

Trajanje porodiljskog odsustva je 17 sedmica, a isplaćuje se ženama koje rade 200 dana u posljednje dvije godine. Isplatu vrši socijalno osiguranje/poslodavac i to 100% plate.

Holandija

Odsustvo traje 16 sedmica, a isplaćuje se svim ženama koje su osigurane. Isplatu vrši socijalno osiguranje i to 100% do svakodnevnog maksimuma (193 eura).

Hrvatska

Trajanje je 28 (45) dana prije rođenja do 6 mjeseci djetetova života. Visina naknade je 100% osnovice za naknadu na plate (bez limita, uz uvjet staža osiguranja od 12 mjeseci neprekidno ili 18 mjeseci s prekidima u posljednje 2 godine). [38]

Irska

Maksimalno 42 sedmice (26 plaćeno odsustvo uz mogućnost neplaćenog odsustva 16 sedmica). Kriterij za isplatu je u zavisnosti od uvjeta predviđenih ugovorom o radu. Jedan od kriterija je najmanje 39 sedmica doprinosa na osiguranje isplaćenih u periodu od 12 mjeseci prije odsustva. Isplatu vrši država jer poslodavac nije u obavezi da isplaćuje naknadu zaposlenoj tokom porodiljskog odsustva. Isplaćuje se najmanje 217,80 eura sedmično, a najviše 262 eura.

Italija

Maksimalno trajanje odsustva je 20 sedmica (5 mjeseci). Na početku perioda odsustva zaposlena mora biti u radnom odnosu. Socijalno osiguranje isplaćuje 80% prosječne bruto zarade podnosioca zahtjeva tokom 12 mjeseci prije početka korištenja prava na porodiljsko odsustvo.

Kipar

Porodiljsko odsustvo traje 18 sedmica, a isplaćuje se svim ženama koje su osigurane. Porodiljama se isplaćuje 75% povećana na 80%, 90% i 100% za jedno, dvoje ili troje izdržavane djece.

Latvija

Sve osigurane žene imaju pravo na porodiljsko odsustvo 19 sedmica (112 + 2 sedmice za žene pod stalnim medicinskim nadzorom). Socijalno osiguranje im isplaćuje 100% od prosječne bruto zarade posredstvom kojih su doprinosi bili isplaćeni tokom dvanaest mjeseci.

Litvanija

Maksimalno odsustvo traje 21 sedmicu (126 + 2 sedmice u slučaju komplikacija pri porođaju ili višestrukog porođaja). Porodiljsku naknadu finansira Nacionalni fond za socijalno osiguranje i isplaćuje 100% od iznosa naknade zarade korisnika. Iznos ne može biti manji 1/3 zagarantovane zarade u državi, odnosno 3,2 puta veći od zagarantovane zarade u državi tj. 1380,20 eura.

Luksemburg

Porodilje imaju pravo na odsustvo u trajanju od 16 sedmica (20 u slučaju višestrukog porođaja). Na porodiljsku naknadu imaju pravo sve osigurane žene i socijalno osiguranje im isplaćuje 100% (minimalna i maksimalna isplata 9007,43 po mjesecu).

Mađarska

Porodiljsko odsustvo traje 24 sedmica i na naknadu imaju pravo sve osigurane žene. Socijalno osiguranje isplaćuje prenatalnu naknadu minimalno 4 sedmice 70%.

Malta

Odsustvo traje 14 sedmica ženama koje imaju osiguranje. Socijalno osiguranje isplaćuje po paušalnoj stopi od 74,44 eura sedmično. Također je dostupna još jedna sedmica neplaćenog odsustva.

Njemačka

Maksimalno odsustvo traje 12 mjeseci (+2 mjeseca ukoliko oba roditelja koriste roditeljsku naknadu i zaređeni prihod roditelja je smanjen najmanje za dva mjeseca. Sve osigurane žene imaju pravo na naknadu i naknada zavisi od visine prihoda prije porođaja. Ne može biti manja od 300 eura i više od 1.800 eura. U slučaju višestrukog porođaja, naknada se povećava za 300 eura za drugo i svako naredno dijete.

Poljska

Za prvo dijete žena ima pravo na odsustvo u trajanju od 24 sedmice (14 obavezno), a za višestruki porođaj 37 sedmica. Na isplatu za porodiljsku naknadu imaju pravo žene koje imaju socijalno osiguranje i samostalno zaposlene žene. Naknadu finansira socijalno osiguranje/ zaposlena i to 100% bez ograničenja.

Portugal

Porodiljsko odsustvo traje 75 dana (kao dio 120 ili 150 kalendarskih dana roditeljskog odsustva, zavisno od nivoa plaćanja). Kriterij za isplatu je 6 mjeseci uplaćivanja doprinosa osiguranju. Isplaćuje se 80%-100% plate, sa utvrđenom minimalnom isplatom.

Rumunija

Porodilje imaju pravo na odsustvo u trajanju od 21 sedmicu (126 dana - 63 prije i 63 poslije porođaja). Na naknadu imaju pravo osigurane žene, međutim one koje su izgubile pravo na osiguranje također dobiju naknadu ukoliko se porode u periodu od 9 mjeseci od dana prestanka osiguranja. Poslodavcu naknadu refundira Fond za socijalno osiguranje, 85% prosječne zarade osiguranika tokom šest mjeseci prije odsustva.

Slovačka

Maksimalno odsustvo porodilja je 34 sedmice (37 za višestruki porođaj), a na isplatu imaju pravo sve stanovnice.

Naknada za materinstvo: 55% procjenjene osnovice (dnevna zarada izačunata na osnovu prethodne godine, mjesečna najveća visina jedne i po državne prosječne mjesečne plate. *Dodatne isplate na naknadu za materinstvo do visine naknade za roditeljstvo ukoliko je visina naknade za majčinstvo manja od naknade za roditeljstvo. Izjednačena naknada u vrijeme trudnoće i poslije porođaja: 55% razlike između prethodne i aktuelne plate poslije premještaja na drugo radno mjesto (do 55% državne prosječne plate). [39]

Slovenija

Porodiljsko odsustvo traje 15 sedmica (105 dana), a država finansira 100% prethodne plate na temelju koje su uplaćeni doprinosi tijekom 12 mjeseci prije početka dopusta (gornji limit su 2 prosječne plate, trenutačno 3.050 eura mjesečno).[40]

Španija

Maksimalno porodiljsko odsustvo traje 16 sedmica (18 za troje ili više djece). 180 dana plaćanja doprinosa u zadnjih 5 godina. Država isplaćuje 100% sa ograničenjem od 3320 eura mjesečno. Paušalna stopa (532 eura mjesečno) isplaćuje se za 42 dana svim zaposlenim ženama koje nisu imale dovoljan broj uplaćenih doprinosa u određenom vremenskom periodu.

Švedska

Maksimalno 50 dana u slučaju da žena radi na povredama rizičnom poslu ili poslu koji uključuje rizik za fetus ili dodjela 60 dana roditeljskog odsustva. Država isplaćuje 77,6 % prethodne plate, gornji limit 48.834 eura godišnje. U Švedskoj imaju pravo oba roditelja na isplatu porodiljske naknade i to 80 % od prosječne zarade sa ograničenjem od najviše 43 a najmanje 19 eura po danu. Naknadu finasira država.[41]

Velika Britanija

Maksimalno trajanje odsustva je 39 sedmica, a kriterij za isplatu je 26 sedmica uzastopno zaposlenje do 15. sedmice trudnoće. Poslodavac isplaćuje prvih šest sedmica 90% prosječne sedmične plate zaposlene, a 33 sedmice isplaćuje se niži iznos od 90% prosječne sedmične plate zaposlene ili 135,45 GBR (167,67 eura).

Preporuke

Među najprisutnijim problemima u BiH, kao i u većini drugih tranzicijskih društava, je siromaštvo porodice s djecom. Jedan od prioritetnih zadataka je zaustavljanje njegovog rasta, smanjenje i prevencija, uz zadržavanje ili podizanje kvalitete porodičnog života, ne samo nekog područja, nego cjelokupne društvene zajednice.

Kao što je u uvodu naglašeno, glavni cilj politike je da se svoj djeci osiguraju jednaki uvjeti za zdrav i pravilan tjelesni, intelektualni i emocionalni razvoj u porodici, te potpora u ostvarivanju reproduktivne uloge porodice, kao i njezine uloge u podizanju, odgoju i zaštiti djece, ali i poboljšanju kvaliteta života porodice, uz razvijanje humanih odnosa u skladu sa načelima građanskog morala i solidarnosti.

Ovom politikom se u središte društvenog interesa stavlja socijalna sigurnost porodice, kao osnovna pretpostavka za pravilan rast i razvoj djeteta, odnosno ostvarenje njegovih najboljih interesa. Takvo određenje pored društvene pomoći porodici u podizanju djece, putem materijalnih i drugih davanja, govori i o svjesnosti društva da sva djeca imaju iste potrebe, te da se zaštitom porodice smanjuje i dječije siromaštvo.[42]

Trenutno najveći problem za ujednačavanje porodiljskih naknada predstavlja zamršeno, iscjepkano i, po porodilje, nepovoljno rješenje u FBIH. Stoga, problem treba početi rješavati u prvom koraku donošenjem rješenja za ovaj entitet, a zatim u drugom koraku ujednačavanjem i zajedničkim ili koordiniranim rješenjem između entiteta i Distrikta.

Da bi zakonsko rješenje bilo prihvatljivo, ono bi trebalo omogućiti:

1. da sve porodilje u BiH primaju jednaku porodiljsku naknadu;
2. da pravo na tu naknadu ostvaruju i skrbnici ako dijete nije s roditeljima;
3. da visina porodiljskih naknada bude pravedno izbalansirana među zaposlenim i nezaposlenim porodiljama;
4. da mlade žene budu oslobođene pritiska, tj. da se uklone prepreke zbog kojih teže dolaze do posla i do ugovora o radu na neodređeno,
5. da se u zakon ugrade pronatalitetne mjere koje će stimulisati rađanje trećeg djeteta.

Ovakvo rješenje se može postići na nekoliko načina i to:

1. Budžetskom raspodjelom porodiljskih naknada;
2. Kombinacijom budžetskih i naknada iz postojećih vanbudžetskih fondova poput fondova zdravstvenog osiguranja;
3. Kreiranjem novih vanbudžetskih fondova po uzoru na rješenje u Republici Srpskoj i harmonizacijom njihovog rada, odnosno udruživanjem na višem nivou.

Autori ove politike zagovaraju treće spomenuto rješenje. Za FBiH optimalno bi bilo osnivanje posebnog fonda za zaštitu porodice s djecom koji bi se mogao finansirati od doprinosa ili budžetskim dotacijama. Sličan fond je uspostavljen u Republici Srpskoj, a taj model osigurava redovnu isplatu naknada, te je ovaj oblik dobar prijedlog Vladi Federacije i kantonalnim vladama da ispitaju primjenu na području Federacije BiH. Naredni korak bilo bi objedinjavanje dva entitetska fonda i uključivanje Brčko Distrikta.

Prava bi zakonski mogli oblikovati tako da svaka porodilja, tj. roditelj ili staratelj imaju pravo na: a) *roditeljsko mirovanje*, b) *roditeljsku naknadu*. Porodilja, roditelj, odnosno staratelj, također može ostvariti i pravo na c) *naknadu umjesto plate* kod svog poslodavca ukoliko se o tome obje strane dogovore.

a) Pravo na roditeljsko mirovanje bi se trebalo ostvarivati 28 dana prije zakazanog termina ili ranije ukoliko je u pitanju rizična trudnoća i sl. Nakon porođaja, roditeljsko mirovanje bi trebalo trajati najviše do 360 dana neprekidno, uz određeno produženje u slučaju ozbiljno narušenog zdravlja majke ili djeteta usljed komplikacija pri porodu, te u slučaju višestrukog poroda i ukoliko je u pitanju treće i svako naredno dijete. Obavezno roditeljsko mirovanje porodiljama bi trebalo biti propisano 28 dana nakon poroda, a nakon toga može po vlastitoj želji obustaviti roditeljsko mirovanje ili zamijeniti se sa drugim roditeljem ili starateljem.

b) Pravo na **roditeljsku naknadu** trebao bi imati jedan roditelj ili hranitelj, u pravilu porodilja. Roditeljska naknada bi se mogla primati za sve vrijeme roditeljskog mirovanja prije trudnoće. Nakon trudnoće roditeljima bi, u zavisnosti od ekonomskih mogućnosti, idealno bilo propisati naknadu na punih 360 dana sa određenim produženjem u slučaju ozbiljno narušenog zdravlja majke ili djeteta usljed komplikacija pri porodu, te u slučaju višestrukog poroda i ukoliko je u pi-

tanju treće dijete. Nakon što istekne predviđeni period i roditelj prestane primati roditeljsku naknadu, on ili ona i dalje mogu koristiti pravo na roditeljsko mirovanje sve do naznačenog roka.

Pravo na roditeljsku naknadu trebaju imati i zaposlene i nezaposlene porodilje. Roditeljsku naknadu isplaćuje država i ona ne može biti manja od minimalne plate niti veća od dvije prosječne plate u Bosni i Hercegovini.

Nezaposlenim porodiljama isplaćivala bi se roditeljska naknada u visini minimalne plate iz prethodne kalendarske godine. Zaposlenim porodiljama isplaćivala bi se naknada u visini njihove prosječne neto plate ostvarene u proteklih 12 mjeseci, s tim da iznos ne može biti manji od minimalne plate u BiH, niti veći od dvije prosječne neto plate u BiH iz prethodne kalendarske godine.

c) Roditelji na roditeljskom mirovanju mogu sporazumno kod poslodavca dogovoriti i **naknadu umjesto plate**. Ukoliko je plata roditelja prelazila iznos od dvije prosječne plate u BiH, roditelj ili staratelj može od poslodavca tražiti da naknadom umjesto plate nadomiri tu razliku. Također, ukoliko jedan od roditelja i nakon obustave isplate roditeljske naknade nastavi koristiti roditeljsko mirovanje, može od poslodavca tražiti i sporazumno dobiti naknadu umjesto plate sve do isteka roditeljskog mirovanja.

Ovako postavljeno rješenje teško bi se realiziralo bez posebnog fonda. Fond bi finansirao roditeljske naknade, a kasnije bi mogao biti osnova i za druge socijalne naknade usmjerene za zaštitu porodice, poput dječijeg doplatka, alimentacije, jednokratne pomoći u opremanju djeteta, itd.

Fond bi se mogao finansirati na više načina. Prva je mogućnost zajedničkog finansiranja kantonalnih i entitetske vlade dotacijama iz budžeta. Druga je mogućnost uvođenja doprinosa za zaštitu porodice s djecom koji bi direktnim doznakama punio fond, s tim da bi ovaj potez morao vući širu poresku reformu kako bi se postigao neutralan efekat po poslodavca. Postoje i mogućnosti finansiranja pomoću dodatnih poreza na luksuz, igre na sreću, bankovne transakcije i sl. Bilo koji način finansiranja da se izabere, ključno je da poslodavci nemaju nikakvu razliku u izdvajanju sredstava za porodilje i za sve druge radnike i radnice, odnosno da teret bude ravnomjerno raspoređen na sve zaposlene i da za porodilje nema nikakvog dodatnog izdvajanja sredstava. Jedini gubitak po poslodavca smije biti isključivo odsustvo radnice ili radnika, samo na taj način porodilju možemo staviti u ravnopravan odnos sa ostalim radnicima.

Rješenjem koje nudimo, odnosno kreiranjem Fonda za zaštitu porodice s djecom i ujedinjavanjem tih fondova na nivou BiH, teret bi se rasporedio na cjelokupno društvo, ujednačile bi se naknade svih porodilja i sve djece, te bi se mladim ženama olakšalo zaposlenje jer ih poslodavci ne bi zaobilazili u strahu od dodatnih troškova u slučaju trudnoće.

Broj porodilja u FBIH i potrebni iznos za finansiranje porodiljskih naknada

Da bismo adekvatno mogli ispitati mogućnosti izvora finansiranja porodiljskih naknada, neophodno je da imamo presjek budžetskih i vanbudžetskih fondova, te da detaljnije procijenimo neophodnu visinu finansijskih izdvajanja. Također, potreban nam je tačan broj porodilja, odnosno broj zaposlenih i nezaposlenih porodilja.

Od 2014. godine do danas uočen je pad u broju porodilja. Najviše ih je bilo 2014. a najmanje 2015. godine. Tabela 13 predstavit će podatke o broj porodilja u prethodne četiri godine u FBiH.

Tabela 13- Porodilje u FBiH

GODINA	UKUPNO PORODILJA	ZAPOSLENE PORODILJE	PROCENAT ZAPOSLENIH	NEZAPOSLENE PORODILJE
2014	19.823	5.070	25.57%	14.753
2015	19.317	4.756	24.62%	14.561
2016	19.655	4.543	23.11%	15.112
2017	19.383	4.735	24.43%	14.648

U tabeli 14 ćemo prikazati detaljnije procjene koliko sredstava bi bilo potrebno da se osigura jedinstven dodatak svim porodiljama u FBiH. Za polaznu osnovu ćemo koristiti najveći broj porodilja, odnosno onaj iz 2014. godine kada su u FBiH bile 19.823 porodilje. Osim predloženog iznosa ekvivalentnog minimalnoj plati, testirat ćemo i neke manje iznose iz postojećih rješenja, kao i iznos prosječne plate iz 2017. godine.[43]

Tabela 14- Finansiranje porodiljskih naknada

BROJ PORODILJA	IZNOS NAKNADE	NA 6 MJESECI	NA 7 MJESECI	NA 12 MJESECI
19.823	250,00	29.734.500	34.690.250	59.469.000
19.823	300,00	35.681.400	41.628.300	71.362.800
19.823	350,00	41.628.300	48.566.350	83.256.600
19.823	406,00	48.288.828	56.336.966	96.577.656
19.823	851,00	101.216.238	118.085.611	202.432.476

Uzimajući u obzir opciju u kojoj se nezaposlenim porodiljama uplaćuje iznos jednak minimalnoj plati u periodu jednog mjeseca prije i, kao u Hrvatskoj, šest mjeseci nakon poroda, te koristeći podatke o zaposlenim porodiljama i upotrebljavajući iznos prosječne plate, možemo još detaljnije izračunati koliko novca bi za ovu opciju zaista bilo potrebno. Postoji razumna mogućnost odstupanja opće prosječne plate i prosječne plate zaposlenih porodilja, ali u nedostatku detaljnijeg podatka morat ćemo se služiti ovim brojkama.

Prikazani iznosi također na uzimaju u obzir mogućnost prijevremenog napuštanja posla zbog rizične trudnoće, kao ni dodatni mjesec isplate u slučaju višestrukog poroda ili neke komplikacije pri samom porodu. U narednim tabelama predstavit ćemo sredstva koja su bila potrebna iz budžeta za porodiljske naknade zaposlenim i nezaposlenim porodiljama u periodu od 2014. godine do 2017. godine.

Tabela 15- Finansiranje naknada za porodilje u visini prosječne plate

GODINA	UKUPNO PORODILJA	ZAPOSLENE PORODILJE	PROSJEČNA PLATA FBIH U KM	DUŽINA POMOĆI (MJESECI)	POTREBAN NOVAC U KM
2014	19.823	5.070	830	7 mjeseci	29.456.700
2015	19.317	4.756	830	7 mjeseci	27.632.360
2016	19.655	4.543	838	7 mjeseci	26.649.238
2017	19.383	4.735	851	7 mjeseci	28.206.395

Tabela 16- Finansiranje naknada za porodilje u visini minimalne plate

GODINA	UKUPNO PORODILJA	NEZAPOSLENE PORODILJE I NEPOZNATO	MINIMALNA PLATA FBIH	DUŽINA POMOĆI (MJESECI)	POTREBAN NOVAC U KM
2014	19.823	14.753	370	7 mjeseci	38.210.270
2015	19.317	14.561	370	7 mjeseci	37.712.990
2016	19.655	15.112	406	7 mjeseci	42.948.304
2017	19.383	14.648	406	7 mjeseci	41.629.616

Tabela 17-Finansiranje naknada za porodilje ukupno

GODINA	UKUPNO PORO-DILJA	NEZAPOSLENE PORODILJE I NEPOZNATO	ZAPOSLENE PORODILJE	DUŽINA POMOĆI (MJESECI)	UKUPNO POTREBAN NOVAC U KM
2014	19.823	14.753	5.070	7 mjeseci	67.666.970
2015	19.317	14.561	4.756	7 mjeseci	65.345.350
2016	19.655	15.112	4.543	7 mjeseci	69.597.542
2017	19.383	14.648	4.735	7 mjeseci	69.836.011

Iz predočenih tabela vidljivo je kako bi najveće izdvajanje u protekle četiri godine bilo za 2017. godinu i to u iznosu od 69.836.011,00 KM. Treba napomenuti da kantoni već sada, kao što smo u ovom radu istakli, za porodiljski dodatak izdvajaju između 33 i 40 miliona KM godišnje, i to u krajnje nefunkcionalnom i neravnopravnom sistemu.

Ukoliko bismo uplatu na roditeljske naknade računali na 12 mjeseci, ukupni potrebni iznos za 2017. godinu bi bio 119.718.879 KM. Dodamo li na taj iznos i mogućnost dodatnog finansiranja mjesec dana prije samog porođaja ukupni iznos za 13 mjeseci bi bio 129.695.449 KM. Napominjemo da je ovo iznos naknada u visini neto plata. Trebalo bi, također, riješiti pitanje doprinosa na zdravstveno i penziono osiguranje i način njihove uplate.

Potencijalni alternativni izvori finansiranja porodiljskih naknada

Ovdje ćemo predstaviti mogućnosti, tj. kapacitete finansiranja roditeljskih naknada iz budžeta Federacije i kantona, putem ministarstava, fondova obaveznog zdravstvenog osiguranja, te uvođenjem direktnih doprinosa za ove potrebe.

U sljedećoj tabeli 19 su navedeni prihodi i rashodi planirani za 2018. godinu, na osnovu kojih ćemo izračunati potrebna izdvajanja za prosječan broj porodilja ukoliko bismo izdvajali novac za naknade iz navedenih budžeta. Podaci predstavljaju iznose usvojenih i planiranih budžeta kantona FBiH.

Tabela 18- Budžeti kantona u FBiH

KANTONI	PRIHODI 2018	RASHODI 2018
Unsko-sanski	218.921.597,00	219.273.610,00
Posavski	42.444.000,00	42.444.000,00
Tuzlanski	381.617.043,00	347.308.992,00
Zeničko –dobojski	319.095.430,00	318.995.430,00
Bosansko-podrinjski Gorazde	38.940.936,00	37.423.765,00
Srednjobosanski	180.398.000,00	170.997.500,00
Hercegovačko-neretvanski	210.964.632,00	210.724.632,00
Zapadno-hercegovački	82.981.651,00	82.981.651,00
Sarajevo	769.080.000,00	769.080.000,00
Kanton 10	N/A	N/A
UKUPNO:	**2.244.443.289,00**	**2.199.229.580,00**

Izvor: Budžeti Vlade FBiH i Vlada kantona FBiH

Pored izdvajanja po kantonima značajna sredstva se izdvoje i u na nivou FBiH. Ukupni budžet FBiH iznosi 2.747.628.075,00 KM, od tog iznosa se u okviru tekućih transfera drugim nivoima vlasti za Zavod zdravstvenog osiguranja i reosiguranja FBiH izdvoji 26.000.000,00 KM. Na Federalno ministarstvo zdravstva od ukupnog budžeta otpadaju 43.371.195 KM, dok za Federalno ministarstvo za rad i socijalnu politiku Federacija izdvaja 454.957.315,00 KM.

Kada se kantonalni budžeti razlože prema resorima zdravstva i socijalne politike dobijamo preciznije podatke o iznosima. Tako kantonalna ministarstva zdravstva zajedno potroše više od 56 miliona KM, a ministarstva socijalne zaštite preko 148 miliona KM. Treba imati u vidu da su u pitanju nepotpuni podaci jer nedostaju određene brojke za neke od kantona, što je vidljivo u tabeli 18.

Tabela 19- Budžeti kantonalnih ministarstava zdravstva i socijalne zaštite

KANTONI - ZDRAVSTVA	BUDŽET 2018 za kantonalna ministarstva zdravstva	BUDŽET 2018 za kantonalna Ministarstva socijalne politike	ZAJEDNO MINISTARSTVA
Unsko-Sanski	12.283.804,00	N/A	12.283.804,00
Posavski	4.422.380,00	N/A	4.422.380,00
Tuzlanski	2.056.000,00	32.336.494,30	34.392.494,30
Zeničko-dobojski	3.569.559,00	27.794.260	31.363.819,00
Bosansko podrinjski Gorazde	1.146.600,00	6.587.100	7.733.700,00
Srednjobosanski	13.682.600,00	N/A	13.682.600,00
Hercegovačko –neretvanski	4.907.920,00	15.141.260,00	20.049.180,00
Zapadno-hercegovački	3.753.842,00	N/A	3.753.842,00
Sarajevo	10.555.100,00	66.154.700	76.709.800,00
Kanton 10	N/A	N/A	N/A
UKUPNO:	**56.377.805,00**	**148.013.814,30**	**204.391.619,30**

Jedan od mogućih ishoda je i djelimično finansiranje posredstvom zavoda zdravstvenog osiguranja, stoga donosimo presjek budžeta kantonalnih zavoda koji su usvojeni u Vladama kantona FBiH u tabeli 19.

Tabela 20- Budžeti kantonalnih zavoda zdravstvenog osiguranja

Kantoni	2014. (u KM)	2015. (u KM)	2016. (u KM)	2017. (u KM)
Kanton Sarajevo	350.406.002	359.296.607	366.762.103	349.482.000
Tuzlanski	202.409.685	204.459.685	212.327.150	215.705.276
Zeničko-dobojski	145.651.107	152.370.165	159.052.000	162.671.500
Posavski	-	-	14.090.000	-
Hercegovačko –neretvanski	116.806.000	119,893.000		121.931.000
Kanton 10	-	-	-	-
Srednjobosanski	-	87.414.680,20	-	-
Unsko -sanski	84.195.693,85	86.424.887	97.031.181,54	97,320.994,71
Bosansko –podrinjski	-	-	-	-
Zapadno – hercegovački	-	-	-	-

Važno je napomenuti i da se dio sredstava prikupljenih od obaveznog zdravstvenog osiguranja plasira u Fond solidarnosti na nivou FBiH. Ovaj model je također jedno od mogućih rješenja za zaštitu porodice s djecom. U cijeloj Federaciji na ime obaveznog zdravstvenog osiguranja godišnje se prikupi 1.143.529.411,00 KM. To znači da bi finansiranje porodiljskih naknada iz ovog izvora uzelo oko šest procenata ukupno prikupljenog iznosa.

Posljednja mogućnost je uvođenje novih doprinosa. Taj potez bi bio moguć jedino reformom poreske politike, tj. tako da novi doprinos prati i umanjenje nekog starog kako bi se postigao nulti efekat i kako poslodavci ne bi bili dodatno oštećeni. Treba imati na umu da poslodavci koji trenutno zapošljavaju trudnice i porodilje nerijetko imaju dodatne troškove, te bi uređen sistem sa minimalnim doprinosom pogodovao situaciji. Sistem doprinosa bi pogodovao i rastu fonda s porastom broja zaposlenih porodilja na koje svakako otpada značajno veći iznos sredstava.

Literatura

1 Mondo, datum pristupa 03.07.2018. godine, http://mondo.rs/a1086856/Info/Drustvo/Natalitet-demografska-slika-Srbije-stari-i-mladi-u-Srbiji.html

2 Republički zavod za statistiku Republike Srbije, datum pristupa 03.07.2018. godine, http://www.stat.gov.rs/vesti/20180629-vitalni-dogadjaji-2017/?s=1803

3 Novi list, datum pristupa 03.07.2018. godine, http://www.novilist.hr/Vijesti/Hrvatska/ALARMANTNI-PODACI-U-Hrvatskoj-2017.-negativni-prirodni-prirast-rekordnih-17.614-vise-umrlih-nego-rodenih?meta_refresh=true

4 Volim Podogoricu, datum pristupa 03.07.2018. godine, https://volimpodgoricu.me/2017/01/20/u-cg-vise-rodenih-nego-umrlih-srbija-i-hrvatska-ostaju-godisnje-bez-grada/

5 Agencija za statistiku BiH, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://www.bhas.ba/saopstenja/2018/LAB_03_2018_04_0_BS.pdf

6 Agencija za statistiku BiH, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://www.bhas.ba/saopstenja/2018/DEM_01_2018_Q1_0_BS.pdf

7 Inicijativa za monitoring europskih integracija BiH, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://eu-monitoring.ba/prava-porodilja-na-naknadu-plate-postojeci-problemi-i-potencijalna-rjesenja/

8 Radio Sarajevo (Portal), datum pristupa 02.07.2018. godine, https://www.radiosarajevo.ba/infografike/politicke-infografike/samo-u-bih-u-deset-kantona-deset-razlicitih-politika-prema-porodiljama/242483

9 Vlada Kantona Sarajevo, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://vlada.ks.gov.ba/aktuelno/povecane-naknade-za-nezaposlene-porodilje-u-kantonu-sarajevo

10 Avaz, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://avaz.ba/lokalne-vijesti/hercego-vacko-neretvanski-kanton/307669/pocela-primjena-zakona-o-zastiti-porodice-s-djecom-u-hnk-doplatak-i-jednokratna-pomoc-samo-ako-primanja-ne-prelaze-125-km

11 Bljesak, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://www.bljesak.info/lifestyle/zdravlje/hnz-tko-ima-pravo-na-novcanu-potporu-za-djecu-i-porodilje/213879

12 N1 Info, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://ba.n1info.com/a216264/Vijesti/Vijesti/Prava-porodilja-u-HNK.html

13 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

14 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/<

15 RTV Slon, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://www.rtvslon.ba/nejednake-naknade-za-porodilje-od-kantona-do-kantona/

16 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

17 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

18 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

19 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

20 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

21 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

22 Ženska Mreža, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://zenskamreza.ba/u-kojem-dijelu-bih-porodilje-u-najvecem-obimu-mogu-ostvariti-svoja-prava/

23 Institucija Ombudsmena BiH, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obmudsmen_doc20151021111020 85eng.pdf

24 Glavna služba za reviziju javnog sektora Republike Srpske, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

25 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

26 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

27 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

28 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

29 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

30 Izvor: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

31 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

32 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike datum pristupa 02.07.2018. godine, http://fmrsp.gov.ba/s/index.php?option=com_content&task=view&id=693

33 Federalno ministarstvo rada i socijalne politike datum pristupa 02.07.2018. godine, http://www.gsr-rs.org/static/uploads/report_attachments/2017/04/20/RI042-17_Lat.pdf ; http://www.gsr-rs.org/static/uploads/report_attachments/2016/04/07/RI045-16_Lat.pdf

34 RTV BN, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://www.rtvbn.com/3878575/naknada-od-405-km-za-porodilje-

35 Vlada Brčkog Distrika, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://www.bdcentral.net/index.php/ba/obrasci-odjeljenja-za-javnu-sigurnost/doc_details/7002-df-tr-proraun-brko-distrikta-bih-za-2016-godinu || http://www.bdcentral.net/index.php/ba/obrasci/poreska-uprava-obrasci/doc_details/5132-df-tr-proraun-brko-distrikta-bih-za-2015-godinu || http://www.bdcentral.net/index.php/ba/obrasci/doc_details/7665-df-tr-prijedlog-budzeta-brcko-distrikta-bih-za-2017

36 Vlada Brčkog Distrika, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://www.bdcentral.net/index.php/ba/obrasci-odjeljenja-za-javnu-sigurnost/doc_details/7002-df-tr-proraun-brko-distrikta-bih-za-2016-godinu || http://www.bdcentral.net/index.php/ba/obrasci/poreska-uprava-obrasci/doc_details/5132-df-tr-proraun-brko-distrikta-bih-za-2015-godinu || http://www.bdcentral.net/index.php/ba/obrasci/doc_details/7665-df-tr-prijedlog-budzeta-brcko-distrikta-bih-za-2017

38 24sata.hr, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://klokanica.24sata.hr/beba/mama-poslije-poroda/porodiljni-dopust-u-svijetu-hrvatska-na-vrhu-ljestvice-3349

39 Parlament BiH, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://www.parlament.ba/Publication/Read/3972?title=propisi-iz-oblasti-rada,-radnih-odnosa-i-socijalne-zastite&pageId=0

40 24sata.hr, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://klokanica.24sata.hr/beba/mama-poslije-poroda/porodiljni-dopust-u-svijetu-hrvatska-na-vrhu-ljestvice-3349

41 24sata.hr, datum pristupa 02.07.2018. godine, https://klokanica.24sata.hr/beba/mama-poslije-poroda/porodiljni-dopust-u-svijetu-hrvatska-na-vrhu-ljestvice-3349

42 International Burch University, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://eprints.ibu.edu.ba/2998/2/013%20Borjana%20Mikovi%C4%87%20-%20ZRM.pdf

43 Agencija za Statistiku BiH, datum pristupa 02.07.2018. godine, http://www.bhas.ba/?option=com_content&view=article&id=247

SDP Crne Gore - Populaciona politika: zaustavimo emigraciju mladih

Kao partija koja je na našem podneblju sa najdužim članstvom u ljevičarskoj međunarodnoj zajednici **Socijaldemokratska Partija Crne Gore** je sa svojim partnerskim, ljevičarskim organizacijama iz regiona započela projekat pisanje Regionalne javne politike iz oblasti populacionih politika kao goruće teme u **Crnoj Gori, Makedoniji, Srbiji i Bosni i Hercegovini** koje su potpisnice ovog ambicioznog projekta.

Naš zajednički cilj, koji nas je vodio prilikom pisanja ovog projekta, bio je pokušaj davanja odgovora na jedno od najvažnijih pitanja za naš region.

Socijaldemokratska Partija Crne Gore, koja već skoro tri decenije na političkoj sceni Crne Gore predstavlja glas obespravljenih i zaštitničku snagu ugroženih, ovim projektom željela je da upozna javnost sa svojom vizijom rješenja problema koji progresivno ugrožava našu državu a to je – emigracija mladih. Naš stručni tim je višemjesečnim zalaganjem, analizom postojećeg stanja i istraživanjem komparativnih rješenja došao do konačne verzije naše zajedničke strategije čija bi implementacija dovela do redukcije ovog problema na najmanju moguću mjeru.

Tekst koji predstoji predstavlja osvrt na aktuelnu situaciju u ovoj oblast i daje odgovor na pitanje “kako spriječiti odlazak mladih iz Crne Gore”. Naš stav je da od načina na koji Crna Gora odgovori na ovo pitanje zavisi i budućnost naše države.



Da bismo se što bolje upoznali sa populacionom politikom i problemom emigracije mladih u Crnoj Gori prije svega treba da definišemo sta je to populaciona politika i da li i kako na nju možemo uticati.

Populaciona politika je politika koju sprovodi neka država i ima za cilj poboljšanje demografske slike (broj, strukturu i razmještaj stanovništva). Populaciona politika podrazumijeva skup akcija i mjera.

Postoje četiri tipa populacione politike:

EKSPANZIVNA (PRONATALITETNA) POPULACIONA POLITIKA. Cilj ove vrste politike je povećanje broja stanovništva, a sprovodi se u razvijenim zemljama.

RESTRIKTIVNA (ANTINATALITETNA) POPULACIONA POLITIKA se sprovodi u slabije razvijenim zemljama, a cilj joj je smanjenje broja stanovništva, odnosno spriječavanje daljnjeg porasta broja stanovnika.

REDISTRIBUTIVNA (RAZMJEŠTAJNA) POPULACIONA POLITIKA. Svrha sprovođenja redistributivne politike je da se osigura povoljniji razmještaj stanovništva.

EUGENIČKA POPULACIONA POLITIKA. Eugeničkom politikom podstiče se razvoj određenih ljudi, u biološkom smislu. Ova politika se danas više ne upotrebljava.



Populaciona politika je politika koju sprovodi neka država i ima za cilj poboljšanje demografske slike (broj, strukturu i razmještaj stanovništva). Populaciona politika podrazumijeva skup akcija i mjera.

U sistemu Ujedinjenih nacija Crna Gora, shodno izabranim mjerama populacione politike za koje se kreira UN baza podataka, nije prepoznata kao država koja sprovodi mjere populacione politike. Zbog toga spada u 40% država koje žele zadržati stanovništvo na istom nivou ili uopšte ne sprovode mjere populacione politike iako je u 2016. godini izdvojeno 82 miliona eura ili 2,1 BDP-a u Crnoj Gori za realizaciju pronatalitetne i redistributivne populacione politike.

U fokusu našeg istraživanja su mladi u Crnoj Gori, i ono što je alarmantno - njihova sve veća emigracija u razvijene evropske zemlje.

Istraživanje Centra za građansko obrazovanje (CGO) "Mladi u Crnoj Gori - društveni dekor ili društveni kapital", pokazalo je da polovina od ukupnog broja anketiranih mladih želi da napusti Crnu Goru jer očekuju bolji životni standard, veće mogućnosti usavršavanja i lakše zapošljavanje u drugim zemljama. Trend emigracije mladih obrazovanih kadrova takozvani "odliv mozgova" najrazvijeniji je na sjeveru Crne Gore, gdje je privreda najnerazvijenija i gdje se stanovništvo pretežno bavi stočarstvom i poljoprivredom.

Postoje dva pristupa ovom fenomenu - **prvi pristup koji mlade vidi kao problem** sa kojim ne znamo šta da radimo, i **drugi, koji u mladima vidi resurs i pokretačku snagu**. Prvi pristup čini tužnu realnost u Crnoj Gori a drugi pristup bi trebalo da postane naš cilj, čijoj će realizaciji, nadamo se, doprinijeti rešenja sadržana u ovom dokumentu.

Mnogobrojna istraživanja i statistike pokazuju da **zemlje koje su se odlučile za drugi pri-**

stup danas imaju najmanje stope nezaposlenosti i najvišu političku participaciju mladih. Svjedoci smo toga da mladi predstavljaju jednu od najranjivijih društvenih grupa, koja je veoma marginalizovana u procesu donošenja odluka, iako je to populacija koja posjeduje najveći potencijal za društvene promjene i razvoj. Budućnost crnogorskog društva zavisi od toga kako ćemo i u kojoj mjeri uključiti mlade u proces donošenja odluka koje se tiču njihovog razvoja i koliko će crnogorsko društvo u cjelini dati stimulans za njihovo usavršavanje i zapošljavanje.

Nezaposlenost je najveći problem mladih a ovaj ključni problem sastoji se od četiri komponente. Ta komponente su: **loš životni standard, administrativne barijere za mlade preduzetnike, neusklađenost sistema obrazovanja i tržišta rada i nemogućnost usavršavanja**.

Problem postoji i u tranziciji tržišta rada i novih kompetencija na tom tržištu, za koje naši mladi nijesu spremni. U obrazovnom sistemu mlade edukuju za profesije koje ne postoje na tržištu rada, tako da je to ogromni dio odgovornosti na mladima, da razvijaju dodatno vještine i znanja koja nisu dobili formalnim obrazovanjem da bi bili konkurentni na tržištu rada. Takođe, u Crnoj Gori imamo problem jer vještine i znanja mladih moraju biti u skladu sa vještinama i znanjima njihovih vršnjaka u Evropi. Kod mladih šire, ne samo u regionu, te kompetencije su na mnogo višem nivou nego kod nas, dok kod nas formalno obrazovanje kaska za svim potrebama i tržištima rada.

Sljedeći problem sa kojim se suočavaju mladi u Crnoj Gori je neusklađenost obrazovnog sistema sa potrebama tržista rada. Iz tog razloga dolazimo u situaciju da stvaramo kadrove koji ne mogu da se zaposle u struci godinama jer na birou rada ima na stotine ili hiljade kadrova njihovog profila.

Od ukupnog broja nezaposlenih sa fakultetskom diplomom, njih 11.776, diplomiranih ekonomista je 1.845, diplomiranih pravnika 1.210, vaspitača i nastavnika društveno-humanističkih predmeta ima 1.475, a diplomiranih menadžera i organizatora 1.322. i pored toga Univerzitet Crne Gore svake godine iznova raspisuje konkurse za prijem na ove studijske programe.

Sa druge strane, jedan broj svršenih studenata ima sopstvene biznis ideje i sve što im je potrebno da bi svojom inicijativnošću sami sebe sklonili sa pomenutog biroa je povoljan kredit za pokretanje sopstvenog malog biznisa. Nažalost u Crnoj Gori se upravo ti mladi moraju suočavati sa nizom administrativnih prepreka upravo zato jer su novi i zato što institucije u našoj zemlji ne vjeruju u ideje i projekte koje donose mladi ljudi.

Zemlje koje u mladima vide resurs i pokretačku snagu danas imaju najmanje stope nezaposlenosti i najvišu političku participaciju mladih



Jedan od problema je i to što je jako teško pristupiti podacima iz ove oblasti a takođe ne postoje statistike o tome koliko mladih ljudi procentualno dobija kredite za razvoj sopstvenog biznisa. Loši uslovi kreditiranja onemogućavaju ih da potraže pomoć u bankama a država ne želi da im bude garant.

U Crnoj Gori imamo rekordan spoljno-trgovinski deficit, alarmantnu stopu nezaposlenosti koja je među mladima odavno prešla 40 odsto, vrtoglavi rast zaduživanja, ali i procvat kriminala i korupcije što dodatno ugrožava životni standard ne samo mladih nego svih građana Crne Gore .

Iako je bruto nacionalni dohodak (BND) po glavi stanovnika u stalnom porastu u Crnoj Gori (i dostigao je 15.410, izraženo paritetom kupovne moći u USD), i dalje je značajno niži nego u drugim zemljama iz iste kategorije (39.605). Takođe, opšta stopa nezaposlenosti u Crnoj Gori je preko 20 odsto, što je gotovo dvostruko viša nego u drugim državama Evrope gdje ona iznosi 10,4 odsto. Nezaposlenost mladih izuzetno je visoka i iznosi 36 odsto na osnovu podataka za posljednji kvartal 2016. godine, dok ona u regionu iznosi 19 odsto. Ukupna vrijednost minimalne potrošačke korpe prema MONSTATU za maj ove godine iznosila je 635,40 eura a prosječna plata u Crnoj Gori iznosi 510€ . S' obzirom na ove podatke očigledno je da stanovništvo u Crnoj Gori nema ni elementaran a posebno ne visok životni standard. Zbog svega gore navedenog nije neobično zašto mladi odlaze iz Crne Gore.

Socijaldemokratskoj partiji je, kao političkom subjektu kom je interes mladih oduvijek bio jedan od prioriteta, od ključnog značaja da se ovaj trend zaustavi na održiv način i za to imamo plan konkretnih mjera.

Akcioni plan

Odlazak mladih iz Crne Gore izazvan je nizom političkih, ekonomskih i društvenih faktora i za rješavanje ovog problema neophodno je sprovesti korjenite društvene reforme.

Smanjenje stope nezaposlenosti mladih

Stopa nezaposlenosti mladih, populacije od 15 do 25 godina, u Crnoj Gori prema podacima iz 2017. godine iznosi 40%. U cilju smanjenja stope nezaposlenosti mladih neophodno je uskladiti obrazovni sistem sa potrebama trzišta rada i sprovesti stimulativne mjere za razvoj malih i srednjih preduzeća kroz smanjenje administrativnih barijera. U skladu sa načelima inicijative YOUTH Employement Initiative, koja se u Evropskoj Uniji sprovodi od 2013. godine a u čijoj izradi smo učestvovali zajedno sa našim partnerima iz Partije evropskih socijalista, planiramo realizaciju koncepta Garancija za mlade.

Suština ove inicijative je da svakoj mladoj osobi bude ponuđen posao, dodatno obrazovanje ili radno fokusirana obuka najkasnije 4 mjeseca nakon završetka formalnog obrazovanja. Neophodno je podstaći mlade da ranije postanu dio trzišta rada razvijanjem dualnog obrazovanja. Crna Gora je za školsku godinu 2017/2018 usvojila Strategiju razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori koja ima za cilj razvoj dualnog srednjoškolskog obrazovanja. Na drugoj strani, sticanje prakse i zaposlenje tokom studiranja zakonski nije definisana. Shodno tome, neophodno je donijeti zakon koji reguliše zaposlenje tokom studiranja.

Uspješnost implementacije pomenute strategije razvoja stručnog obrazovanja može biti otežana zbog činjenice da u Crnoj Gori ne postoji povoljan poslovni ambijent za započinjanje sopstvenog biznisa, što moze stvoriti poteškoće pri zaposlenju mladih po završetku procesa dualnog obrazovanja. Trenutno stanje pokazuje da preko 70 odsto mladih, nakon završenog školovanja, traži posao duže od dvije godine, a manje od deset odsto ove populacije je samozaposleno. Zbog toga je neophodno poboljšati uslove za otpočinjanje sopstvenog biznisa, kroz implementaciju sljedećih mjera:

Obezbjeđivanje nefinansijske podrške

(mentorstvo, obuke, podrška tokom realizacije biznis ideje) i

davanjem grantova za stvaranje početnog kapitala.

Odabir srednje škole i fakulteta koji su u skladu sa ličnim afinitetima za mnoge adolescente je proces koji izaziva osjećaj dezorijentisanosti, a često je uzrok tog osjećaja nedostatak adekvatnih informacija. Iz tog razloga neophodno je poboljšati usluge karijerne orijentacije. Dosadašnja praksa u Crnoj Gori se pokazala nedjelotvornom jer se taj vid savjetovališta za mlade vrši u svega pet opština u okvirima Centra za informisanje i profesionalno savjetovanje koji je institucija osnovana u sklopu Zavoda za zapošljavanje.

Ova institucija nema adekvatnu komunikacijsku strategiju i njoj se obraća neznatan broj mladih. Ovakvo stanje može biti prevaziđeno stvaranjem Centara za mlade koji bi do 2025. godine bili otvoreni na cijeloj teritoriji Crne Gore. Po uzoru na slične centre u zemljama Evropske unije oni bi osim usluga karijerne orijentacije imali multidisciplinarnu funkciju. Bili bi centri u kojima

se vrše obuke, odrzavaju seminari i volonterske akcije. Ovakvi centri bi imali i ulogu posrednika u nalaženju posla za mlade. U tim centrima bi postojala psihološka savjetovališta i pružala bi se besplatna pravna pomoć za mlade.

Razvoj malih i srednjih preduzeća i razvoj poljoprivrede

Davanjem grantova i kredita bez hipoteke za preduzetnike početnike, stimulisao bi se razvoj preduzetništva. U Centrima za mlade bi se vršile obuke koje imaju za cilj osposobljavanje mladih ljudi da konkurišu za dobijanje sredstava za pokretanje biznisa.

Posebna pažnja bi bila posvećena **razvoju start up kompanija i IT sektora**. Komparativna prednost IT sektora su minimalna početna ulaganja, tj. za takva preduzeća je neophodna stručnost, internet i kompjuter. Primjer Estonije u kojoj IT sektor doprinosi sa 4% BDP-u je dokaz da znanja, vještine i vizije razvoja društva mogu donijeti ekonomski boom uprkos postsocijalističkoj tranziciji.

Neophodno je podsticati i **razvoj poljoprivrede i seoskog turizma**. Zbog infrastrukturne nepovezanosti ruralnog dijela Crne Gore sa gradskim centrima, trenutno se izrazito mali broj mladih ljudi odlučuje za ovaj vid privređivanja ali uz dobro osmišljenu strategiju ruralnog razvoja to se može promijeniti.

Ključno je izraditi kvalitetno osmišljenu i napisanu projektnu dokumentaciju i konkurisati za IPARD i IPA fondove, a komparativni primjer koji dokazuje da je i taj vid razvoja moguć moze biti Opština Podčetrtek na zapadu Slovenije koja je zahvaljujući dobroj projektnoj dokumentaciji dobila 100 000 000 sredstava iz fondova Evropske unije koje je iskoristila za razvoj vinogradastva, seoskog turizma i obnavljanje putne infrastrukture. Danas je to jedno od rijetkih ruralnih područja na prostoru bivše Jugoslavije u koje se mladi ljudi vraćaju. Jasno je da je za ovaj tip projekta neophodan duži vremenski period, ali je neminovnost da Crna Gora mora početi da posmatra razvoj poljoprivrede kao važnu razvojnu šansu i nužno je što prije početi stvarati uslovi za ubrzani ekonomski razvoj ruralnog dijela Crne Gore.

Reforme obrazovanja

Neusklađenost obrazovnih programa i potreba tržišta rada je problem koji konsekvento stvara loše pozicije za zapošljavanje mladih.

Znanje stečeno tokom školovanja je često neprimjenjivo na tržištu rada. Ovaj problem ima dva nivoa. Prvi se ogleda u činjenici da određen broj mladih tokom školovanja ne stekne znanja neophodna za uključivanje u tržišnu utakmicu. Drugi nivo predstavlja činjenicu da ni trzište rada nije dovoljno raznoliko da ponudi adekvatne poslove za visokokvalifikovane stručnjake iz određenih naučnih oblasti. Tako će na našem tržištu rada na kojem dominiraju uslužne djelatnosti teško naći posao osobe kvalifikovane za oblasti mikrobiologije, elektrotehnike i sl. Taj kadar je u svijetu najtraženiji i predstavlja stub razvoja društva, pa je tako Crna Gora jedna od zemalja koju karakteriše progresivan "odliv mozgova".

Uprkos činjenici da je problem odlaska mladih kvalifikovanih ljudi nemoguće riješiti bez dugogodišnjeg kontinuiranog angažmana više institucija, naše društvo mora u što skorijem roku početi da radi na ublažavanju negativnih efekata ove pojave. Neophodno je u što skorijem roku usvojiti i početi sprovoditi strategiju koja ima za cilj osnaživanje Univerziteta Crne Gore koja bi za cilj imala poboljšanje materijalnog statusa profesora i opremljenost laboratorija. Na taj način bi se unaprijedilo visoko obrazovanje, a i dio najstručnijeg kadra bi ostao u zemlji.

Na drugoj strani postoje mladi čije vještine nijesu dovoljne da bi sa njima mogli zadovoljiti osnovne predispozicije koje se traze u CV prijavama za većinu poslova; znanje engleskog jezika i informatička pismenost (Word, Excell, Internet, provjeravanje elektronske pošte). Rješenje ovog problema nije komplikovano. Njegova suština se sastoji u neophodnosti intenziviranja edukacije na tim poljima kako bi do 2025. godine procenat mladih koji vladaju tim vještinama bio preko 80%.

Sljedeći korak koji bi trebali preuzeti je omogućiti mladima stručno usavršavanje u inostranstvu o trošku države za one studijske programe čije usavršavanje nije moguće u našoj zemlji, uz mogućnost zaposlenja po povratku u Crnu Goru.

Naša ideja je pokretanje programa obuke, u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje, za radno mjesto medijatora za mlade. Po završetku obuke medijatori bi bili zaposleni u Centrima za mlade. Medijatori bi bili obučeni da pružaju pomoć nezaposlenim mladim ljudima u pronalasku posla, karijerne orijentacije, a takodje bi bili obučeni za rad sa mladima koji pripadaju ranjivim kategorijama (Neet, OSI). Uvjereni da je vršnjačka edukacija dobar model inkluzije mladih, predlažemo da medijatori budu stručnjaci mlađi od 30 godina.

Svoju posvećenost poboljšanju položaja mladih SDP je dokazala i u prethodnom periodu, kada je na našu inicijativu i otpočeo program plaćenog stručnog osposobljavanja koji je zagarantovan svim svršenim visokoškolcima. Namjera tadašnje Vlade bila je ukidanje sredstava za ovu namjenu koja bi pripravnički staž izjednačila sa volintiranjem i time dodatno urušila ranjiv ekonomski položaj mladih. Smatramo da bi slična inicijativa morala biti pokrenuta i za svršene srednjoškolce i da je neophodna adekvatnija evaluacija i monitoring rezultata postignutih u sprovođenju ovih programa.

* * *

Negativan demografski trend već duže vrijeme prisutan je u Crnoj Gori a nezaposlenost mladih je veoma je izražena. Mladi u životnoj dobi od petnaest do dvadeset četiri godine čine jednu petinu radno sposobnog stanovništva. Manje od jedne trećine njih aktivno je na tržištu rada. Glavni problem nezaposlenosti mladih je kreiranje novih poslova i prilika. Institucionalni i poslovni ambijent su od suštinske važnosti. Ako su zakonske regulative i propisi nepredvidivi a njihovo tumačenje diskreciono uspjeh u najvećoj mjeri zavisi od ličnih i porodičnih veza a mnogo manje od sposobnosti, znanja i zalaganja. Ako je regulativa jasna i transparentna i uz to se efikasno primjenjuje tada pojedinci imaju jednaka prava i polaznu osnovu što je dobra motivacija. Potrebne su sveobuhvatne i konzistentne promjene cjelokupnog sistema socijalne i poreske politike kako bi se smanjile barijere za zapošljavanje mladih.

Da bi naši mladi pronašli svoje mjesto na tržištu rada i odustali od odlaska iz Crne Gore u potrazi za poslom ključan faktor je obrazovanje. Zbog toga obrazovanje ne treba ograničiti na formalno već podsticati razne oblike neformalnog obrazovanja koje bi služilo kao dopuna formalnom (seminari, kursevi i sl.) Državno (formalno) obrazovanje mora se mijenjati u korak sa evropskim sistemom obrazovanja. Kopiranje tuđih modela obrazovanja je najčešće neprimjenjivo i neefikasno . Potreban je sistem obrazovanja u kom se i nakon njegovog završetka mogu nadograđivati kompetencije i vještine koje zahtijeva tržište rada.

Promjene ne dolaze same od sebe i nikada nijesu lake. Potrebno je boriti se protiv lošeg i neefikasnog sistema i interesa grupa ljudi i pojedinaca kojima ovakvo stanje u zemlji odgovara. Od odlaska mladih, obrazovanih i stručnih kadrova korist ima samo partijska elita na vlasti a štetu trpe njihove porodice kao i društvo u cjelini. Ali mladi su su uvijek bili pokretačka snaga i nosioci promjena u društvu i za njih se vrijedi boriti! Naša namjera je da pomognemo Crnoj Gori tako što ćemo se snažno založiti za postavljanje ambijenta u kom mladi ostaju u svojoj domovini i daju svoj doprinos da Crna Gora budućim generacijama ponudi sve ono što nam sada nedostaje. Naša je dužnost da pokrećemo inicijative koje će omogućiti ključne promjene u društvu i omogućiti da Crna Gora konačno postane država jednakih šansi za sve svoje građane i podneblje koje će životno biti jednako lijepo koliko i geografski.

Naše borbe su borbe za bolji život svakog građanina Crne Gore. Naš dom je Crna Gora a naša obaveza da je učinimo jednako dobrom za sve njene građane!



Прогрес институт – Како да се бавимо демографском кризом у Републици Македонији?

Општи демографски трендови во Република Македонија

Контекст и тековна состојба

Република Македонија, како и повеќето држави во регионот, се соочува со исклучително неповолен развој на демографската состојба. Проблемот е не е единствено во стапката на наталитет (што е неповолна карактеристика во цела Европа), туку и во другите фактори што имаат директно влијание врз демографската состојба. Во однос на стапките на фертилитет и наталитет, Република Македонија се вбројува во групата на држави со најниски стапки. Но, за разлика од водечките држави според социоекономскиот развој во ЕУ, оваа состојба не е претежно резултат на менувањето на генералната општествена култура и животните навики, туку е резултат на исклучително неповолниот социоекономски развој во последните три децении. Конкретно, младата популација која е во фертилниот период од животот, се соочува со најголема стапка на невработеност во Република Македонија којашто има директно влијание врз одлуката за основање на семејство односно создавање на потомство. Наведената состојба со младинската невработеност е и причина за интензивната емиграција од Република Македонија. Ако до пред десетина години, претежно, емигрираа висококвалификуваните кадри („одлив на мозоци“), во последната деценија емигрирацијата се прошири на сите општествени слоеви во однос на нивните образовни и професионални квалификации, но со најголем удел на младите. Доколку продолжи овој тренд, не само што дополнително ќе се влоши демографската слика на среден рок, туку може и трајно да се нарушат перспективите за поповолен социоекономски развој преку очекуваното драстично намалување на работоспособното население.

Токму затоа, овој краток документ за јавна политика, освен анализата на генералните демографски трендови во Република Македонија, има особен фокус врз младинската невработеност и емоградијата како два најважни фактори коишто имаат неповолно влијание врз демографскиот развој на Република Македонија. Тие, според резултатите од оваа кратка анализа, се истовремено и двете главни детерминанти коишто треба да влијаат и од чијшто развој ќе зависи успехот на идната популациона политика во Република Македонија.

Во Република Македонија стапката на фертилитет[1] како и стапката на наталитет[2] е во опаѓање во континуитет, а статистички гледано сособено доаѓа до израз во последните 20 години. Стапката на фертилитет во 1994 година, при првиот попис на населението изнесувала 2.2 деца по жена и раст на популацијата од 1.01%, веќе во 1998 година, фертилитетот се намалува на 1.9 деца по жена. Трендот пак на пад на наталитетот започнува уште од 1953 година, но особено доаѓа до израз во последните 15 години.[3]

Компаративно, со цел да се прикаже поточно тенденцијата на опаѓање на наталитетот во Македонија, подолу е приказ на статистички податоци за развојните состојби на наталитетот за период од триесетина години, односно од 1981 година до 2012 година.

"Во 1981 година просечниот број на жители изнесувал 1.889.000, а бројот на живородени деца изнесувал 39.784, при што се забележува дека на 1.*000 жители се родени 21 деца. Во 1991 година просечниот број на жители изнесувал 2.039.000, а бројот на живородени деца изнесувал 34.830, а на 1.000 жители се родени околу 17 деца. Значи, намалувањето живородени деца во 1991 во однос на 1980 година изнесува околу 12%. Во 2001 година просечниот број на жители изнесувал 2.035.000, а бројот на живородени деца изнесувал 27.010, а на 1000 жители се родени околу 13 деца. Значи, намалувањето живородени деца во 2001 во однос на 1980 година изнесува околу 32%. Додека пак во 2011 година просечниот број на жители изнесувал 2.059.000, а бројот на живородени деца изнесувал 22.770, а на 1000 жители се родени околу 11 деца. Значи, намалувањето живородени деца во 2011 во однос на 1980 година изнесува околу 43%. Погледнато од аспект на промните во наталитетот за една година може да се забележи дека во 2012 година, стапката на наталитет изнесува 11.43 (живородени на 41000 население), а бројот на живородените деца, во споредба со претходната година, е зголемен за 798 деца или за 3,5 %."*[4]

---

1 "Под вкупната стапка на фертилитет се подразбира број на раѓања по жена во просек за време на нејзиниот живот, и претставува индикатор кој покажува потенцијал за промена на населението во земјата. Стапка од две деца по жена се смета за стапка за замена на населението, што резултира со релативна стабилност во однос на вкупниот број на население. Стапка над две деца укажува дека станува збор за зголемување на популацијата и дека нејзината просечна возраст е во опаѓање. Повисоките стапки исто така најчесто укажуваат на потешкотии за семејствата да ги хранат и едуцираат децата и жените да влезат во работната сила. Стапките под две деца укажуваат на намалување на популацијата и зголемување на нејзината просечна возраст, односно стареење на нацијата." (https://www.indexmundi.com/macedonia/total_fertility_rate.html), пристапено на 22.10.2018 година;

2 Стапка на наталитет - претставува однос меѓу бројот на живородените деца и просечниот број на населението на средината на годината за која се пресметува, пресметана на 1000 жители. (http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2), пристапено на 22.10.2018 година;

3 http://www.newbalkanpolitics.org.mk/item/Differentials-of-Fertility-in-the-Republic-of-Macedonia-(empirical-research)#.W8s9AhMzYWp, пристапено на 22. 10.2018 година;

4 http://eprints.ugd.edu.mk/8902/1/Trud-T.M.-%20R.T-Za%20%20Ruralni%20sredini-Natalitet1.pdf, 22.10.2018 година;

За прв пат по 1998 година, Македонија започнува да се соочува со негативна стапка на раст на популацијата и фертилитет под нивото на заменливост (Replacement level fertility), што во превод значи дека секоја новата генерација новородени би била помала од претходната и недоволна да ја замени.[5]

Според последните статистички податоци за 2017 година, Македонија се соочува со многу ниска стапка на фертилитет, или 1.43 деца по жена[6]. На стапката на фертилитет како и на стапката на наталитет, теоретски но и во пракса влијаат многу клучни фактори меѓу кои особено видливи се културолошките, демографските, социоекономските и здравствените. Во Република Македонија во последните 20 години фактори кои најмногу влијаеле на стапката на ферталитет и наталитет се периодот на економска транзиција, промената на политичкиот систем во плурален, младинската невработеност, ниските плати и ниската стапка на вработеност кај жените, која според второто тромесечије за 2018 година изнесува 39,5% во сооднос од 75 813 (37,5%) невработени жени и енормно високиот број од 465 928 (64,3%) жени вбројани во неактивно население.[7]

Практичните последици од дејствувањето на наведените фактори се: финансиската и социјална несигурност, традиционалното живеење на повеќе семејства во еден дом, малите домови, традиционалното сфаќање на позицијата на жената во домот и семејството, долго останување во образовниот процес на жените, а потоа и активното вклучување во работната сила кои го одложуваат процесот на основање на семејство.

Влијание врз фертилитетот и наталитетот исто така имаат и сексуалното образование (градењето на свест кај младите за употреба на контрацептивни средства, пред се за заштита од сексуално преносливи болести), градењето на свест кај младите за планирање на семејството кое пред се' се базира на финансиските можностите и станбеното прашање, и финално планирањето на кариера и кариерниот развој (што доведува до основање на семејство најчесто во триесеттите години од животот и ги намалува шансите за повеќе детно семејство).

На крајот, не треба да се занемари и растечкиот тренд на разводи кои директно или индиректно влијаат на фертилитетот и наталитетот. Во 2017 година бројот на разводи бележи зголемување од 0.5 % во споредба со 2016 година и изнесува 1 994 разведени бракови. Според возраста на брачните партнери, најголем број разводи, 387 или 19.4% се случиле во старосната група од 30 до 34 години, за сопругата и 356 или 17.9 % за сопругот.

Очекувањата за наталитетот во Република Македонија предвидуваат негативни движења. "Според Извештај на ООН, во 2050 година Македонија ќе забележи демографски пад за 6,8%, а во 2100 година ќе има само 1.487.000 жители, наместо 2.078.000 жители колку што се проценува дека имала во 2015 година. Тоталната фертилност, односно бројот на живородени деца просечно родени од една жена, во 2050 година во Македонија ќе се намали на само 1,71 дете, додека таа бројка во периодот 1975-1980 изнесувала 2,54 деца." [8]

---

5 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7834459, пристапено на 22.10.2018 година;

6 http://www.stat.gov.mk/KlucniIndikatori.aspx, пристапено на 22.10.2018 година;

7 http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf, пристапено на 22.10.2018 година

8 World Population Prospects, Key findings & advanced tables, United Nations, 2017

Во 2017 година над 50% од општините во Република Македонија имале негативен прираст, покажуваат официјалната државна статистика.[9]

Преглед на постојните мерки за поттикнување за основање на семејство

Родителски додаток за дете

Во Законот за заштита на децата е предвиден родителски додаток за дете, кој го остварува мајка за своето трето живородено дете. Правото го остварува мајка која е државјанин на Република Македонија со постојано место на живеење во Република Македонија последните три години пред поднесување на барањето. Во случај мајката да не е жива, да го напуштила детето или од оправдани причини да е спречена непосредно да се грижи за детето, правото наместо мајката може да го оствари и таткото.

Висината на правото на родителски додаток за дете (за трето дете) за 2018 година изнесува 8.362,00 денари. [10]

Еднократна парична помош за новороденче

Еднократна парична помош за новороденче се обезбедува на семејството за прво новородено дете. За прво новородено дете се смета дете кое е прво живородено дете по ред на раѓање на мајката, но и за прво дете се смета и кога мајката при првото раѓање ќе роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка), како и кога ќе се посвои едно или повеќе деца при првото посвојување доколку мајката нема прво новородено дете. Право на користење на оваа еднократна парична помош има еден од родителите, државјанин на Република Македонија, со постојано место на живеење во Република Македонија за дете родено на територија на Република Македонија.

Висината на еднократната парична помош за новороденче за 2018 година изнесува 5.017,00 денари.11

Бесплатни учебници за основно и средно образование

Согласно член 6 од Законот за учебници за основно и средно образование, учебниците во основно и средно се бесплатни. Ова е на некој начин индиректна мерка, која ги намалува трошоците за образование на децата и има за цел да го олесни процесот на чување деца за родителите.[12]

---

9 http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.08.pdf?fbclid=IwAR2UYd-wTSlfYK569bJcrv_Ay-E13O4Fbfp-JOv1DDWX7vNkQhzoI0Av04-E

10 http://www.mtsp.gov.mk/prava-od-detska-zashtita-ns_article-roditelski-dodatok-za-dete.nspx, пристапено на 23.10.2018 година;

11 http://www.mtsp.gov.mk/prava-od-detska-zashtita-ns_article-pomosh-za-oprema-na-novorodence.nspx, пристапено на 23.10.2018 година;

12 http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/Zakon%20za%20uchebnici%202014V2.pdf, пристапено на 23.10.2018 година ;



Бесплатен превоз за ученици во средно училиште

Согласно Законот за средно образование, член 41-а, ученик кој има статус на редовен ученик во јавно средно училиште има право на бесплатен превоз до училиштето, ако неговото место на живеење е одалечено од училиштето најмалку 2,5 километри, и ако избраната струка ја нема во општината во која ученикот живее. [13] Слично како и претходната мерка за бесплатни учебници и со оваа мерка за бесплатен превоз се настојува да се намалат трошоците на родителите околу чувањето на деца.

Заклучоци:

Младинската невработеност, особено кај женскиот пол, немањето на стабилна работа и ниските плати се факторите на кои државата треба да им обрне големо внимание и со точно таргетирани јавни политики да ги антиципира и да се обиде да го намали нивното влијание. Од друга страна, немањето на свое живеалиште и животот во заеднички дом со повеќе генерации, кај младите брачни парови или младите кои се во фаза на планирање на семејството делува демотивирачки, бидејќи не препознаваат соодветни и доволни предуслови за растење на дете.

Падот на стапките на фертилитет и наталитет во Република Македонија во комбинација со засилената емиграција на младите, особено во последните 10 години, на подолг рок сериозно ќе ја загрози иднината на државата.

13 http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon-za-sredno-2015.pdf, пристапено на 23.10.2018 година;

Препораки:

1. Искуствата од државите членки на ЕУ говорат дека високи стапки на фертилитет се забележани кај оние членки каде постојат комбинација на мерки за реинтеграција на жените на пазарот на трудот, каде постојат сервиси за балансирање на семејниот живот и кариерата, во насока на поголем пристап до јавни установи за грижа на деца и поповолни услови за родителско отсуство за двајцата родители. Спротивно од ова, државите членки на ЕУ кои имаат најниски стапки на фертилитет се оние каде се бележат ниски стапки на учество на жените на пазарот на трудот, слабата покриеност со градинки и кратките родителски отсуства.

2. Поквалитетни, посеопфатни и подостапни здравствени услуги за мајките и децата кои се круцијални за постепено зголемување на наталитетот во земјата. Се претпоставува дека со овозможувањето на квалитетни здравствени услуги, младите брачни парови би биле помотивирани да основаат семејство, а со тоа и да имаат деца.

3. Државата треба да се погрижи да обезбеди поволни услови за родителство, односно потребно е да се преземат сет на мерки за вработување на жени, со цел идните родители економски да бидат подготвени.

4. Потребно е зајакнување на надзорот над почитувањето и примената на работничките права, особено во секторите каде основна работна сила е женската (текстилна индустрија, кожна индустрија итн.), што во пракса значи поголема присутност на трудовиот инспекторат на терен, негово јакнење од аспект на човечки капацитети и спроведување на дело на законот за работни односи.

5. Со цел да се обезбеди економската сигурност, особено кај младите, треба да се работи и на проблемот на невработеноста и креирањето на адекватни и ефикасни мерки за нивно вработување. Младинската невработеност е огромна пречка и причина зошто младите не се решаваат за основање на семејство.

6. Редовните исплати на породилното отсуство е од исклучително значење за новите мајки. Поради недоволните капацитети на градинките и слабата покриеност на општинско ниво, повеќе од евидентна е потребата да се инвестира во нови градиники и да се работи на зголемување на квалитетот на услугите што градинките како установи ги пружаат, како и на квалитетот на грижата и образованието што се овозможува во нив.

7. Разбивањето на стереотипите во однос на родово поделениот труд во семејството е од исклучително значење, давањето на непреносливо родителско отсуство за таткото би било клучно за негово поврзување со бебето, поголема вклученост во раната грижа за детето но и повеќе слободно време за мајката.

Емиграција од Република Македонија

Контекст и тековна состојба

Република Македонија како и поголемиот дел од земјите во регионот е исправена пред предизвикот како да се справи со интензивната емиграција, особено младинската, која се чини незапирлива и достигнува загрижувачки размери особено во последните 10 години. Дополнително, земјата се соочува и со таканаречениот феномен на потенцијална миграција, односно, се поголем број високообразовани млади луѓе размислуваат или ја планираат својата иднина надвор од Македонија.

Емиграцијата во Република Македонија се одвива најчесто во три облици:

1. трајна семејна емиграција, односно обединување на семејствата при првична емиграција на, во најчест случај, сопругот;

2. привремена емиграција, поради економски причини и

3. илегална емиграција или емиграција мотивирана поради бегство, односно избегнување на кривична одговорност.

Што се однесува до статистиките, според Еуростат, во периодот од 1998 година до 2011 година, државата ја напуштиле над 230.000 граѓани, од кои најголемиот дел се млади луѓе. Извештајот на Светска банка од 2013 година е уште попоразителен: заклучно со 2010 година од Македонија се иселиле околу 447.000 граѓани, односно 22% од вкупното население. Во Македонија недостигаат актуелни статистички податоци за бројката на иселени, како и во временски период се отселиле, прикажан по години. Државата последниот попис го спроведе во 2002 година. [14]

Според податоци од „Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013-2020 година", 30% од високообразованите луѓе во Македонија, живеат и работат во странство, а скоро 80% од студентите во завршните години при техничките факултети размислуваат или планираат да ја напуштат земјата. Според истата стратегија, бројот на граѓани кои престојуваат во некоја странска земја е значителен и се проценува на над 447.000 граѓани на Република Македонија, што претставува околу 22% од вкупното население во 2010 година. Проценката на Светска банка е дека надвор од Македонија живеат и работат повеќе од 29% од високообразовани граѓани, ова е исто така нотирано во споменатата Стратегијата.

Доколку се обидеме да побараме официјални податоци на веб страницата на Државниот завод за статистика на РМ, во делот МАКСТАТ база, ќе се забележи дека официјално, во 2016 година од земјата во други држави, трајно се отселени 140 млади луѓе (на возраст од 15 до 29 години), или вкупно 440 граѓани на сите возрасти (нема поголеми отстапувања во бројот во споредба со другите години од последната декада). Она што треба да се потенцира и издвои е дека бројот на граѓани на Република Македонија кои привремено престојуваат во странство заради образование, доквалификација, привремена работа или други причини не фигури-

14 http://progres.org.mk/files/publications/Iseluvanje%20na%20mladite.pdf, пристапено на 24.10.2018 година;

раат во официјалните податоци за иселени лица. Притоа дел од овие граѓани по завршувањето на својот престој се враќаат и повторно заминуваат, дел се со намера да се вратат во Македонија по завршувањето, додека некои се со намера засекогаш да останат во земјата во која го остваруваат својот привремен престој по некоја од причините набројани погоре. [15]

Убедливо најголема категорија граѓани што заминуваат од земјата се невработени млади луѓе. Причините за интензивната миграција кај младите се пред се големата младинска невработеност, ниските плати, младинската сиромаштија, нискиот квалитет на живот, финансиската и социјалната несигурност и нееднаквоста, неквалитетниот образовен процес ги поттикнуваат младите да ја напуштат земјата и за кои се ќе осврнеме подетално во понатаму во овој документ.

Какви последици има интензивната миграција врз општеството и државата?

Првите највидливи и најопипливи последици се одразија врз состојбата на пазарот на труд. Во 2015 година, според официјаните статистички податоци, бројот на работоспособни од 15 до 24 години се намалил за 2.412, а бројот на млади работоспособни на возраст од 25 до 49 години за 10.136. Само за една година, понудата на работна сила на пазарот на труд се намалила за 12.548 луѓе само од овие две старосни категории.[16]

Последица кој директно ја афектира државата и општеството при иселувањето на граѓаните, покрај демографска, е и тоа што државата она што го вложила во нив преку образовниот процес (формален или неформален) на различен степен го губи.

Преглед на постојните мерки, политики и стратешки документи

Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013-2020 година.[17]

Владата на Република Македонија и Министерството за образование и наука ја донесоа Стратегијата за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри, со цел справување со емиграционите движења што ја имаат зафатено државата и пред се големата потенцијална емиграција (посебно интелектуална емиграција). Со неа се опфатени повеќе аспекти на појавата на одливот на мозоци и се дадени предлог мерки за негово ефектуирање во прилив на мозоци (brain gain) односно размена на мозоци (brain circulation) преку мерки за искористување на развојните потенцијали на високо образованите поединци кои живеат во странство и поддршка на привремената емиграција и циркулацијата на работната сила.[18]

---

15 http://www.stat.gov.mk/PoslednoObjavenoVoMakstat_mk.aspx, пристапено на 24.10.2018 година ;

16 http://progres.org.mk/files/publications/Iseluvanje%20na%20mladite.pdf, пристапено на 24.10.2018 година;

17 Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013 – 2020, Република Македонија – Министерство за образование и наука, Скопје, октомври 2013;

18 Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и

Заклучоци

Евидентно е дека во Република Македонија проблемот со емиграцијата е еден од најгорливите проблеми за кои владата се обидува да изнајде соодветни решенија и мерки. Видовме, емиграцијата, особено кај младите носи огромни последици за државата и економијата, и огромен емоционален товар за граѓаните.

Видовме дека емиграцијата се одвива најчесто во три облици и тоа: трајна семејна емиграција, односно обединување на семејствата при првична емиграција, на во најчест случај, сопругот, привремена емиграција, заради економски причини и илегална емиграција или емиграција мотивирана заради бегство, односно криминални дејанија.

Мерки кои до сега се преземени очигледно е дека не даваат резултат, бидејќи трендот на иселување со текот на годините е во постојан расте, а феноменот наречен потенцијална миграција претставува уште поголема и многу реална закана со потенцијално огромни последици.

Препораки

1. 1. За подготовка на сериозна и сеопфатна стратегија, мерки и политики кои би се фатиле во костец со емиграцијата, потребно е да се реализира долго најавуваниот попис на населението. Подготвувањето на јавни политики и мерки кои би допринеле за намалување на емиграцијата при немање верификуван податок на граѓани кои емигрирале и вкупно население во државата имаат недоволен ефект.

2. 2. За да се создадат можности, барем, дел од младите кои емигрирале во странство да се вратат, државата треба да креира соодветни политики и сет на мерки со кои ќе допринесе во нивно мотивирање и размислување во таа насока.

3. 3. Круцијален фактор за задржување на населението и справување на долг рок со потенцијалната емиграција е да се подобри квалитетот на живот. Тоа, пред се, зависи од системски и темелни реформи кои треба да резултираат со континуиран економски раст, стабилни работни места со континуиран раст на платите, решавање на проблемот со домувањето за младите, модерен здравствен систем и квалитетни здравствени услуги, квалитетно образование, владеење на правото и правна сигурност, социјална сигурност и можност за кариерен развој и семеен напредок.

стручни кадри 2013 – 2020, Република Македонија – Министерство за образование и наука, Скопје, октомври 2013, стр. 2;

Младинска сиромаштија, младинска невработеност и ниските плати

Контекст и тековна состојба

Република Македонија има највисока стапки на младинска невработеност[19] во Европа, од дури 51% и трета највисока во светот, според проценките на МОТ и Светската банка за 2017 година.[20] Според Државниот завод за статистика, 47% од невработените лица во Република Македонија се млади луѓе. Согласно со податоците на Државниот завод за статистика, во 2017 година, највисока стапка на невработеност се забележува кај лицата на возраст од 15 до 24 години и изнесува 46.7%, кај мажите стапката на невработеност изнесува 45.7%, додека кај жените 48.6%.[21]

Ваквата висока стапка на младинска невработеност придонесува кон создавање на чувство на безнадежност и кон губење на самодовербата кај младите. Неуспехот да се реализираат на пазарот на трудот е една од главните причини за младите да ја напуштат или да планираат да ја напуштат државата. Поради демотивираноста и нереализацијата, особено на младите со високо образование, младите кои ќе најдат работа, најчесто работат за ниски плати, несоодветна работа на нивното образование и во несоодветни работни услови. Од наведеното може да се заклучи дека прифаќањето на работа несоодветна на образованието драстично ги намалува шансите за градењето на кариера во струката и за кариерниот развој, коешто на подолг рок претставува загуба и за државата бидејќи низ процесот на образование таа вложила во нив. Младите кои ќе останат невработени на подолг рок ги губат стекнатите вештини и знаења седејќи дома, а со тоа како што веќе споменавме и самодовербата, мотивираноста и ентузијазмот.

Просечната плата во Република Македонија е ниска во споредба со трошоците на живот, а кај младите кои се вработени, проблемот е што најчесто не го ни достигнуваат овој износ со исклучок на неколку сектори како што е ИТ индустријата. Просечната месечна нето плата, според Државниот завод за статистика за месец април 2018 изнесувала 23.942,00 денари[22], додека минималната, согласно Законот за минимална плата, за месец јуни 2018 изнесува 12.008,00 денари[23].

Поради огромната младинска невработеност и бесперспективноста, младите најчесто се согласуваат и на волонтерството (тие како волонтери вршат работа на вработен), често се случува младите да работат непријавени и со плата дадена на рака без да им се плаќаат придонеси. Младите пак кои се вработени, често се случува да бидат пријавени на минимална плата од околу 12.000 денари, а остатокот да го добиваат во ќеш, на рака. Како причини за ваквите појави најчесто се наведуваат нивните години, а особено наводниот недостатокот на работно искуство.

---

19 Според дефиниција, млади невработени се лица од 15 до 24 години, кои се подготвени да работат и кои презеле активности да најдат работа во последните четири недели.

20 https://www.slobodenpecat.mk/makedonija/makedonija-e-na-treto-mesto-vo-svetot-po-mladinska-nevrabotenost/, пристапено на 25.10.2018 година;

21 http://www.stat.gov.mk/, пристапено на 25.10.2018 година;

22 http://www.stat.gov.mk/, пристапено на 25.10.2018 година;

23 http://www.stat.gov.mk/, пристапено на 25.10.2018 година;

Исто така важно е да се нотира и проблемот на транзиција од образование до вработување, односно наоѓање работа. Според анализата на податоците изготвена за потребите при подготовката на Националната стратегија за вработување на Република Македонија, просечното време потребно за премин од завршување на образованието до вработување е околу 6 години. Преминот од високо образование кон пазарот на труд (вработување) кај млади од 15 до 34 години трае од 1 до 3 години или според Стратегијата, 40% од младите во Република Македонија наоѓаат работа во период од 1 до 3 години по излегување од образовниот процес.[24]

Загрижувачки се податоците кои покажуваат и дека дел од младите во Македонија се надвор и од образованиот процес и од пазарот на труд. Во 2014 година, 25,2% од лицата на возраст 15-24 години не биле ниту вклучени во образование и обука, ниту биле вработени.

За младинската невработеност на национално ниво се креирани два акциски плана, првиот е подготвен во 2012 година и го покрива периодот до 2015 година. Вториот акциски план е подготвен во 2016 година и го опфаќа периодот до 2020 година. Судејќи по статиските, младите во овој период се во фокусот на државните политики но за жал само на декларативно ниво, а мерките со кои била таргетирана младинската невработеност не дале некои повидливи резултати.

Преглед на постојните мерки, политики и стратешки документи

Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020[25]

Националната стратегија за вработување на Република Македонија за периодот од 2016 до 2020 година, претставува документ кој утврдува стратегија за намалување на невработеноста во државата. Истата е донесена во октомври 2015 година од Министерството за труд и социјална политика, со поддршка на три меѓународни институции: Меѓународната организација на трудот, Светска банка и Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP). Во Стратегијата е содржана детална анализа на состојбата и окружувањето на пазарот на труд односно вработеноста, невработеноста и слободните места, како и политиката за вработување на државно ниво, активните политики и пасивни мерки.

Програма за условен паричен надоместок за субвенционирано вработување на лица во социјален ризик[26]

Оваа програма, спроведувана од Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување, опфаќа повеќе категории лица во социјален ризик, меѓу кои и лицата до 29 години чијшто месечен семеен приход по член на семејство во годината пред годината во која аплицираат е понизок од 50% од последната просечна нето плата објавена од Државниот завод за статистика. Начинот на користење на субвенциите го одбира работодавачот, при

24 http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf, пристапено на 25.10.2018 година;

25 http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf, пристапено на 25.10.2018 година;

26 http://www.mtsp.gov.mk/usloven-paricen-nadomestok-ns_article-programa-za-usloven-paricen-nadomestok-za-subvencionirano-vrabotuvanje-opshto.nspx, пристапено на 25.10.2018 година;

што се субвенционира платата на вработениот за шест месеци со обврска да биде задржан на работа уште најмалку шест, како и придонесите и данокот што треба да се плати.

Субвенционирано вработување на невработени млади лица до 29 години преку ослободување од придонеси

Во насока на олеснување на вработувањето на млади лица се воведе и ослободување од плаќање социјални придонеси и персонален данок во првата година од вработувањето (преку оваа мерка во 2014 година се вработија 5.473 лица).[27]

Македонија вработува

Во 2015 година, Владата на Република Македонија го започна проектот под назив „Македонија вработува". Истиот предвидува низа на мерки за поттикнување на вработувањето и значително олеснување (За нововработените лица до 29 години не се плаќа персонален данок на доход и придонеси за социјално осигурување, согласно член 98 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност).

Мерките опфаќаат четири ранливи групи на невработени:

- прва група се невработени лица до 35 годишна возраст кои претходно не биле вработени или биле вработени, но биле без работа најмалку три месеци пред вработувањето согласно оваа мерка;
- втора група се невработени од 35 до 50 години, во последните 15 години биле најмалку 10 години невработени и најмалку 3 месеци пред вработувањето немале засновано работен однос;
- трета, четврта група и петата група се невработени над 50 години, невработени над 58 години, невработени лица кои се родители на три или повеќе деца, самохрани родители, членови на еднородителски семејства, примателни на социјална парична помош, деца без родители и родителска грижа, жртви на семејно насилство, лица со инвалидност и со намалена работна способност, професионални војници на кои им престанал работниот однос и родители на деца со пречки во развој кои се примателни на посебен додаток. [28]

27 http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf, пристапено на 25.10.2018 година;

28 http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf, пристапено на 25.10.2018 година;

Национален Акциски план за вработување млади лица 2020 година

Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 година има за крајна цел **промовирање повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени.**

Како специфични цели на Акцискиот план кој ќе се спроведува до 2020 година и се главно фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите се:

1. Подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот;

2. Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор;

3. Олеснување на преминот на младите лица во светот на работата;

Временската рамка на *Акцискиот план за вработување млади лица* е пет години, од 2016 до 2020 година. Вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесува приближно 200.000 млади мажи и жени (што е приближно еднакво на 42 проценти од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години).[29]

Поволни кредити за отварање сопствени бизниси за млади лица

Цел на Проектот е на заинтересираните невработени лица до 29 години, активни брателе на работа, коишто сакаат да да започнат сопствен бизнис, да им се овозможи поволен кредит со што ќе се отворат нови работни места и ќе се самовработат во областа на земјоделството, трговијата, преработувачката индустрија, градежништвото, услужните дејности итн.[30]

Уште една од мерките преземени за справување со невработеноста кај младите се поволните кредити за отварање сопствени бизниси за млади лица кои ги нуди Агенцијата за млади и спорт. Со оваа мерка се оди кон тоа да се стимулира претприемништвото кај младите и се стимулира отварање на нови работни места преку основање на нови бизниси. Креирањето на нови работни места и пружањето подобри услови на младите за стабилна работа и заработка е најдиректно поврзано со нивното останување во земјата. Најчесто мотивирани од желбата за подобар живот заминуваат во „модерна печалба“ и не се враќаат повеќе.[31]

29 Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година http://www.mtsp.gov.mk/content/word/dokumenti/2016_Akciski%20plan%20za%20vrabotuvanje%20mladi%202016-2020%20godina_MK%20pv%20-%20Copy.docx., пристапено на 26.10.2018 година;

30 http://www.avrm.gov.mk/oglasi2-ns_article-kreditiranje-do-29-godin.nspx, пристапено на 26.10.2018 година;

31 http://www.avrm.gov.mk/oglasi2-ns_article-kreditiranje-do-29-godin.nspx, пристапено на 26.10.2018 година;

Национална стратегија за млади 2016-2025

Со цел справување со високите стапки на младинска невработеност, и оставање простор за нивен економски и социјален напредок и осамостојување, во Стратегијата за млади се поставува и прашањето за нивното вработување односно самовработување. Предвидени се неколку стратешки цели кои треба да се постигнат и низа мерки за нивно постигнување.

Цел 1: Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот.

Цел 2: Промоција на долгорочен и меѓусекторски пристап во политиките за помош за вработување на млади

Цел 3: Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста

Цел 4: Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво[32]

Обука за напредни *IT* вештини предвидени во Програма за работа на Владата 2011-2015[33]

Преку оваа мерка се нудеа бесплатни обуки за IT вештини за евидентирани невработени лица – баратели на работа, со завршено средно или високо образование и кои се заинтересирани да стекнат знаење од областа. Мерката ја спроведуваше Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Проект „Младинска гаранција“ 2017-2020[34]

Младинската гаранција претставува сет на Владини мерки кои имаат за цел да гарантираат за квалитетни услуги кои им се нудат на младите во насока на вработување, континуирана едукација, доедукација, пракса и тренинг. Република Македонија е единствената земја во регионот, која не е членка на Европска унија, а започнува со планирање за воведување на младинската гаранција како мерка за зголемување на вработливоста на младите луѓе.[35] Гаранцијата има за цел да им обезбеди на младите луѓе (15-29 години) во период од 4 месеци од денот на пријавување во АВРМ , квалитетна понуда за вработување, континуирано образование и обука или практикантство. Планот за спроведување е да се одвива во две фази: пилот фаза во 2018 година во неколку општини и втора фаза до 2022, кога програмата ќе се имплементира на територија на цела држава.

---

32 http://strategijazamladi.mk/sites/default/files/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8-2016-2025.pdf, пристапено на 26.10.2018 година;

33 http://www.avrm.gov.mk/oglasi2-ns_article-obuka-za-napredni-it-veshtini.nspx, пристапено на 26.10.2018 година;

34 http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2018/01/Mladinska-garancija_.pdf, пристапено на 26.10.2018 година;

35 http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2018/01/Mladinska-garancija_.pdf, пристапено на 26.10.2018 година;

Младински библиотеки

Младинските библиотеки ќе претставуваат регистар на слободни работни места како и места за остварување на младинска пракса која за прв пат ќе биде признаена во Република Македонија. Овој проект ќе започне како пилот проект во 2018 година во 4 општини во Република Македонија – Кавадарци, Карпош, Тетово и Куманово, а неговата примена низ цела Македонија ќе започне од 2019 година. [36]

Младинска платежна картица

Младинската платежна картица е најавена од Министерството за образование и наука, и ќе значи воведување на бенефиции за младите во Македонија. Со приложување на оваа картица, ќе се даваат младински попусти во кафулиња, кино сали, спортски натпревари итн. [37]

Заклучоци

Невработеност кај младите без сомнение е еден од главните извори на младинската сиромаштијата, емиграцијата и нормално ниската стапка на фертилитет и наталитет. Решавањето на младинската невработеност би требало на долг рок да биде една од најприоритетните политики на секоја власт. Со решавањето на овој, за младите, горлив проблем ќе се допринесе и кон олеснување и до некаде елиминирање на последиците кои ги набројавме погоре. Секако, за подобрување на состојбата со младинската вработеност потребно е подолго време, поголема економска активност, раст на платите и секако подобрување на квалитетот на образовниот процес со фокус на насоченото средно образование.

36 Интервју со Дарко Каевски, директор на Агенција за млади и спорт, „Политики за спречување на одлив на мозоци“, Деветта политичка академија за социјална демократија 2017/2018;

37 Интервју со Дарко Каевски, директор на Агенција за млади и спорт, „Политики за спречување на одлив на мозоци“, Деветта политичка академија за социјална демократија 2017/2018;

Препораки

1. Да се работи на поголема мотивираност кај младите да се насочат кон стручно образование. Претпоставката е дека со квалитетна обука би нашле соодветно вработување, адекватно на нвината стручна обука и би заработувале солидна плата, а со самото тоа ќе имаат услови за кариерен напредог и професионализација.

2. Потребно е подобрување на квалитетот на образование во сите степени и на сите нивоа со цел од образовните установи да излегуваат квалитетни кадри и работници со вештини кои ќе одговараат на потребите и барањата на пазарот на трудот. Практична работа на факултетите е од исклучителна важност за студентите затоа што на тој начин идните работници ќе се стекнат со работни навики, деловна култура, но и најразличен тип на социјални вештини.

3. Спречување на злоупотребите на волонтерството кај младите. Поради огромната младинска невработеност и бесперспективноста, младите најчесто се согласуваат и на волонтерството (тие како волонтери вршат работа на вработен).

4. Ниските плати делуваат демотивирачки кај младите и го отежнуваат процесот на инвестиција во себе, сопствен развој и, можеби најважното, во голема мера допринесуваат до двоумењето за основање на семејство. Ниските плати, исто така, ги прават младите зависни од своите родители и после триесетата година од животот.

5. Олеснување и намалување на трошоците при започнување бизнис преку различни типови на мерки преку кои ќе бидат поддржани и охрабрени.

6. Организирање на обуки за доусовршување и преквалификација, активности што се практикуваат во сите земји од ЕУ и коишто даваат одлични резултати во градењето на капацитетите кај младите.

7. Потребно е воведување на адекватни мерки за социјална поддршка коишто ќе им помогнат на младите во периодот кога се слабо платени и во преодниот период, додека се во фаза на барање работа.

8. Да се создаде механизам за континуирана соработка на високообразовните установи со економските субјекти и јасно да се дефинираат потребите на економските субјекти на пазарот на трудот односно да се издвојат професиите, знаењата и вештините кои се неопходни за социоекономскиот развој на Република Македонија на среден и на долг рок. Овие показатели треба да имаат директно влијание врз дефинирањето на курикулумите за студирање на високообразовните установи.

9. Напуштање на политиката којашто го предимензионираше високото образование, како и промоција на средното стручно образование како алтернатива за побрзо влегување на пазарот на трудот во однос на студирањето. Наскоро, нашата економија ќе има дефицит од занаетчии, и поради тоа, во догледно време, може да се очекува дека ќе се зголемат платите и приходите од занаетчиската дејност.

Извори:

1. Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година, Министерство за труд и социјална политика
   http://www.mtsp.gov.mk/content/word/dokumenti/2016_Akciski%20plan%20za%20vrabotuvanje%20mladi%202016-2020%20godina_MK%20pv%20-%20Copy.docx

2. Активно население во Република Македонија Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2018 година, Државен завод за статистика
   http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf

3. „Во администрација нема место за сите невработени“, Радио Слободна Европа
   https://www.slobodnaevropa.mk/a/25162844.html

4. Т.Мицески, Р.Темјановски, „Динамичка анализа на развојните трендови на наталитетот во руралните ридско-планински средини во Р.Македонија“
   http://eprints.ugd.edu.mk/8902/1/Trud-T.M.-%20R.T-Za%20%20Ruralni%20sredini-Natalitet1.pdf

5. Еднократна парична помош за новороденче, Министерство за труд и социјална политика
   http://www.mtsp.gov.mk/prava-od-detska-zashtita-ns_article-pomosh-za-oprema-na-novorodence.nspx

6. Егзодус: Секој трет образован ја напуштил Македонија, Призма
   http://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/

7. Документ за јавна политика „Како до намалување на младинската емиграција од Република Македонија“, Прогрес -Институт за социјална демократија и Фондација Калеви Сорса, 2017
   (http://progres.org.mk/files/publications/Iseluvanje%20na%20mladite.pdf)

8. Закон за учебници во основно и средно образование, Министерство за образование и наука http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/Zakon%20za%20uchebnici%202014V2.pdf

9. Закон за средно образование, Министерство за образование и наука http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon-za-sredno-2015.pdf

10. Индикатори, Државен завод за статистика
    http://www.stat.gov.mk/KlucniIndikatori.aspx

11. Кредитирање до 29 години, Агенција за вработување на Република Македонија
    http://www.avrm.gov.mk/oglasi2-ns_article-kreditiranje-do-29-godin.nspx

12. Младинска гаранција, Национален младински совет http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2018/01/Mladinska-garancija_.pdf

13. „Младинска невработеност и мултикултурализам“, Дина Спировска, Прогрес – Институт за социјална демократија, Фондација „Калеви Сорса“ и Фондација „Фридрих Еберт Штифтунг“, 2014 http://progres.org.mk/files/publications/SDMM%20za%20proverka.pdf

14. „Младинска невработеност и мултикултурализам“, Дина Спировска, Прогрес – Институт за социјална демократија, Фондација „Калеви Сорса“ и Фондација „Фридрих Еберт Штифтунг“, 2014 http://progres.org.mk/files/publications/SDMM%20za%20proverka.pdf

15. МАКСТАТ база, Државен завод за статистика на Република Македонија www.stat.gov.mk

16. „Македонија е на трето место во светот по младинска невработеност“, Слободен печат https://www.slobodenpecat.mk/makedonija/makedonija-e-na-treto-mesto-vo-svetot-po-mladinska-nevrabotenost/

17. Национална стратегија за вработување, Министерство за труд и социјална политика http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf

18. Национална стратегија за млади 2016-2025, Агенција за млади и спорт http://strategijazamladi.mk/sites/default/files/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8-2016-2025.pdf

19. Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013-2020 година, Министерство за образование и наука, октомври 2013

20. Наталитетот во Република Македонија во 2017 година, Државен завод за статистика http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?rbrtxt=8

21. Население, Државен завод за статистика, http://www.stat.gov.mk/Publikacii/PDFGodisnik2013/03-Naselenie-Population.pdf

22. Население, Државен завод за статистика http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2

23. Обука за напредни ИТ вештини, Агенција за вработување на Република Македонија http://www.avrm.gov.mk/oglasi2-ns_article-obuka-za-napredni-it-veshtini.nspx

24. „Политики за спречување на одлив на мозоци“, Деветта политичка академија за социјална демократија 2017/2018

25. Природно движење на населението,2017, Државен завод за статистика http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.08.pdf?fbclid=IwAR2UYd-wTSlfYK569bJcrv_Ay-E13O4FbfpJOv1DDWX7vNkQhzoI0Av04-E

26. Родителски додаток за дете, Министерство за труд и социјална политика http://www.mtsp.gov.mk/prava-od-detska-zashtita-ns_article-roditelski-dodatok-za-dete.nspx

27. Условен паричен надоместок за субвенционирано вработување, Министерство за труд и социјална политика http://www.mtsp.gov.mk/usloven-paricen-nadomestok-ns_article-programa-za-usloven-paricen-nadomestok-za-subvencionirano-vrabotuvanje-opshto.nspx,

28. „Differentials of fertility in the Republic of Macedonia“ (empirical research), New Balkan Politics http://www.newbalkanpolitics.org.mk/item/Differentials-of-Fertility-in-the-Republic-of-Macedonia-(empirical-research)#.WzfMLNUzbIU

29. „Drop of birth rates among Macedonians, increase among Albanians“, Independent Balkan News Agency http://www.balkaneu.com/drop-birth-rates-macedonians-increase-albanians/

30. Macedonia total fertility rate, Index Mundi https://www.indexmundi.com/macedonia/total_fertility_rate.html

31. Cane Koteski, Dusko Josheski, Zlatko jakovlev, Nikola V. Dimitrov and Snezana Bardarova , Macedonia Demographic Aging http://eprints.ugd.edu.mk/10970/1/7-Macedonia%20Demographic%20Aging2.pdf

32. Replacement level fertility and future population growth, US National Library of Medicine National Institutes of Health, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7834459

33. World Population Prospects, Key findings & advanced tables, United Nations, 2017 https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf



Centar modernih veština – društvo okrenuto deci

Uvod

U Srbiji se mnogo govori o demografiji i populacionoj politici, i to predstavlja jedan od većih problema sa kojima se naša zemlja suočava. Podsetićemo šta je populaciona politika. Populaciona politika svake zemlje ima za cilj usklađivanje demografske slike stanovništva sa definisanim opštim društvenim ciljevima. Populaciona politika ciljano i odgovarajućim sredstvima deluje na natalitet, migracije i teritorijalni raspored stanovništva. U ovom predlogu praktične politike bavićemo se politikama povećanja broja dece i kreiranja ambijenta za njihov zdrav i pravilan fizički, intelektualni i emocionalni razvoj, srećnije i zdravije detinjstvo.

Ključni problem u realizaciji populacionih politika je okrenutost države pojedinačnim, najčešće socijalnim i finansijskim merama. Osim toga, predložene mere se sprovode samo u vreme mandata Vlada koje su ih donele, bez neophodnog kontinuiteta, analize rezultata, monitoringa i evaluacije kako bi se utvrdila efikasnost predloženih mera i njihova svrsishodnost, kao i potreba da se one promene, nadograde ili ukinu.

Centar modernih veština ovim predlogom praktične politike želi da, zajedno sa partnerima iz drugih država regiona, ponudi regionalni socijaldemokratski odgovor na trenutno stanje u našim državama. Odgovor koji predlažemo će biti usmeren, pre svega, na poboljšanje sadašnjeg položaja žena i dece, kao i dekonstrukciju dominantnih narativa o krivici žena za nedovoljnan broj novorođene dece. Znajući da mere populacione politike o kojima govorimo danas mogu dati rezultate tek za 10 ili 20 godina, fokus naše politike je set mera usmerenih na život dece i roditelja u Srbiji danas.

Rešavanje demografskih problema u Srbiji, za tim Centra modernih veština predstavlja sastavni deo ukupne razvojne politike Srbije. To znači da na demografsku politiku ne gledamo kao isključivo socijalnu, već politiku koja će ponuditi skup mera koje će doprineti sveukupnom razvoju. Za nas je populaciona politika i školstvo i zdravstvo i briga o starima, kao i migracije, a ne samo i isključivo rađanje. U jeku velikih migracija mi u Centru modernih veština se pitamo kako su izbeglice koje prolaze kroz našu zemlju dobre za države članice EU, a mi kao država nismo uspeli da napravimo nikakav pomak u politikama i privučemo ih da kod nas bar privremeno ostanu.

Mi želimo da menjamo političke, privredne, kulturne i društvene obrasce ponašanja i odgovornosti, i uspeh ćemo meriti upravo ostvarivanjem postavljenih razvojnih ciljeva. Srbiji su neophodne duboke društvene promene, promena celokupnog sistema upravljanja, a pre svega načina ponašanja ljudi na javnim funkcijama. Potrebno je ponovo probuditi nadu i izgraditi ambijent u kome će se svaki građanin i građanka osećati dostojanstveno. Mi nudimo novi koncept, pravo na sreću, radost i zadovoljstvo životom.



Opis stanja

Srbija se u poslednjih 4-5 godina susreće sa dramatičnim padom nataliteta, izrazitim pražnjenjem delova svoje teritorije i odlaskom ljudi iz zemlje, a pre svega mladih.

Po popisu iz 2011. godine Srbija je imala 7.120.666 stanovnika što je za 380.000 manje nego po popisu 2002. godine. Opadajući trend nivoa rađanja koji je ispod nivoa neophodnog za zamenu generacija traje još od 1956. godine. Godina 2002. je bila poslednja popisna godina od Drugog svetskog rata, čiji su rezultati pokazivali da je broj stanovnika u Srbiji povećan. Podaci Republičkog zavoda za statistiku o procenjenom broju stanovnika ukazuju na dalji pad broja stanovnika: u odnosu na 2011. u Srbiji je u 2016. bilo za 178.197 stanovnika manje. Ono što još više zabrinjava je promena starosne strukture stanovništva: za samo pet godina broj dece i mladih do 19 godina je manji za 81.855, broj radno najproduktivnijeg stanovništva od 20 do 49 godina je manji za 145.817, dok se stanovništvo staro 60 i više godina povećalo za 246.957.

Sa druge strane podaci o useljenicima za zemlje OECD govore da je 2006. godine bilo oko 7.000 useljenika iz Srbije, a 2016. preko 60.000. Prosek godina starosti onih koji sada odlaze iz Srbije je 28 godina. Iz Srbije ljudi masovno odlaze pre svega zbog loših životnih uslova, bez nade da će se ekonomska i društvena situacija u Srbiji popraviti. Takođe, primetan je odlazak velikog broja predstavnika nacionalnih manjina čije su matične zemlje ušle u Evropsku Uniju, a koji su dobili dvojna državljanstva i time i mogućnost da se regularno zaposle u zemljama članicama EU. Osim toga današnji surovi neoliberalni kapitalizam nikako ne kreira podsticajni ambijent za rađanje dece. Takođe, žene se zbog svog profesionalnog razvoja i balansa između između porodičnih i poslovnih obaveza teško odlučuju za još jedno dete više.

Ako pratimo statističke podatke o broju novorođenih beba, u Srbiji je 1950. godine bilo 163.097 novorođenih. Tada se rađala tzv. baby bum generacija. U 2017. godini imamo 65.002 novorođena deteta što je za 100.000 novorođenih manje. Iskustvo Srbije posle promena 2000. pokazuje da kada se promeni društveni ambijent, broj novorođene dece raste jer se subjektivni osećaj blagostanja promenio. Tako je recimo 2000. godine rođeno nešto više od 73.000 beba, a posle toga do 2004. zabeleženo je povećanje broja rođenih, što se poklapa sa vremenom političkih promena. To pokazuje da nije samo finansijski aspekt važan kada se donosi odluka o rađanju i podzanju dece. Veoma je važno kakve su perspektive i da li ljudi misle da je zemlja počela da se kreće u dobrom smeru.

Procena je da u Srbiji danas živi ispod 6.9 miliona stanovnka. Skoro 600.000 bračnih parova je bez dece. Samohranih roditelja ima oko 360.000, a od toga samohranih majki sa decom 290.000 i samohranih očeva 70.000.

Procena je da u Srbiji danas živi
ispod 6.9 miliona stanovnka.
Skoro 600.000 bračnih parova je bez dece

Već smo pomenuli da je Vlada Srbije je u aprilu 2018. godine usvojila dobru strategiju. Bez obzira na dobra rešenja u strategiji, prostor javnog diskursa o populacionoj politici vraća se na tradicionalne vrednosti.

Ako pratimo generacije dece koje su pohađale osnovnu školu možemo videti da je 2008. godine bilo 622.562 upisanih đaka, a 2017. godine 544.632 đaka. To je za 78.000 manje đaka iliti 3.890 odeljenja manje. Sve to pravi dodatne probleme u organizaciji osnovno-školskog sistema.

Srbija nema jasnu viziju razvoja niti jasne sektorske razvoje politike i to utiče na ljude i njihove odluke. Poslednjih godina živimo u vrlo nestabilnom sistemu uz narastajuću prekarnu zaposlenost u kojoj su najčešće žene angažovane. Neophodna je promena zdravstvenog sistema koji će odgovarati osnovnim potrebama stanovništva, a ovde mislimo na sve one ljude koji sada žive, leče se i školuju decu u Srbiji.

Opis problema

Srbija se nalazi u velikom problemu nestanka stanovništva. Spadamo među najstarije zemlje po prosečnoj starosti stanovništva, koja svakim novim danom raste. Broj živorođene dece se smanjuje, migracije, kako unutrašnje tako i spoljne, su ponovo značajne zbog izrazito nepovoljne socioekonomske situacije. Srbija je na evropskom vrhu po stopi rizika od siromaštva i socijalne isključenosti, a na dnu po stopi participacije na tržištu rada i zaradama. Prekarni rad i kapitalizam u svom najsurovijem neoliberalnom obliku se ni na jedan način ne ograničavaju, čak suprotno - promovišu se. Zdravstveni sistem je u ozbiljnim problemima zbog odlaska medicinskog osoblja i lekara, kao i zabrane zapošljavanja u javnom sektoru, što za posledicu ima nedostupnost zdravstvenih usluga značajnom delu stanovništva, posebno ranjivim grupama kao što su siromašni i seosko (ruralno) stanovništvo. Nasilje, diskriminacija, izrazite rodne nejednakosti u domenu rada i novca, visok udeo neplaćenog ženskog rada itd. se ne smanjuju. Mere populacione politike se vezuju samo za kratkoročne finansijske nadoknade što smatramo da je nedovoljno. Teret i odgovornost za demografsku situaciju su usmereni samo na žene, a naši podaci govore da su i muškarci i žene u Srbiji odgovorni prema svojoj nerođenoj deci, jer neće da ih rađaju u siromaštvu, nebezbednosti i nesigurnosti. Centar modernih veština želi ovim predlogom politike da pruži jedan drugačiji odgovor na ovaj ogroman izazov sa kojim se naša zemlja susreće, jer za nas dobra demografska politika počinje pričom o tome kako žive ljudi sada.

Po podacima UNICEF-a, u Srbiji oko 30 odsto dece živi na ivici siromaštva, dok 10 odsto dece živi u apsolutnom siromaštvu. Takođe, prema istim podacima, 20 odsto dece u Srbiji nije primilo sve vakcine, a 30 odsto dece mlađih od pet godina nema odgovarajuću ishranu. Što se nasilja tiče podaci pokazuju da je svako četvrto dete (25%) u Srbiji do druge godine života iskusilo fizičko kažnjavanje, a više od 40 odsto njih iskusilo je nasilne metode disciplinovanja kod kuće. Sve to ima negativan uticaj na razvoj dece.

Cilj kom Srbija treba da teži je dobrobit dece i građana, a ne samo prosta reprodukcija!

Što se tiče razvoja dece, vrtići su nezamenjive institucije za njihov razvoj. Zbog toga je i nacionalna strategija predvidela da 75 odsto dece od 4 godine bude obuhvaćeno predškolskim sistemom. UNICEFova istraživanja pokazuju da ulaganje u učenje u ranom uzrastu donosi povraćaj sredstava koji je 6 do 17 puta veći od početne investicije. Najveći povraćaj od ulaganja je upravo kod dece lošijeg socioekonomskog položaja koja odrastaju u nestimulativnim uslovima. Poznato je da postoji značajna razlika između obuhvata dece predškolskim sistemom u gradovima i na selima. Neophodna je sistemska modernizacija programa, edukacija zaposlenih i veća podrška unapređenju kvaliteta.

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku (RZS), dece predškolskog uzrasta u 2017. godini bilo je 458.199, a predškolskim vaspitanjem ukupno je obuhvaćeno 214.761, što je obuhvat od 46,9 odsto. Veoma zabrinjava podatak o niskom obuhvatu dece iz osetljivih grupa stanovništva. Takođe, prema podacima RZS obuhvat dece do tri godine starosti predškolskim obrazovanjem i vaspitanjem je 25 odsto.

Navedeni podaci ilustruju jednu od glavnih prepreka sa kojima se roditelji u Srbiji susreću – nemogućnost usklađivanja poslovnog i porodičnog života. U posebno teškoj situaciji su siromašne i romske porodice. Tako je danas u Srbiji je više od 80 procenata dece iz dobrostojećih porodica upisano u programe predškolskog vaspitanja i obrazovanja, u poređenju sa manje od 10 procenata dece iz najsiromašnijih porodica. Obuhvat romske dece u proseku iznosi samo 6 procenata.

Ciljevi i predlozi mera

Cilj kom Srbija treba da teži je dobrobit dece i građana, a ne samo prosta reprodukcija!

Postizanje opšteg blagostanja je cilj kom treba težiti kako bi se ostvarili specifični ciljevi populacione politike. Neophodno je svoj deci u Srbiji osigurati jednake uslove za zdrav i pravilan fizički, intelektualni i emocionalni razvoj. Poboljšanje materijalnih i socijalnih uslova, kao i kvaliteta života same porodice, preduslov je za povećanje motivacije parova da imaju željeni broj dece na osnovu slobodnog izbora.

Kao specifične ciljeve predloga praktične politike mi predlažemo:

CILJ 1	CILJ 2
Stvaranje uslova za povećavanje broja živorođene dece, a naročito drugog deteta;	Smanjenje rizika od siromaštva i stvaranje uslova za zdrav i pravilan fizički, intelektualni i emocionalni razvoj dece
Predložene mere: *finansijska podrška porodicama sa decom, jednake plate za jednak rad, regionalni razvoj, raspodela kućnog posla kao i brige o deci, fleksibilno radno vreme, bolovanje zbog nege deteta*	**Predložene mere:** *povećanje broja, kvalitet i dostupnost vrtića, dostupnost kvalitetnog obrazovanja, podrška roditeljima dece sa invaliditetom, alimentacioni fond i dečiji dodatak, dostupnost zdravstvene zaštite i seksualno obrazovanje*

Preporuke za stvaranje uslova za povećavanje broja živorođene dece, a naročito drugog deteta

1. ***finansijska podrška porodicama sa decom*** - hitne izmene Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom koji je počeo da se primenjuje 1.7.2018. godine, u kojima fokus treba staviti na finansijsku podršku rađanju drugog deteta. Vraćanje osnovice na prosek od 12 zarada ili naknada zarada koje su prethodile onom momentu kada je porodilja počela da koristi svoje pravo na porodiljsko odsustvo uz mogućnost njihovog povezivanja; Usaglašavanje odredbi Konvencije o zaštiti materinstva Međunarodne organizacije rada da žene ne mogu da imaju primanja koja su niža od 2/3 primanja koja su do tada imala; Uređivanje položaja porodilja koje su zaposlene po osnovu ugovora o delu i privremenim i povremenim poslovima kao i pripravničkog rada; Izjednačavanje refundacije poreza i doprinosa za trudnice poslodavcima i preduzetnicima; Izjednačavanje uslova za ostvarivanje prava za poljoprivredne osiguranice

2. ***raspodela kućnog posla kao i brige o deci*** - Ulazak u roditeljstvo predstavlja prekretnicu kada rodna podela poslova u najkonkretnijem smislu postaje ne samo društveno prihvaćena, već i za žene obavezujuća norma. Moramo olakšati ženama i podstaći muškarce da preuzimaju deo roditeljskih obaveza. Kontinuirana nacionalna kampanja o tome da je briga o deci zajednička i za mame i za tate; škole roditeljstva (povezane sa infomacijama iz kampanje); afirmativne akcije za očeve koji uzmu porodiljsko odsustvo; Pripremu izmene Zakona o radu kojim će očevi biti obavezni da koriste porodiljsko odsustvo.

3. ***bolovanje zbog nege deteta*** - Često bolovanje zbog nege deteta predstavlja jedan od najčešćih izgovora zašto se u većem obimu ne zapošljavaju žene. Mora se promeniti način na koji se plaća bolovanje. Promeniti Zakon o radu i urediti sistem tako da bolovanje radi nege deteta bude pokriveno za određeni broj dana od strane države, a ne da ono bude obračnavano na račun poslodavca.

4. ***jednake plate za jednak rad*** - Da bi naše društvo istinski cenilo podizanje dece moramo naći mehanizme kojima ćemo obezbediti iste zarade za rad iste odgovornosti. Država i kompanije moraju naći načina da pomognu roditeljima da usklade karijeru i porodične obaveze. Pravično plaćeno odsustvo, povoljno i kvalitetno čuvanje dece, kao i prilagodljivi uslovi na radnom mestu sigurno će smanjiti pritisak na žene i pomoći da se one brže vrate na tržište rada.

5. ***fleksibilno radno vreme za roditelje sa decom*** - Podrška inicijativi/direktivi EU komisije za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i smanjivanje diksriminacije žena. I ako fleksibilno radno vreme nekada predstavlja problem za organizaciju posla, sva istraživanja pokazuju da je to jedna od značajnih stvari koja pomaže mamama da lakše organizuju brigu o deci i starijima. U javnim ustanovama je to lakše za organizovanje, a sa udruženjima poslodavaca i privrednom komorom izraditi model i preporuke kako da se uvede fleksibilno radno vreme. Vratiti početak rada državnih službi na 8h i omogućiti da roditelji svoju decu mogu da odvode u školu.

Preporuke za smanjenje rizika od siromaštva i stvaranje uslova za zdrav i pravilan fizički, intelektualni i emocionalni razvoj dece

1. ***dostupnost kvalitetnog obrazovanja*** - Kao što smo naveli, svake godine je manje upisane dece u osnovne škole što prouzrokuje da se gase odeljenja pa i celokupne škole. Ovi procesi su naročito izraženi u ruralnim delovima Srbije. Uprkos najavi o izmenama osnovnoškolskih programa, i dalje su atmosfera i položaj učitelja i nastavnika u društvu loši. Obrazovanje nikako da postane jedan od prioriteta politika Vlade Srbije. Kvalitet rada nastavnika se mora promeniti jer jedan od značajnih izdataka za decu su tzv. privatni časovi. Produženi boravak mora biti sadržajno osmišljen tako da kvalitativno zadovolji napredak dece koja svoje vanškolske nastavne aktivnosti sprovode u školi.

2. ***povećanje broja, kvalitet i dostupnost vrtića*** - U ruralnim sredinama neophodno je otvaranje vrtića koji mogu biti i deo postojećih školskih zgrada u kojima postoji dovoljno slobodnog prostora; povećanje iznosa u budžetu za investicije i izgradnju predškolskih ustanova na lokalnom nivou; prilagođenost rada vrtića radnom vremenu roditelja, pre svega samohranih roditelja; Osavremenjivanje programa rada i obučenosti osoblja.

3. ***podrška roditeljima dece sa invaliditetom*** – Neophodna je pomoć društva za roditelje dece sa invaliditetom, pre svega kroz izgradnju dnevnih centara; Unapređenje kvaliteta rešavanja problema bolovanja i osnovnog prihoda; programi i kampanje brobe protiv diskriminacije dece sa invaliditetom;

4. ***alimentacioni fond i dečiji dodatak*** - Već smo videli da se mladi u Srbiji sve ređe odlučuju za brak, a mnogi mladi supružnici vrlo brzo stignu i pred sud. U Srbiji se svaki peti brak završi razvodom, dok veliki broj roditelja izbegava da plaća alimentaciju. Zbog toga je potrebno aktivno raditi na uspostavljanju alimentacionog fonda kojim država štiti od siromaštva decu samohranih roditelja. Što se dečijeg dodatka tiče, neophodno je povećati obuhvat dece koja ostvaruju ovo pravo. Izmenama zakona uspostaviti veći iznos dečijeg dodatka za decu srednjoškolskog uzrasta.

5. ***dostupnost zdravstvene zaštite i seksualno obrazovanje*** - U situaciji kada iz Srbije odlazi veliki broj doktora i medicinskog osoblja, neophodna je reforma zdravstvenog sistema, pre svega primarne zdravstvene zaštite. Neophodna je stalna kampanje u vezi sa vakcinacijom dece i povratak poverenja u pedijatre. Reproduktivno zdravlje žena je priroritet. Naophodno je dostići prosek od minimum 1 ginekologa na svakih 5000 žena. Potrebno je uvesti seksualno obrazovanje u više razrede osnovnih i u srednje škole. Takođe, neophodne su informativne kampanje o upotrebi kondoma i drugih kontraceptivnih sredstava jer po dostupnim podacima samo 33 odsto seksualno aktivnih osoba koristi kondom. Abortus nije kontraceptivno sredstvo i mladi ljudi to moraju znati.

Beleške

JAVNA POLITIKA ZA DRUŠTVO RAZVOJA, RAVNOPRAVNOSTI I BRIGE

FORUM LIJEVE INICIJATIVE

ПРОГРЕС
ИНСТИТУТ ЗА СОЦИЈАЛНА ДЕМОКРАТИЈА

SDP

centar modernih veština

#SDodgovor

Ovaj projekat se sprovodi u saradnji partnerskih organizacija i socijaldemokratskih stranaka iz Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Makedonije i Srbije, a pod pokroviteljstvom Westminster fondacije.

WESTMINSTER FOUNDATION FOR DEMOCRACY