



КЛУЧНА АКЦИЈА

1

РЕФОРМИ НА ЗАКОНОТ ЗА ТРУДОТ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ВРАБОТУВАЊЕТО НА МЛАДИТЕ



Во раните 2000-ти, Северна Македонија се соочуваше со постојано високи стапки на невработеност, кои надминуваа 30%, делумно поради крутите закони за вработување. Препознавајќи ја потребата од реформи, владата го донесе Законот за работни односи на 22 јули 2005 година, што ја означи првата значајна промена на законот за работни односи од 1993 година. Оваа реформа имаше за цел да создаде пофлексибилен пазар на труд за да го стимулира создавањето работни места, особено за младите. Успехот на оваа иницијатива се припишува на активното учество на засегнатите страни и силната политичка поддршка, што го олесни спроведувањето на политиките погодни за вработување на младите.



Вработувањето на младите е клучен двигател на економскиот раст, социјалната стабилност и иновациите. Сепак, многу млади луѓе се соочуваат со предизвици при влезот на пазарот на труд поради недостаток на искуство, неусогласеност со вештини, крути закони за работни односи и економска нестабилност. За да се справат со овие предизвици, владите ширум светот спроведуваат реформи во трудовото право за да создадат повеќе можности за младите луѓе. Овие реформи се фокусираат на подобрување на достапноста на работните места, зголемување на флексибилноста во договорите за вработување, подобрување на стручната обука и обезбедување стимулации за работодавците да вработуваат млади работници.



Една од најголемите бариери за вработување е стекнат практично искуство пред да преминат во улоги со полно работно време. на младите е неусогласеноста на вештините помеѓу она што им треба на работодавците и она што го нудат младите баратели на работа.

Реформите на трудовото право кои го интегрираат стручното образование со потребите на индустријата им помагаат на младите работници да стекнат соодветни вештини. Земјите со силни програми за стажирање, како што е Германија, успешно ја намалија невработеноста кај младите со тоа што обезбедија младите да добијат практична обука покрај академското образование. Владите можат да ги охрабрат бизнисите да соработуваат со образовните институции за да дизајнираат програми за обука кои ги задоволуваат барањата на пазарот на трудот.

Високите минимални плати и строгите придонеси за социјално осигурување можат да ги обесхрабрат работодавците да вработуваат млади, неискусни работници. Некои реформи предлагаат пониски почетни плати или даночни стимулации за бизнисите кои вработуваат млади вработени, што го прави финансиски изводливо за компаниите да обезбедат можности за работа. Сепак, овие мерки мора да ги балансираат правичните плати со економската одржливост за да се осигури дека младите работници нема да бидат експлоатирани

Ригидните закони за работни односи често им отежнуваат на бизнисите да вработуваат и задржуваат млади вработени. Со воведување флексибилни договори за вработување, како што се скратено работно време, привремена или работа базирана на проекти, младите луѓе можат да стекнат искуство додека работодавците ги намалуваат ризиците при вработување. Договорите за стажирање и стажирање со јасни регулативи, исто така, помагаат да се премости јазот помеѓу образованието и вработувањето, овозможувајќи им на младите работници да стекнат практично искуство пред да преминат во улоги со полно работно време.



Реформите на трудовото право кои имаат за цел да го поттикнат вработувањето на младите мора да се однесуваат на повеќе фактори, вклучително достапноста на работните места, стручната обука, структурите на платите, стимулацијата на работодавачите, поддршката на претприемништвото, мерките за антидискриминација и дигиталната трансформација. Со спроведувањето на овие реформи, владите можат да создадат поинклузивен и подинамичен пазар на труд кој ги овластува младите луѓе, ја намалува невработеноста и поттикнува економски раст. Успехот на овие реформи зависи од соработката помеѓу креаторите на политиките, бизнисите, образовните институции и младите баратели на работа за да се осигура дека пазарите на труд се развиваат за да ги задоволат потребите на идната работна сила.