ДРЖАВЕН ЗАВОД ЗА РЕВИЗИЈА

ул. Македонија 12/3
1000 Скопје
Република Македонија
Тел: + 389 2 3211 262
Факс: +389 2 3126 311
e-mail: dzr@dzr.gov.mk
www.dzr.gov.mk

Број: 16 – 221/7

Дата: 31.03.2016

КОНЕЧЕН ИЗВЕШТАЈ НА ОВЛАСТЕНИОТ ДРЖАВЕН РЕВИЗОР

РЕЗИМЕ

Извршивме ревизија на успешност на тема "Ефикасност на политиките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, предвидени во програмата за субвенционирање на вработување и во програмата за обука со субвенционирање на вработување" со цел да се даде одговор на поставеното прашање „дали активностите утврдени во Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување, од страна на инволвираните субјекти обезбедуваат, задоволително ниво на вработување на младите од 20 до 29 години„ како и давање препораки кои ќе бидат насочени кон зголемување на ефикасноста на политиките, мерките и активностите за вработување.

Ревизијата на успешност е извршена согласно Годишната програма за работа на Државниот завод за ревизија за 2015 година.

Опфатот и доказите кои се обезбедени по пат на спроведување на техники и методологија од страна на ревизијата, даваат основа да го изразиме следниот заклучок:

Преземените мерки и активности во областите предмет на ревизија, со имплементација на политиките и мерките за вработување обезбедуваат ублажување/намалување на невработеноста на целните групи утврдени со мерките, меѓу кои и за вработување на млади лица од 20 до 29 години.
Потребно е подобрување на одредени активности при реализација на мерките од страна на надлежните институции со цел: обезбедување целосна транспарентност на условите и критериумите при објавување на јавните огласи кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти при аплицирање за соодветна мерка, воспоставување услови за имплементација на повеќе контроли во софтверскиот систем при проверка

на апликациите, усогласеност со законска регулатива за формирање на комисии/тела за вршење на работи од областа на невработеноста и регулирање на начинот на нивно работење преку акти и процедури, воспоставување единствена и ажурна евиденција од страна на надлежните служби во Агенцијата при следење на склучените договори во случај на прекршување на утврдените обврски заради навремено преземање потребни активности.

Ревизијата на успешност го опфати периодот од 2013 година до денот на изготвување на извештајот.

Со ревизорските активности беа опфатени оперативните планови за активни политики и мерки за вработување, условите и критериумите, софтверската поддршка и применетите контроли во апликацијата, законскиот основ за формирање и функционирање на телото надлежено за селекција и одлучување, следење на реализацијата на склучените договори и преземените мерки од страна на Агенцијата.
Од утврдените ризици во текот на ревизијата, произлегоа заклучоци, кои се основа за изготвување на ревизорска програма на активности. Ревизорската програма опфати активности за обезбедување на доволно комплетни и релевантни докази од субјектите предмет на ревизија, врз основа на кои се сними состојбата и се донесоа заклучоци во рамките на поставените ревизорски цели.
Состојбите кои се прикажани во извештајот се резултат на применетите постапки на ревизија со цел постигнување на објективна и реална оценка на тековните состојби за ефикасноста на политиките и мерките/активностите утврдени во оперативните планови и упатства за нивно спроведување, детектирање на клучните фактори и нивното влијание, нивна анализа, утврдување на причините за постојната состојба и креирање на јасни и реални препораки по кои надлежните институции треба да постапат.

Со извршената ревизија констатиравме одредени состојби во областите предмет на ревизија и тоа како што следува:

Во јавните огласи објавени за мерките, делумно се наведени условите и критериумите кои треба да ги исполнат заинтересираните работодавачи што не обезбедува целосна транспарентост и може да влијание на начинот на избор на апликантите.
При проверката на податоците на пријавените работодавачи во Центрите за вработување во однос на исполнетост на условите и критериумите содржани во Оперативните планови, софтверската поддршка не обезбедува целосни контроли поради што постои можност да се одобри пријава на работодавач кој не ги исполнува условите.

Контролите во апликативниот софтвер во делот на спроведување на мерките и активностите за вработување помагаат при управувањето со овие мерки, но неговиот софтверски дизајн, освен за еден критериум, не дозволува целосна примена во процесот на избор на соодветен работодавач, со што ризикот од човечки/субјективни грешки е се уште присутен. Согласно Стратегијата за развој на информатичкиот систем, потребно е Агенцијата да ги испита можностите за надградба/замена на постојниот апликативен софтвер.

По првичната проверка на доставените пријави согласно објавените огласи за соодветната мерка кои ја вршат Центрите за вработување, натамошна селекција на пријавените работодавачи/невработени лица и одлучување по доставени приговори врши Надзорен одбор, чие формирање е предвидено со Оперативните планови, но право на формирање на комисии и други работни тела има Управниот одбор согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Управниот одбор е надлежен покрај останатото и за разгледување информации и материјали во врска со состојбата и проблемите во областа на вработувањето и невработеноста и за основање комисии и други работни тела. За работата на вакви тела и комисии потребно е нормативно уредување на неговите надлежности и начин на работа.

Агенцијата за вработување склучува договори со работодавачите/невработените лица за соодветната мерка, во кои се утврдени правата и обврските на договорените страни како и основите по кои работодавачот/работникот е должен да ги врати примените средства на Агенцијата, во случај на нивно прекршување.
Утврдивме различно постапување при евидентирање на промените во единствена база на податоци од страна на Центрите за вработување кои се однесуваат на обврската на работодавачот да обезбеди замена на работник, враќање на парични средства и поведување постапки пред суд, како и нецелосно евидентирање на сите промени.
Не е воспоставен систем на редовно известување од страна на Центрите за вработување и ефикасен систем на интерни контроли од Централните служби на Агенцијата за следење на сите промени и навремено преземање соодветни мерки.

Во насока на надминување на утврдените состојби, ревизијата даде препораки со цел преземање на мерки за надминување на истите.

Препораките произлезени од оваа ревизија се насочени кон подобрување на условите и состојбите за реализација на мерките за вработување со цел зголемување на ефикасноста на политиките и активностите за вработување.

По Нацрт Извештајот на овластениот државен ревизор субјектот опфатен со ревизијата Агенција за вработување на Република Македонија достави забелешки, и истите се разгледани и констатирано е дека првата забелешка преставува известување за преземени мерки по дадената препорака а другата забелешка не се прифати.

I. ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ

Вовед

1.1. Во последните неколку години се поголемо внимание се посветува на намалување на нивото на невработеноста во Република Македонија, за чие намалување значително влијание имаат политиките и активностите за вработување кои се утврдени во повеќе стратешки документи, согласно програмите за работа на Владата на Република Македонија започнувајќи од 2007 година заклучно со датумот на известување од оваа ревизија.
Стратегиите и политиките за вработување, планираните активности за вработување и ублажување на невработеноста во континуитет предвидуваат подобрување на постојните и носење нови програми и мерки од оваа област.

Со Програмата на Владата на РМ за 2011-2015 година, се продолжува со имплементација на веќе започнатите активности и реформи за зголемување на економскиот раст и намалување на невработеноста предвидени во претходната четиригодишна програма, но се предвидуваат и нови политики, мерки и проекти, меѓу кои и субвенционирање на вработување на невработени лица од различни возрасни групи и со различен социјален статус, како една од стратешките цели на програмата.
Согласно со Програмата на Владата на РМ, донесени се повеќе документи: Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година, Национални акциски планови за вработување на РМ, Годишни Оперативни планови за активни политики и мерки и други.
Во Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2011-2015 година (НСВ), содржани се среднорочните стратегии и предизвици на пазарот на трудот кои се однесуваат за овој период и претставува продолжување на предизвиците на пазарот на трудот дефинирани во Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2010 година од аспект на макроекономските и микроекономските политики, политики на пазарот на трудот, утврдени цели и конкретни политики за вработување.
Со цел да се обезбеди имплементација на политиките за вработување соодветни на политиките за вработување на Европската унија земени се предвид Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен пораст - Европа 2020, носечките иницијативи и Интегрираните насоки на Европската економска стратегија -„Европа 2020". Оваа стратегија е подготвена со учество на министерствата кои се надлежни за планирање и спроведување на економските политики и политиките за вработување, Агенцијата за вработување на Република Македонија и со активно учество на социјалните партнери и други органи и институции, а во координација на Министерството за труд и социјална политика.

Согласно Стратегијата, приоритет на политиките на пазарот на трудот е создавање на услови за зголемување на учеството и отворање на нови работни места на среден рок преку повеќе превентивни мерки и механизми, меѓу кои и имплементација на активните мерки и политики на пазарот на трудот кои се насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно невработените, нискоквалификуваните, жените, непријавени работници и други ранливи групи. Конкретните активности кои треба да обезбедат остварување на поставените цели содржани во стратегијата се дефинирани во Националните акциони планови за вработување.

Националните акциони планови за вработување за период 2011-2013 и 2014- 2015 година ги утврдуваат конкретните цели, мерки/проекти, целни групи, индикатори за реализација, временски период за реализација, одговорни институции за имплементација и потребни финансиски средства. Плановите се подготвени во рамките на пошироко партнерство меѓу министерствата надлежни за спроведување на политиките за вработување, социјалните партнери и други институции во координација на Министерството за труд и социјална политика. Со нив, дефинирани се конкретни програми/мерки и поголема координација на економски политики кои треба да обезбедат економски раст и услови за отворање на повеќе работни места. Предвидените мерки се во насока на зголемување на учеството на пазарот на трудот и намалување на структуралната невработеност, подобрување на системите на образованието и системите за обуки на сите нивоа, унапредување на социјалната инклузија, борба против сиромаштијата.

Со Годишните Оперативни планови се утврдуваат програмите и мерките за вработување, конкретните активности и финансиски средства за нивна реализација со цел да се подобри функционирањето на пазарот на трудот, да се поддржи создавање на нови работни места и да се зголеми вработеноста на лицата. Оперативни планови се раководени од министерот за труд и социјална политика, а координирани од директорот на Агенцијата за вработување.

2. Законска регулатива

2.1.Прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето уредени се со повеќе законски и под законски акти меѓу кои значајни за темата на ревизијата се следните:

- Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност;
- Законот за евиденции од областа на трудот;

- Законот за работните односи;
- Правилникот за водење евиденции од областа на трудот, итн.

Според Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност[1] стручните, организациските, административните и други работи во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност ги врши Агенцијата за вработување, кои се однесуваат на:

- евидентирање на работодавачите и нивните потреби од работници;
- примања на понуди за слободни работни места од работодавачите и идентификување на потребите на работодавачите според условите во искажаните потреби од работници;
- евидентирање на невработените лица според нивните квалификации, знаења и искуства;
- донесување и имплементирање на оперативни планови за активни мерки и програми за вработување;
- споредување на потребите на работодавачот со квалификацијата, знаењето и искуството на невработените лица;
- подготовка на индивидуален акциски план за согледување на способноста и професионалните вештини на невработеното лице и на друго лице кое бара работа и утврдување на видот и степенот на потребната помош за вработување;
- обезбедување информации на работодавачот и на невработените лица за пазарот на трудот;
- упатување на невработените лица на обука, преквалификација или доквалификација за вработување;
- помош на работодавачите при вработување на невработени лица со поволни услови;
- обезбедување посебни услуги за вработување на невработените инвалидни лица;
- професионална ориентација на невработените и други лица заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор;
- следење на искажаните нереализирани потреби од работници кај работодавачот;
- истражување, следење и анализирање на појавите и движењата на пазарот на трудот, и
- обезбедување права по основа на осигурување во случај на невработеност.

Согласно Законот за евиденции од областа на трудот[2], евиденциите: на работодавачите, на корисници на јавни средства од Агенцијата за вработување, за невработените лица и други лица кои бараат работа, за потребите од работници, за

[1] „Сл. Весник на РМ „бр. 37/1997, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008,161/2008, 50/2010, 88/2010, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 113/14, 56/15 и 129/15

[2] Сл. Весник на РМ бр. 16/04, 102/08, 17/11, 166/13, 147/15

државјаните на Република Македонија на работа во странство, на понудите на странски работодавачи за вработување на државјани од Република Македонија во странство за странски државјани и лица без државјанство вработени во Република Македонија, ги води Агенцијата за вработување.
Водењето на овие евиденции се врши со запишување на податоците од обрасците пропишани со Правилникот за водење евиденции од областа на трудот[3] во компјутерскиот систем на Агенцијата.

3. Буџетски алокации/Финансиски средства наменети за поттикнување на вработувањето

Министерството за труд и социјална политика преку Потпрограмата БА - Поттикнување на вработувањето, реализира активности за зголемување на вработеноста, справување со сиромаштијата и социјалната исклученост. Програмата ги опфаќа трансферите од Централниот буџет до Агенцијата за вработување со кои се финансираат активните мерки за вработување согласно со Оперативниот план кој се однесува на поддршка на активните мерки за вработување, односно се дава можност на невработените лица активно да дејствуваат на пазарот на трудот, да стекнат неопходно работно искуство и да обезбедат вработување и егзистенција.
Агенцијата за вработување преку оваа потпрограма обезбедува средства за активните мерки и политики со кои се опфатени одредени категории невработени лица.

Планираните и реализираните средства за периодот 2013-2015 година за мерките кои се предмет на оваа ревизија, согласно Оперативни планови /измени за 2013, 2014, 2105 година, Годишниот извештај за работа на Агенцијата за 2013 и 2104 година и сметководствена евиденција е како што следува:

[3] Сл. Весник на РМ бр. 146/2013

Планирани и реализирани средства (во 000 денари)		
вид на мерка / година	планирани средства (според Оперативни планови/ измени на ОП за мерката)	исплатени средства
Субвенционирање на вработување		
2013	40.920/53.000	47.840
2014	47.520/42.840	38.034
Обука кај познат работодавач со субвенционирано вработување		
2013	9.537/ 6.732	5.094
2014	9.537	4.074
Обука на работно место со субвенционирање		заклучно со 27.11. 2015
2015	63.118/37.742	25.638

4. Надлежни институции

Планирањето, донесувањето и реализацијата на политиките/мерките за вработување и конкретните активности за нивно спроведување се спроведуваат преку:

- Министерството за труд и социјална политика;
- Агенцијата за вработување;
- Центрите за вработување (подрачни единици на Агенцијата).

4.1. Министерство за труд и социјална политика

Министерството, согласно со своите надлежности ги обединува политиките поврзани со вработувањето, работните односи, социјалната заштита, правата и заштитата на децата и нивните семејства, социјалната сигурност на пензионерите, заштита од дискриминација и сл.

Министерството, континуирано подготвува, предлага и имплементира мерки, активности, закони и стратегии кои се однесуваат на регулирањето на работните односи и нивно подобрување, заштита на правата и сигурноста на вработените, решавање на проблемот на невработеноста, зголемување на мотивацијата за работа, јакнење на капацитетите на институциите на пазарот на трудот, јакнење на ефикасен и ефективен социјален дијалог на сите нивоа, функционирање на ефикасни социјални институции, обезбедување на социјална сигурност на лицата во социјален ризик, пензионерите, обезбедување на поголема еднаквост помеѓу половите и заштита од секаков вид на дискриминација и сл.

Креирањето на политиките, мерките и активностите, се темелат на сеопфатни анализи, состојби и трендови, на меѓународните стандарди и позитивните искуства во Европската унија.

Согласно организационата структура на Министерството, секторот за политики од областа на трудово право и политики за вработување е одговорен за планирање и спроведување на политиките за вработување. Во него се извршуваат работи кои се однесуваат на прашања поврзани со работни односи, вработувањето и вработеноста, се креираат политики и мерки за вработување и заштита од долгорочна невработеност, подготвување на закони за работни односи и прашања поврзани со права од работен однос, а сето тоа преку:

- континуирано следење и анализирање на состојбите и проблемите во областа на вработувањето, работните односи, правата од работен однос;
- подготовка и следење на закони од областа на трудот и нивно усогласување со Директивите на ЕУ, Конвенциите на Меѓународната Организација на Трудот (МОТ), Европска Социјална Повелба и др.;
- развој и имплементација на краткорочни, среднорочни и долгорочни политики и мерки во областа на вработувањето и други прашања од областа на трудот, како и преземање на мерки и активности за обезбедување на успешна реализација на истите;
- остварување на континуирана соработка со останатите органи и институции надлежни за имплементација на програми и мерки кои имаат влијание на состојбите и проблемите поврзани со трудот, пазарот на трудот и социјалниот дијалог, како и со институции кои обезбедуваат информации за анализирање, оценување и проценување на прашањата и проблемите поврзани со вработувањето, работните односи, колективното договарање, социјалниот дијалог и слично;
- подготовка, имплементација и евалуација на Националната Стратегија за вработување и Националните акциони планови за вработување, и
- надзор над законитоста на работењето на Агенцијата за вработување на РМ.

Во одделението за пазарот на трудот се извршуваат работи кои се однесуваат на развој и имплементација на политики за вработување преку:

- подготовка, координација, организација и надзор на годишните и повеќе годишните политиките и мерките за вработување;
- редовно следење и известување за имплементацијата на програмите и мерките;
- развој и имплементација на националните акциони планови за вработување;
- континуирано следење и известување за остварување на целите утврдени во Стратегијата за вработување и преземање на мерки за нивна реализација;

- координација на органите и институциите надлежни за имплементација на програми и мерки кои имаат влијание на состојбите и проблемите поврзани со трудот, пазарот на трудот и социјалниот дијалог;
- соработка со Агенцијата за вработување на РМ, како и со останатите институции и министерства кои обезбедуваат информации за анализирање, оценување и проценување на прашањата и проблемите поврзани со вработувањето, работните односи, колективното договарање, социјалниот дијалог и сл.;
- подготвување мислења, анализи и предлози за имплементација на програми и проекти за вработување;
- учество во работа на работни групи и тела во Министерството и во останати органи и институции при подготовка на програми кои влијаат на вработувањето, и
- финансиско планирање на неопходните средства за имплементација на програмите и мерките за активни политики и друго.

2.2. Агенција за вработување на Република Македонија

Агенцијата за вработување е јавна установа која врши стручни, организациски, административни и други работи што се однесуваат на вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и обезбедува поддршка, помош и услуги на учесниците на пазарот на трудот. Главни дејности на Агенцијата се посредување во вработување, советување за вработување, информирање за пазарот на трудот од значење на јавноста, спроведување на активни програми и мерки за вработување и други работи.

Агенцијата, преку годишни анкети врши анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, обезбедува краткорочни показатели за флуктоацијата на работната сила во изминатата година, очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања наредните 12 месеци и потребите од вештини со кои треба да располагаат лицата. Истражувањето се спроведува на примерок од фирми од приватниот сектор со седум и повеќе вработени согласно методологија за спроведување анализи на потреба од вештини. Од спроведеното истражување за период 2014-2015 година[4], се очекуваат 12403 вработувања, најмногу во преработувачката индустрија, потоа во трговијата на големо и мало, во градежништвото, во дејноста транспорт и складирање, финансиска дејност и др. Најголем дел од очекуваните вработувања се со средно образование, а побарувачката за лица со високо образование се цени за релативно мала. Нагласен е интересот на рааботодавачите за потребата од вработување работници со работно искуство, како и стекнати дополнителни знаења и вештини.

Сознанијата добиени од истражувањето се основа за креирање на активни програми и мерки и создавање услови за подобро функционирање на пазарот на трудот.

[4] Национален извештај на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2014/2015 година

Секторот за активни мерки и услуги за вработување е одговорен за унифицирано спроведување на активните мерки и услуги за вработување преку давање насоки и упатства на подрачните единици- центрите за вработување.
Одделението за активни мерки за вработување во соработка со Министерството за труд и социјална политика учествува во подготовка на годишните оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, се грижи за нивно промовирање и врши контрола во нивното спроведување.

2.3 Подрачни единици - Центри за вработување на Агенцијата на Република Македонија

Центрите за вработување функционираат во рамките на Секторот за координација и комуникација во централната служба на Агенцијата, кој ја организира и координира работата на Центрите за вработување низ Република Македонија.
Во одделот на услуги за поддршка на вработување се даваат насоки во врска со услугите за поддршка на вработувањето и спроведувањето на активните мерки за вработување.

II.ЦЕЛИ, ОПФАТ И МЕТОДОЛОГИЈА НА РЕВИЗИЈА

1. Цели на ревизијата

1.1. Целта на ревизијата на успешност е: да се даде оценка за „Ефикасноста на политиките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, предвидени во програмата за субвенционирање на вработувањето и програмата за обука со субвенционирано вработување„, да се дадат препораки за подобрување на состојбите во спроведувањето на политиките и активностите.

Ефектите од политиките, мерките и активностите кои се преземени и ќе бидат преземени во наредниот период по дадените препораки од страна на ревизијата меѓу другото треба да обезбедат подобрување на констатираните состојби во ризичните области и да понуди можности за подобрување на ефикасноста на политиките и активностите во спроведување на мерките за вработување. Со ревизијата на успешност ќе се постигне зголемување на транспарентност при објавување на условите и критериумите кои треба да ги исполнат заинтересираните работодавачи при аплицирање за соодветна мерка, обезбедување соодветни контроли во софтверскиот систем во однос на проверка за исполнување на условите на работодавачите кои се пријавиле, усогласеност со законска регулатива за формирање на соодветни тела и регулирање на начинот на нивно работење преку акти и процедури, воспоставување систем на централна евиденција во следење на склучените договори во случај на неисполнување на договорените обврски.

1.2. Ревизијата на успешност е извршена согласно Годишната програма за работа на Државниот завод за ревизија за 2015 година на тема: Ефикасност на политиките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, предвидени во програмата за субвенционирање на вработување и во програмата за обука со субвенционирање на вработување" со цел да дадеме одговор на прашањето:
„дали активностите утврдени во Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување, од страна на инволвираните субјекти обезбедуваат, задоволително ниво на вработување на младите од 20 до 29 години„ како и давање препораки кои ќе бидат насочени кон зголемување на ефикасноста во спроведување на мерките.

1.3. Ревизорските активности кои ревизорскиот тим ги спроведе во субјектите опфатени со ревизијата беа насочени кон следните области:

- оперативни планови за активни политики и мерки за вработување и упатства за нивно спроведување - услови и критериуми за спроведување на мерките и начин на вршење селекција според предвидените критериуми;

- софтверска поддршка - имплементирани контроли во апликацијата за условите и критериумите утврдени во Оперативните планови и Упатства;
- законски основи за формирање на орган/тело и начин на негово работење и одлучување при селекција на доставените пријави и одлучување по доставени приговори и
- следење на реализација на склучените договори и преземени мерки од страна на Агенцијата за вработување во случај на отстапување од предвидените обврски.

2.Опфат на ревизија

2.1.Со ревизијата на успешност беа опфатени следните субјекти кои се надлежни или имаат свое влијание во делот на креирање на политиките и спроведување на мерките:

- Министерството за труд и социјална политика;
- Агенцијата за вработување и
- Центрите за вработување во Скопје, Крива Паланка, Велес, Св.Николе и Куманово.

2.2. Со ревизијата на успешност го опфативме периодот од 2013 година до денот на изготвување на овој извештај.

3. Методологија

3.1. Ревизијата на успешност е извршена во согласност со стандардите за државна ревизија на Меѓународната организација на Врховни ревизорски институции (ИНТОСАИ) кои се пропишани за примена во Република Македонија при вршењето на државната ревизија.

3.2. Ревизијата на успешност е независно испитување на ефикасноста и ефективноста на владините активности, програми или организации, со оправдана почит кон економијата и целта која води кон подобрувања.

3.3. Оваа **ревизијата на успешност** преставува објективна и систематска **проверка на докази** со цел обезбедување на независна проценка на "Ефикасноста на политиките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, предвидени во програмата за субвенционирање на вработување и програмата за обука со субвенционирано вработување".

3.4. **Заклучоците** од оваа ревизија на успешност ќе придонесат за зголемување на ефикасноста на политиките и активностите во областа на вработувањето односно

давање препораки кои ќе ја зголемат транспарентност на објавување на условите и критериумите кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти при аплицирање за соодветна мерка, обезбедување доволни контроли во софтверскиот систем при проверка на апликациите, усогласеност со законска регулатива за формирање на соодветни тела и регулирање на начинот на нивно работење преку акти и процедури, воспоставување систем на централна евиденција во следење на склучените договори.

3.5. Кај оваа ревизија на успешност го следевме пристапот насочен кон резултатите - анализа и испитување на законски, подзаконски акти, стратешки документи, програми, планови, заклучоци/записници, извештаи и други акти во однос на економичноста, ефикасноста и ефективноста поврзувајќи ги со ревизорските критериуми. Утврдените состојби се дефинирани како отстапувања од поставените критериуми односно се дава одговор до каде е реализацијата на програмите/мерките и дали целите се исполнети.

Ревизорскиот пристап ја утврдува природата на ревизијата која треба да се направи. Исто така, ревизорскиот пристап ги дефинира потребното знаење, информации и податоци кои треба да се обезбедат и анализираат, како и ревизорските постапки кои треба да се спроведат.

3.6. Со цел добивање на релевантни и доволни ревизорски докази кои водат кон ревизорските наоди, заклучоци и препораки ги користевме **техниките** на ревизија на успешност:

- проучување на стратешки документи и на законската регулатива од областа предмет на ревизија;
- разговори/интервјуа со лица релевантни за темата на ревизијата;
- истражување со прашалници;
- проверка на документација;
- анализа на податоци;
- интернет истражување.

3.7. Ревизијата на успешност е извршена во периодот од 09.09.2015 до 27.11.2015 година. Периодот кој беше опфатен со ревизијата на успешност е започнувајќи од 2013 година до денот на изготвување на овој извештај.

3.8. Резултатите од спроведената ревизија на успешност беа презентирани на завршен состанок на ден 25. 12. 2015 година.

По Нацрт Извештајот на овластениот државен ревизор субјектот опфатен со ревизијата Агенција за вработување на Република Македонија достави забелешки, и истите се разгледани и констатирано е дека првата забелешка преставува

известување за преземени мерки по дадената препорака а другата забелешка не се прифати.

3.9. По спроведеното прелиминарно истражување како значајни области и ризици кои сметавме дека можат да се покажат како значајни во понатамошниот тек на ревизијата ги утврдивме следните:

Област 1 - Оперативни планови за активни политики и мерки за вработување и упатства за нивно спроведување - услови и критериуми за спроведување на мерките и начин на вршење селекција според предвидените критериуми

Министерството за труд и социјална политика изготвува Годишни Оперативни планови, а за нивно спроведување Агенцијата за вработување носи Оперативни Упатства.
Во Оперативните планови дефинирани се видот на програмите и мерките за вработување, целните групи на невработени лица, потребните финансиски средства и изворите на средства, потребните активности и институциите надлежни за нивно спроведување. Во Оперативните упатства детално се утврдени активностите и чекорите што Агенцијата за вработување со своите центри за вработување, Министерството за труд и социјална политика и други надлежни органи и институции заеднички ги преземаат за реализација на активните програми и мерки за вработување.
Со извршената ревизија констатиравме дека во јавните огласи делумно се наведуваат условите и критериумите кои се утврдени со оперативните планови, што претставува ризик за начинот на избор на апликантите.
Постои ризик при проверката на податоците на работодавачите во однос на исполнетост на условите од Оперативниот план, да се одобри пријава на работодавач кој не ги исполнува условите имајќи предвид дека софтверската поддршка не обезбедува целосни контроли на условите и критериумите.

Област 2 - Софтверска поддршка за спроведување на мерките - имплементирани контроли за условите и критериумите утврдени во Оперативните планови и Упатства

За управување со мерките за вработување, Агенцијата користи софтверска алатка, која е дизајнирана и изведена за управување со мерките за вработување во 2008 година. За дел од барањата на новите мерки за вработување постојат потешкотии за нивно имплементирање во наведената софтверска алатка. При дизајнирање на новите мерки, Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата немаат вклучено вработен од Секторот за информатика, кој би дал објаснување дали бараните

критериуми се лесно применливи во софтверот, со што би се автоматизирала и олеснила работата при спроведувањето на мерките, а воедно би се намалил ризикот од грешки.

Од извршената ревизија констатиравме можен ризик од грешки поради неимплементирани контроли, поради што има потреба од надградба на апликативниот софтвер заради имплементација на контроли за повеќе критериуми предвидени со оперативните планови.

Област 3 – Законски основи за формирање орган/тело и начин на работа и одлучување на Надзорниот одбор

Со Оперативниот план за 2014 година предвидено е формирање на Надзорен одбор.
Надзорниот одбор по доставување на прегледите од Центрите за вработување на пријавените работодавачи, врши натамошна селекција за што изготвува соодветна документација: прегледи, списоци и други документи. Исто така, во случај на потреба одлучува кои дополнителни критериуми ќе ги примени, изготвува списоци на одобрени и одбиени работодавачи, одлучува за одбивање или прифаќање на приговори.
Констатиравме дека правото на формирање на комисии и други работни тела, согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е во надлежност на Управниот одбор, кој меѓу другото разгледува и прашања, информации и други материјали во врска со состојбата и проблемите во областа на вработувањето и невработеноста и основање комисии и други работни тела.

Област 4 - Следење на реализација на склучените договори и преземени мерки од страна на Агенцијата за вработување во случај на отстапување од предвидените обврски

Согласно условите и критериумите утврдени во Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување од 2013, 2014 и Оперативниот план за услуги на пазарот и активни мерки за вработување од 2015 година, Оперативните упатства за нивно спроведување, Агенцијата за вработување склучува договори со работодавачите за соодветната мерка.

Во договорите предвидени се одредби во кои се утврдени правата и обврските на договорените страни за време на траење на истите, односно утврдени се основите по кои работодавачот/работникот е должен да ги врати примените средства на Агенцијата, во случај на нивно прекршување.

Констатиравме дека е потребна поголема координација помеѓу центрите за вработување и Агенција за вработување со цел целосно следење/евидентирање на промените кои настануваат од неисполнување на обврските утврдени во склучените договори поради ризик од различно постапување при евидентирање на истите во единствена база на податоци од страна на Центрите за вработување.

III. РЕВИЗОРСКИ НАОДИ

Ревизијата на успешност е спроведена со цел:

- да се даде оценка за „Ефикасноста на политиките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, предвидени во програмата за субвенционирање на вработувањето и програмата за обука со субвенционирано вработување„ ,
- да се дадат препораки за подобрување на состојбите во спроведувањето на политиките и активностите.

Поглавјето ревизорски наоди ги содржи ревизорските прашања и одговорите на поставените цели на ревизијата утврдени во проблематичните подрачја, утврдените состојби како и препораки кои ревизијата ги дава со цел да се отстранат причините за констатираните неправилности и состојби.
Како резултат на извршената ревизија на успешност, за добивање одговор на поставената цел, констатиравме одредени состојби и слабости во горе наведените ризични области.

1.Оперативни планови за активни политики и мерки за вработување и упатства за нивно спроведување - услови и критериуми за спроведување на мерките и начин на вршење селекција според предвидените критериуми

Министерството за труд и социјална политика секоја година изготвува Оперативни планови кои ги усвојува Владата на Република Македонија. Во Оперативните планови дефинирани се: видот на програмите и мерките за вработување, целните групи на невработени лица, потребните финансиски средства и изворите на средства, условите и критериумите кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти за соодветните мерки, институциите надлежни за нивно спроведување, деталните активности кои треба да ги преземат и рокови кога треба да се завршат.
Со Оперативните планови е предвидено доколку во текот на реализацијата на одделна програма /мерка не се пријават доволен број на апликанти или не се изготват доволен број на квалитетни бизнис планови, за секоја програма и мерка може да се повторат предвидените активности, утврдени со планот, со истата постапка за избор.
Во текот на реализацијата, средствата обезбедени за соодветната програма, можат да се пренасочат за друг вид на програма од Оперативниот план, врз основа на заклучок на Владата на Република Македонија.
Во текот на имплементацијата на Оперативниот план, опфатот на лицата од соодветните целни групи и утврдените активни мерки, може да се прошири во рамките на обезбедените средства, ново - обезбедени средства, како и други домашни и меѓународни извори на средства наменети за активни мерки за вработување, утврдени во овој план, врз основа на согледувања и анализи на Министерството за

труд и социјална политика, Агенцијата за вработување и други надлежни институции и органи.

За спроведување на одредени активни програми и мерки од Оперативниот План, Агенцијата за вработување изготвува и Оперативни Упатства во кои подетално се утврдени активностите што Агенцијата за вработување со своите центри, Министерството за труд и социјална политика и други надлежни органи и институции заеднички ги преземаат за нивна реализација.

При реализација на мерките утврдени во Оперативните планови за 2013, 2014 и 2015 година, кои се предмет на оваа ревизија, го констатиравме следното:

1.1.Субвенционирање на вработување:

а) Услови и критериуми за спроведување на мерката според Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување за 2013 година

Мерката има за цел да обезбеди стимулирање на побарувачката на работна сила и вработување на евидентирани невработени лица кои потешко се вклучуваат во пазарот на трудот преку обезбедување финансиска поддршка. Со неа се опфатени 11 целни групи од невработени лица, меѓу кои и целната група невработени млади лица до 29 годишна возраст и 8 целни групи невработени лица од ранливите групи, без ограничување на степенот на образование.

Планираниот опфат е до 500 невработени лица, од кои до 80 лица од ранливите групи кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот. Опфатот по видови на целни групи не е утврден. За сите целни групи планирани се вкупно 40.920 илјади денари. По доставена Информација од Министерството и Агенцијата за вработување, донесени се измени на Оперативниот план во јули 2013 година, според кои средствата за мерката се зголемени на 53.000 илјади денари за опфат на 746 невработени лица.[5]

Финансиската поддршка за секое вработено лице за бруто плата изнесува 13 илјади денари месечно за период од 6 месеци, со обврска работодавачот овие лица да ги задржи на работа најмалку уште 12 месеци (вкупно 18 месеци) или на негово место да вработи друго невработено лице од евиденцијата на невработени лица на Агенцијата. Во спротивно, работодавачот има обврска да ги врати финансиските средства. Месечниот износ предвиден за исплата на бруто плата се исплаќа по добивање на

5 Во Информацијата за изменување на Оперативниот план за 2013 година, образложено е дека „согледувајќи ја искористеноста и атрактивноста на одделни програми и мерки за вработување од Оперативниот план за 2013 година, по укажување на Агенцијата за вработување, неопходно е да се направи пренамена на средствата од Програмата за подготовка за вработување во износ од 12.805 илјади денари (мерка 5.1. Обука кај познат работодвач- 10.000 илјади денари и 5.2. Обука кај познат работодавач со субвенционирање - 2.805 илјади денари) во Програмата за субвенционирање на вработување (3.1). Со оваа измена ќе се обезбеди поголема искористеност на планираните средства за активни програми и мерки за вработување за 2013 година„

документ од работодавачот дека истиот исплатил плата најмалку во висина на субвенцијата. Покрај овие услови, во Оперативниот план пропишани се и други критериуми кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти.
Во Оперативното упатство за спроведување на Оперативниот план не е опфатена оваа мерка, но активностите за нејзино спроведување детално се утврдени во планот.

Согласно утврдените активности за спроведување на мерката во Оперативниот план, Агенцијата за вработување објавила два јавни огласи за невработени лица за вработување со субвенционирање и два огласи за работодавачите за вработување на невработени лица со субвенционирање, со рок на поднесување на пријавите од 10 дена. Огласите се објавени во два дневни печати, на веб страната на Агенцијата и на Министерството за труд и социјална политика. Во огласите се објавени целните групи, износот на финасиска поддршка, периодот на субвенционирање, времето кое е обврзан работодавачот да го задржи лицето на работа, со упатување дека детални информации можат да се добијат во работните клубови во Центрите за вработување во Република Македонија. Другите критериуми кои се утврдени во Оперативните планови не се наведени во огласите што упатува на недоволна транспарентност и претставува ризик за начинот на избор на апликантите.

Со извршениот увид во документацијата, одговорените прашалници и интервјуата со одговорните лица за спроведување на оваа мерка, ревизијата констатира дека проверката/селекцијата на пријавените работодавачи , е вршена на следниот начин:

По архивирање на добиените пријави во Деловодник, Центрите за вработување со внесување во системот ги проверувале податоците на пријавените работодавачи - мануелна проверка, со што е вршена првична селекција на работодавачи во однос на исполнетост на некои од условите од Оперативниот план: дали фирмата користела некоја од мерките во претходните години, бројот на вработени во фирмата и евентуално намалување во периодот од шест месеци пред распишување на јавниот оглас.
Проверката на условите не била софтверски подржана од аспект на контрола заради избегнување на можност од грешки, односно имало можност да се одобри пријава на работодавач кој не ги исполнува условите. Списоците за работодавачите кои ги исполнуваат условите по извршените проверки (селекција), центрите за вработување ги доставуваат до Секторот за активни политики и мерки за вработување. Во Секторот одговорните лица за мерката изготвуваат преглед на број на доставени пријави од страна на работодавач според центри за вработување и целни групи и вкупен број на вработувања според потребите на работодавачот по центри.

Согласно Оперативниот план, во случај бројот на можните вработувања со субвенционирање де е поголем од планираниот број во Оперативниот план, предвидено е изборот да се врши врз основа на бројот и процентот на невработеноста на ниво на центар за вработување, како и бројот на заинтересираните работодавачи и невработени лица по центри за вработување. Доколку и по примена на овој критериум, бројот на можните вработувања со субвенционирање е поголем од планираниот број, во Оперативниот план не е утврден дополнителен критериум за селекција. **Со оглед дека не било предвидено со Оперативниот план формирање комисија или друго тело кое ќе утврди дополнителни критериуми за селекција, Агенцијата изготвувала Преглед на распределба на вработувања по центри кој содржи податок за дополнителниот број на вработувања според потребите на Центарот колку лица може да се вработат по Центар за вработување, а Центрите сами ја правеле распределбата на работодавачите и лицата поради што постоел ризик (можност) од субјективност во изборот на лица.**

За оваа мерка, според Годишниот извештај на Агенцијата, склучени се вкупно 594 договори со работодавачи за субвенционирање на вработување на 638 невработени лица, од кои 268 договори со 285 невработени лица на возраст до 29 години.

За мерката исплатени се 47.840 илјади денари.

б) Услови и критериуми за спроведување на мерката според Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување за 2014 година

Во споредба со Оперативниот план за 2013 година, со кој се опфатени 19 целни групи, со Оперативниот план за 2014 година, опфатени се 12 целни групи, од кои 3 целни групи од евидентрирани невработени лица меѓу кои и млади лица до 29 години и 9 целни групи од ранливите групи (без ограничување на степенот на образование). Планираниот опфат е до 587 невработени лица, од кои до 80 лица од ранливите групи кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот. Во овој број се вклучени и 8 лица вработени преку оваа програма во 2013 година, за кои ќе се врши исплата на субвенција во 2014 година. За оваа мерка планирани се 47.520 илјади денари, од кои 6.600 илјади денари се планирани за исплата на субвенции за вработените лица во 2013 година. Со измени на ОП во јули 2014 година, средствата се намалени на 42.840 илјади денари за опфат од 527 невработени лица[6]. Намалените средства се распределени во програмата за самовработување и програмата за финансиска поддршка на правни субјекти.

Условите и критериумите кои се опфатени во овој Оперативен план во однос со

[6] Измените на ОП од јули 2014 се направени врз основа на податоци од Агенцијата за нереализирани средства по одделни програми мерки за вработување од ОП за 2014 година.

Оперативниот план за 2013 се променети / надградени за следните критериуми:

„Работодавачот кој во текот на претходните две (2) календарски години извршил вработувања со субвенционирање и при тоа не се придржувал на одредбите од Договорот за вработување со субвенционирање, нема право на вработување со субвенционирање и

„Работодавачот кој искористил средства за субвенционирани вработувања во 2012 година, нема да биде поддржан со субвенционирање во 2013 година„

Наместо наведените, предвиден е критериумот:

„Работодавачот кој во периодот од 2007-2013 години извршил вработувања со субвенционирање и при тоа не се придржувал на одредбите од Договорот за вработување со субвенционирање, нема право на вработување со субвенционирање„

Овој критериум во однос на предвидените во 2013 е надграден што се должи на големиот интерес работодавачи кои пројавиле интерес за аплицирање за мерката.

За спроведување на Оперативниот план донесено е Оперативно упатство со кое детално се утврдени и опишани активностите кои Агенцијата и Центрите за вработување по објавување на огласот треба да ги преземат за спроведување на мерката.

За оваа мерка објавени се два јавни огласи. Со оглед дека во огласите делумно се наведени критериумите и условите предвидени со Оперативниот план кои ќе се имаат предвид при селекција на работодавачите (не се наведени два критериуми), не е обезбедена доволна транспарентност што претставува ризик за начинот на избор на апликантите.

Проверката на податоците за работодавачите во однос на исполнетост на условите и критериумите од страна на одговорните лица во Центрите за вработување, од 2014 година се прави при самиот внес на пријавата (со внесување на Матичен број за работодавачот во системот), односно преку софтверка поддршка одговорното лице проверува дали се исполнети условите од страна на работодавачите (првична селекција), но со оглед дека во системот нема имплементирани контроли за овие проверки ризикот од грешки и понатаму не е исклучен.

Со овој Оперативен план предвидено е формирање на Надзорен одбор.

Извршените проверки на податоците од страна на Центрите за вработување се доставуваат до Секторот за активни политики и мерки за вработување кои потоа координаторот на мерката ги доставува до Надзорниот одбор.

По првичната проверка (селекција) во Центрите за вработување, Надзорен одбор составен од претставници од повеќе институции (АВРМ, МОН, МТСП, АППРМ и ЦРМ)[7] врши натамошната селекција и рангирање на работодавачите според услови и критериуми утврдени во Оперативниот план и во Оперативното упатство.

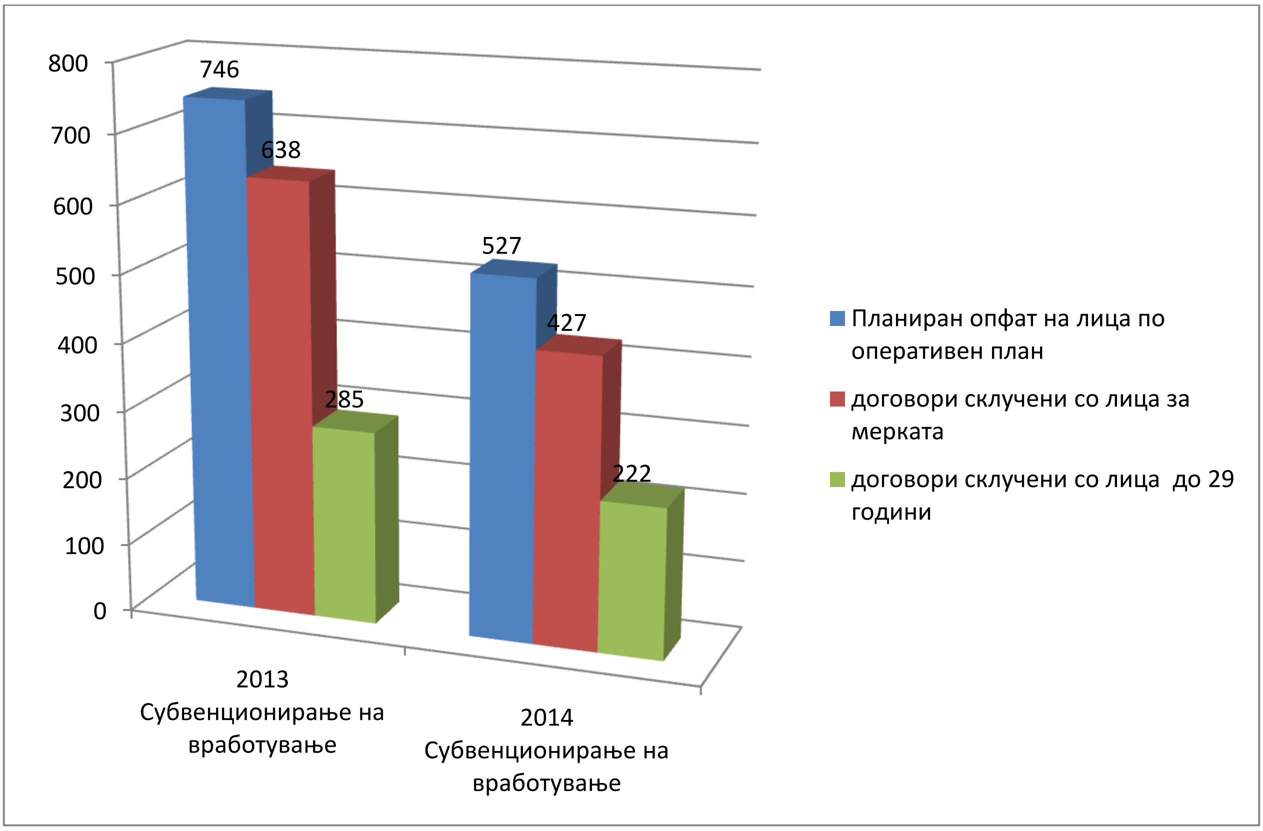
Од увидот во документацијата, изготвени прегледи, записник од Надзорниот одбор од првиот објавен оглас, поради голема заинтересираност од страна на работодавачите, натамошната селекција на работодавачите, Надзорниот одбор ја извршил според освоени бодови (од 50 до 100 бода), работодавачите да не работат со загуба, да немаат долгови (освен радио дифузна такса) и да имаат исплатени плати за јануари и февруари 2014 година (кои се пофлексибилни во однос на утврдените критериуми со оперативното упатство).

Потоа селектираните работодавачи се поврзуваат со пријавените невработени лица кои ги исполнуваат условите и критериумите наведени од работодавачите во пријавите.

Според податоците од Годишниот извештај за 2014 година, за оваа мерка склучени се вкупно 366 договори со работодавачи за субвенционирање на вработување на 427 лица, од кои 227 договори со 222 лица на возраст до 29 години.

За мерката исплатени се 38.034 илјади денари.

[7] Агенција за вработување, МОН, Министерство за труд и социјална политика, АППРМ и Централен регистар на република Македонија (ЦРМ)



Графички приказ на учеството на вработени лица во однос на планираниот опфат за оваа мерка и учеството на вработени лица до 29 години во однос на мерката за 2013 и 2014 година

1.2.Обука кај познат работодавач со субвенционирано вработување:

а) Услови и критериуми за спроведување на мерката според Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување за 2013 година

Целта на оваа мерка е на евидентираните невработени лица да им се обезбеди определено ниво на знаења и вештини за работодавач, кој има утврдено определени потреби за работни места и вработување. Со обуката се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на евидентираните невработени лица и финансиска поддршка за вработување. Мерката опфаќа пет целни групи со планиран опфат од 170 лица меѓу кои и млади лица до 29 години со максимум средно образование.

За сите целни групи планирани се средства во износ од 9.537 илјади денари. По доставена Информација од Министерството и Агенцијата за вработување, донесени се измени на Оперативниот план во јули 2013 година, според кои средствата за мерката се намалени на 6.732 илјади денари за опфат на 120 невработени лица (средствата се

пренаменети во програмата за субвенционирање на вработување).
Подготовка за вработување со субвенционирање се врши доколку во евиденцијата за невработени нема такви профили на невработени лица. Согласно условите во Оперативниот план, подготовката за вработување трае до три месеци, со обврска работодавачот да вработи најмалку 50% од вклучените лица во обуката. Висината на паричните средства за невработеното лице, односно работникот вклучен во подготовката за време на обуката изнесува 5.700 денари месечно, со вклучено осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување.
По завршување на обуката, за вработените лица ќе се обезбеди субвенција преку финансиска поддршка за секое вработено лице во бруто плата во износ од 13 илјади денари месечно, во период од 3 месеци, со обврска работодавачот овие лица да ги задржи на работа во наредните 12 месеци по истекот на периодот на субвенција и да не го намали бројот на вработените на неопределено време во рок од една година.

За оваа мерка Агенцијата за вработување објавила јавни огласи до евидентираните невработени лица и до работодавачите за да ги искажат потребите од вработување во кои се наведени условите и критериумите содржани во Оперативниот план: целните групи, износот на финасиска поддршка за време на обуката и за периодот на субвенционирање, времетраење на обуката, обврската на работодавачот да вработи најмалку 50% од вклучените лица во обуката, времето кое е обврзан работодавачот да го задржи лицето на работа, со упатување дека детални информации можат да се добијат во работните клубови во Центрите за вработување во Република Македонија, контакт центарот и на веб страната на Агенцијата.
По објавување на огласите, во рок од 10 дена заинтересираните работодавачи и невработени лица поднесуваат пријави (барања за обука) до Центрите за вработување на изготвен образец од Агенцијата за евработување. Центрите директно на терен во самите фирми ги проверуваат условите за работа и наведените барања во доставената Програма за обука. **Во огласите не се наведени критериумите врз основа на кои се врши натамошна селекција од страна на Надзорниот одбор што претставува ризик за начинот на избор на апликантите.**

Проверката за исполнетост на условите на пријавените работодавачи во Центрите за вработување, одговорните лица за мерката ја вршеле, на начин кој е претходно опишан за мерката субвенционирано вработување во точката 1.1. а). Констатациите во однос на можноста да се одобри пријава на работодавач кој не ги исполнува условите се однесува и за оваа мерка со оглед дека проверката на условите не била софтверски поддржана од аспект на контрола заради избегнување на можност од грешки.

Иако со Оперативниот план не било предвидено, за оваа мерка формиран е Надзорен одбор, со претставници од Агенцијата за вработување, МОН, УНДП и Министерството за труд и социјална политика. Според Записникот од одржана седница, Надзорниот одбор врз основа на списокот на пријави на работодавачи доставен од Центрите во кој е констатиран бројот на пријавени работодавачи кои исполнуваат услови, (првичната селекција), направена била натамошната селекција според следните критериуми:
- бројот на бараните лица за обука да е најмалку 50% од активно вработените лица во фирмата;
- дали работодавачите учествувале во друга активна мерка од Оперативните планови од изминатите години, вклучително и од Оперативниот план за 2013 и дали истите ги исполниле своите обврски, и
- за секое барање од работодавач да има записник за просторните и техничките можности за изведување обука и лице кое ќе се обучува.

По извршената селекција според овие критериуми, дел од пријавите на работодавачи биле одбиени од Центрите за вработување поради учество на работодавачот во друга мерка во 2008 година и заради неподмирен долг. За извршената селекција изготвен е преглед од Надзорниот одбор на одобрени и одбиени работодавачи, со одобрен број на лица по центри за вработување со кои се склучени-договори.

Според податоците од Годишниот извештај на Агенцијата за вработување, барање поднеле 68 фирми за обука на вкупно 420 лица.За оваа мерка склучени се вкупно 45 договори со работодавачи за обука со субвенционирање за 81 лице, од кои 20 договори со 32 лица на возраст до 29 години. За реализација на мерката исплатени се 5.094 илјади денари.

б) Услови и критериуми за спроведување според Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување за 2014 година

Во однос на 2013 година која опфаќа пет целни групи, во 2014 година опфатени се три целни групи меѓу кои и млади лица до 29 години со максимум завршено основно или средно образование. Планиран опфат е 170 невработени лица од евиденцијата на активни баратели на работа за три целни групи и планирани се 9.537 илјади денари.

Со овој Оперативен план, покрај условите предвидени со Оперативниот план од 2013 година, предвиден критериум за селекција е и „работодавачот кој е заинтересиран да учествува во оваа мерка да не смее да го намали бројот на вработени на неопределено време 6 месеци пред објавувањето на јавниот оглас се до склучување на договорот за субвенција".

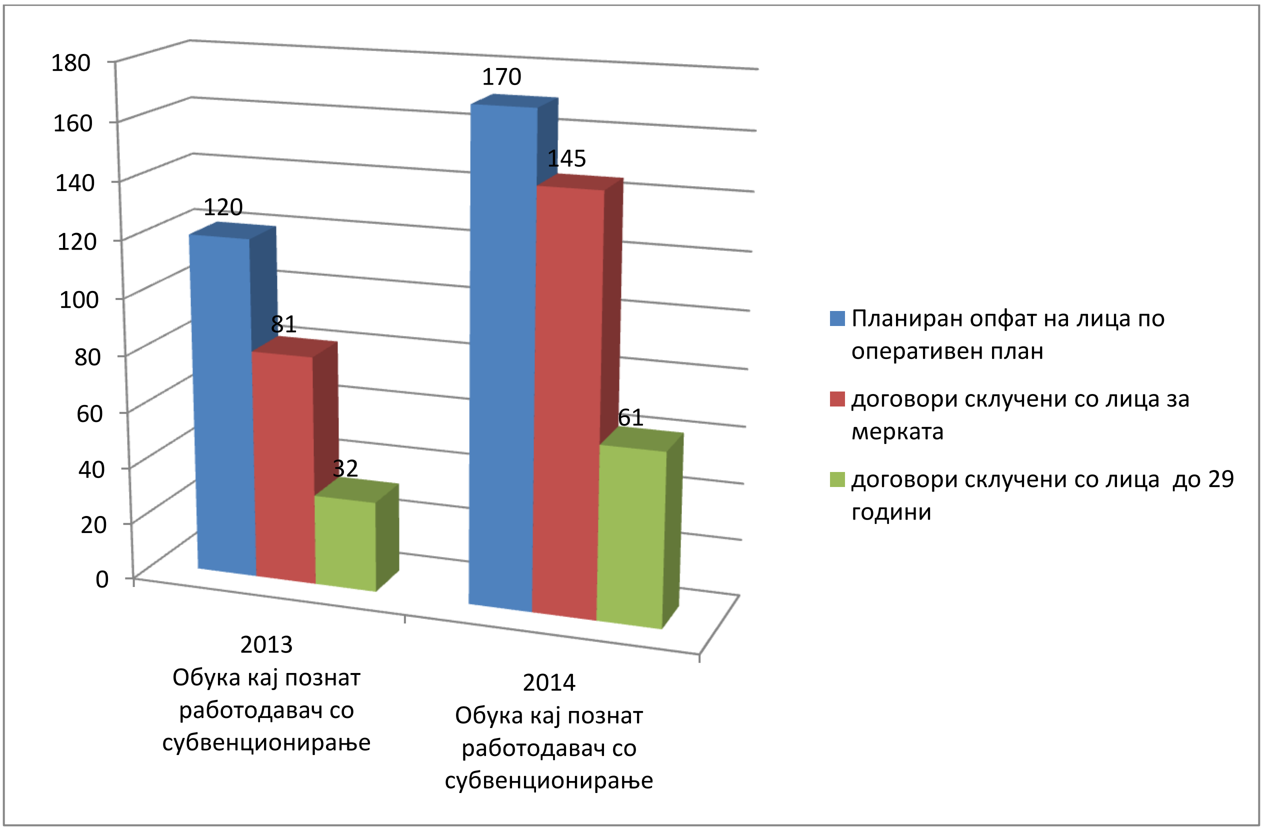
Со Оперативното упатство детално се опишани сите активностите кои треба да се преземат за мерката кои не се разликуваат од предвидените со ОП за 2013 година, за што веќе се дадени информации во овој извештај.

Според податоците објавени во јавните огласи, констатирана е состојба дека не се објавени сите критериуми за начинот на избор кои имаат свое влијание на крајниот избор на апликантите.

Проверка за исполнетост на условите на пријавените работодавачи во Центрите за **вработување, одговорните лица за мерката ја вршеле, на начин кој е претходно опишан за мерката субвенционирано вработување во точката 1.1.б). Констатациите во однос на можноста да се одобри пријава на работодавач кој не ги исполнува условите се однесува и за оваа мерка со оглед дека проверката на условите иако е софтверски поддржана, во системот нема имлементирани контроли за овие проверки поради што ризикот од грешки и понатаму не е исклучен.**

Од увидот во документацијата и записникот од работата на Надзорниот одбор за оваа мерка за натамошна селекција се применети критериуми како и за мерката субвенционирано вработување, односно работодавачите се селектирани и рангирани според: освоени бодови (од 50 до 100 бода), работодавачите да не работат со загуба, да немаат долгови (освен радио дифузна такса) и да имаат исплатени плати за 01 и 02 месец за 2014 година.

Согласно Годишниот извештај, за оваа мерка склучени се вкупно 57 договори со работодавачи за обука со субвенционирање за 145 невработени лица, од кои 28 договори со 61 лице на возраст до 29 години. За мерката исплатени се 4.074 илјади денари .



Графички приказ на учеството на вработени лица во однос на планираниот опфат за оваа мерка и учеството на вработени лица до 29 години во однос на мерката за 2013 и 2014 година

1.3. Обука на работно место со субвенционирано вработување

Услови и критериуми за спроведување според Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување за 2015 година

Двете претходно опишани мерки, продолжуваат да се реализираат во 2015 година надградени се во една мерка „Обука на работно место со субвенционирано вработување", односно се надградени во една мерка. Мерката е комбинација од стекнување стручно знаење и вештини за подобрување на продуктивноста на поединците и финансиска поддршка - субвенција за нивното вработување.
Опфаќа пет целни групи меѓу кои и млади лица до 29 години со завршено основно образование. Планиран опфат за сите целни групи е 476 невработени лица од евиденцијата на Агенцијата на активни баратели на работа за кои се планирани 63.118 илјади денари. Со овој Оперативен план за прв пат е дефиниран и опфатот за целната група млади лица до 29 години со основно образование за која планирано е да се опфатат 142 невработени лица и предвидени се 18.935 илјади денари.

Во текот на извршување на ревизијата бевме информирани дека во ноември се предложени измени на Оперативниот план, со кои се предлага намалувања на планираните средства на 37.742 илјади денари за опфат на 423 невработени лица, односно 25.375 илјади неискористени средства за тековната година се распределуваат во програмата за самовработување и програмата - сертификација за активно познавање на компјутерски програми за канцелариско работење.

Вкупниот период на реализација на мерката во однос на мерките во претходните две години се зголемува од 18 на 21 месец со што се дава значење на оддржливоста во вработувањето. Подготовката за вработување трае 3 месеци. Работодавачот е должен да ја спроведе програмата врз основа на претходно подготвен план за обука и на учесниците во обуката да им издаде потврда за спроведената практична обука.Висината на паричните средства за невработеното лице, односно работникот вклучен во подготовката, за време на обуката изнесува 6.2 илјади денари месечно, со вклучено осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување. По завршување на обуката на работното место, работодавачот е обврзан да ги вработи сите обучени лица за што ќе добие субвенција за вработување во форма на финансиска поддршка за бруто плата во износ од 19 илјади денари месечно, во период од 6 месеци со полно работно време, од кои 14 илјади денари за невработеното лице и 5 илјади денари ги задржува работодавачот, како надомест за направените трошоци за подготовка на лицето во работниот процес. Работодавачот има обврска лицето да го задржи на работа во наредните 12 месеци по истекот на периодот на субвенција и да не го намали бројот на вработените на неопределено време.
За спроведување на Оперативниот план донесено е и Оперативно упатство, со детален приказ на методологијата, активностите и чекорите што Агенцијата за вработување со центрите за вработување треба да ги преземат за операционализирање на мерката.

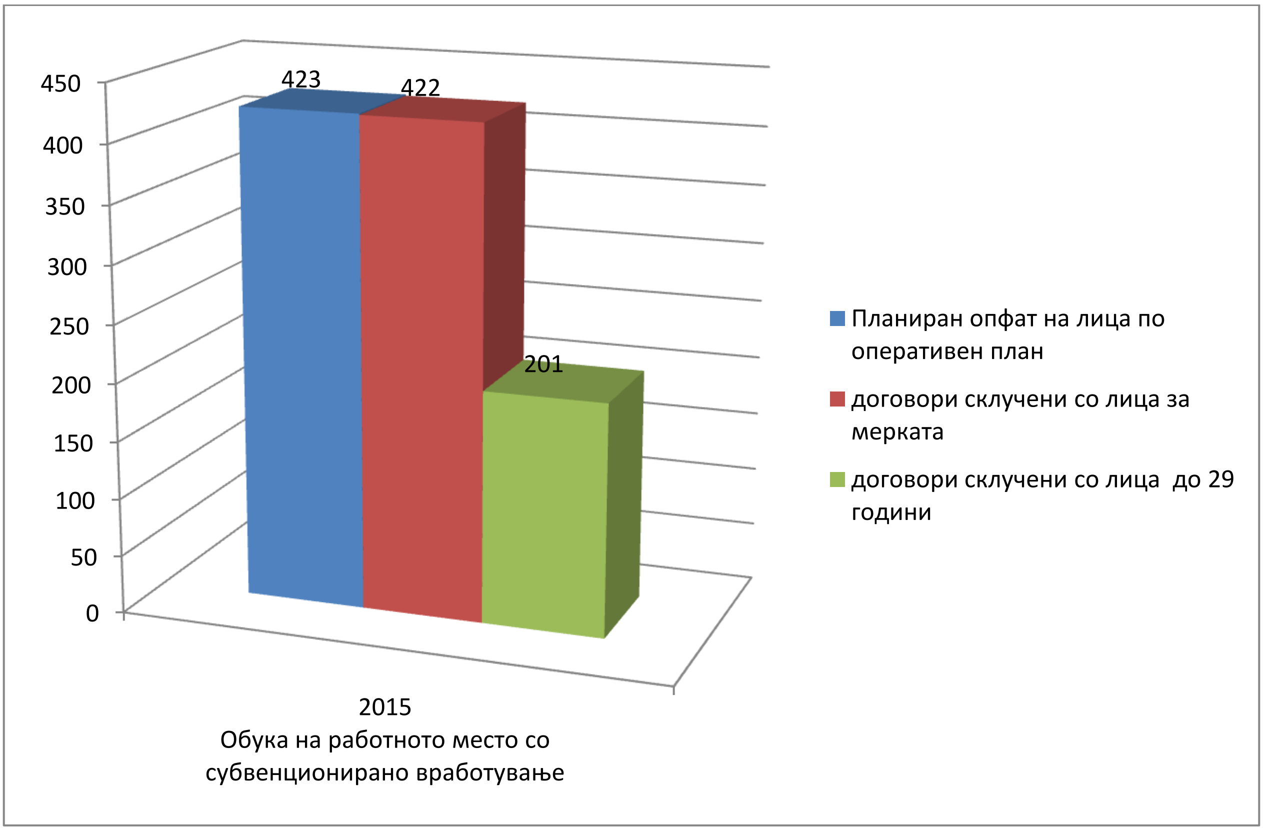
Огласот за оваа мерка, објавен во дневен печат, на веб страната на Агенцијата за вработување, на Министерството за труд и социјална политика и на огласните табли во центрите за вработување е отворен во текот на целата година за доставување на барање за обука од страна на работодавачите и невработените лица. Во огласот се наведени условите предвидени со Оперативниот план кои работодавачите треба да ги исполнат, износот на финансиска поддршка за време на обуката и за време на субвенционираниот период. Наведена е и обврската дека работодавачот не смее да го намали бројот на вработени на неопределено време 6 месеци пред објавувањето на јавниот оглас се до склучување на договорот за субвенција, кој е предвиден и со Оперативниот план за 2014 за мерките наведени во точките 1.1. и 1.2. во овој извештај. **Во огласот не се наведени критериумите врз основа на кои се врши натамошна селекција од страна на Надзорниот одбор. Констатациите на ревизијата за**

недоволна транпарентност на објавените критериуми и можност од ризик за начинот на избор на апликантите се однесуваат и за оваа мерка.

Од спроведените интервјуа со одговорните лица во Секторот за информатика и увид во соодветна документација ревизијата доби сознанија дека од 2015 година има имплементирана контрола во системот за проверка на обврската за работодавачот дека не смее да го намалат бројот на вработени на неопределено време 6 месеци пред објавувањето на јавниот оглас се до склучување на договорот за субвенција.
За спроведените проверки во однос на другите критериуми нема имплементирани контроли во системот, поради што можноста да се одобри пријава на работодавач кој не ги исполнува условите и ризикот од грешки не е исклучен.
Во Оперативниот план и Упатство не се наведени критериумите за натамошна селекција на работодавачите, односно истите упатуваат дека ќе се врши согласно критериуми утврдени од страна на Надзорен одбор. Од увид во документацијата и записниците од Надзорниот одбор констатиравме дека Надзорниот одбор применил критериум како за мерката субвенционирање на вработување од 2013 и 2014 година, со тоа што критериумот „Работодавачот кој во периодот од 2007-2013 година извршил вработување преку субвенционирање и при тоа не се придржувал на одредбите од Договорот, нема право да се вклучува во мерката„ е предвидена и 2014 година.
Други критериуми кои Надзорниот одбор ги применил кои се утврдени со Оперативниот план од 2014 година се:
- Работодавачот да има вработено најмалку едно лице во фирмата;
- Мислењето од Центрите за вработување согласно увидот во работните простории кај работодавачот;
- Работодавачот да ги има измирено сите обврски по основ на даноци и придонеси (податок кој се зема електронски од УЈП);
- Работодавачите да имаат остварено позитивен биланс на успех за минатата година (податок кој се зема електронски од ЦР);
- Работодавачите да имаат исплатени плати за претходните 3 месеци (податок од УЈП);
- Бројот на избраните лица од страна на работодавачот за ангажирање на лица на обука да не биде поголем од вработените во фирмата , и
- Работодавачот не смее да обучува лица кои претходно ги отпуштил од работа.

Согласно утврдените критериуми, Надзорниот одбор извршил селекција на работодавачите кои се пријавиле на огласот за оваа мерка и тоа заклучно со јуни 2015 година, кога огласот е затворен бидејќи планираниот опфат на лица за оваа мерка бил пополнет. Во табеларни прегледи изготвени од Надзорниот одбор се наведени работодавачите и критериумите врз основа на кои е извршена селекцијата.

Според податоците од евиденциите на Агенцијата, за оваа мерка склучени се вкупно 318 договори со работодавачи за обука со субвенционирано вработување за 422 лица, од кои 164 договори[8] со 201 лице на возраст до 29 години.
Исплатата по договорите за оваа мерка е почната по склучување на договорите за обука во август 2015 година, и заклучно со ноември исплатени се 25.638 илјади денари.



Графички приказ на учеството на вработени лица во однос на планираниот опфат за мерката и учеството на вработени лица до 29 години во однос на мерката за 2015 година.

Имајки ги предвид погореопишаните состојби за мерките, ревизијата констатира:

- ризик за начинот на избор на апликантите поради делумно објавување на условите и критериумите во јавните огласи и
- ризик од грешки при проверката на податоците на работодавачите во однос на исполнетост на условите и критериумите, односно можност да се одобри пријава на работодавач кој не ги исполнува условите имајќи предвид дека софтверската поддршка не обезбедува целосни контроли на условите и критериумите предвидени со истите.

[8] Со еден договор за обука се опфатени повеќе лица;

2.Софтверска поддршка за спроведување на мерките - имплементирани контроли за условите и критериумите утврдени во Оперативните планови и Упатства

Секторот за информатика, сместен во централната Служба на Агенцијата за вработување во Скопје го одржува и развива информациониот систем со кој се покриваат поголемиот дел од процесите од работењето на Агенцијата. Во централната служба вработени се 4 лица и 5 лица се вработени во поголемите центри.
Агенцијата за вработување има донесено Стратегија за развој на информатичкиот систем за период 2014-2018 година, но Официјализирани ИТ политики не се донесени, како и политики и процедури за вградување на контролни активности.
За надградба на системот оваа година извршена е набавка на дополнителен хардвер и софтвер, уред за складирање на податоци, сервери, десктопи, оперативен систем и софтверски пакет за канцелариско работење.
Како дел од апликативниот софтвер во Агенцијата, се користи веб ориентирана интегрирана софтверска апликација за управување со голем број различни активни мерки за вработување (обуки, субвенции, поддршка за основање сопствен бизнис итн.). Оваа софтверска апликација е набавена во 2008 година, за потребите на управувањето со тогашните активни мерки за вработување.
Согласно Стратегијата за развој, предвидена е технолошка надградба на софтверската апликација, од причини што дизајнирањето и изведбата на постојната е направено за управување со мерките за вработување во 2008 година и дел од барањата на новите мерки со потешкотии се имплементираат или не се имплементираат во системот.

а) Контроли во апликативниот софтвер, во делот на спроведување на мерките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, во програмата за субвенционирање на вработувањето

За управување со мерките за вработување, Агенцијата користи софтверска алатка, која е дизајнирана и изведена за управување со мерките за вработување во 2008 година. Дел од барањата на новите мерки тешко се имплементираат во истата. При дизајнирање на новите мерки, Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата немаат вклучено преставник од Секторот за информатика, кој би дал објаснување дали бараните критериуми се лесно применливи во софтверот, со што би се автоматизирала и олеснила работата при спроведувањето на мерките, а воедно би се намалил ризикот од грешка.
Потребата од имплементирање на критериуми во апликацијата, се спроведува врз основа на Оперативната програма на Агенцијата за тековна година или претходно доставено барање (писмено, електронско, или усно) од страна на координаторите на мерките. Во Агенцијата не постои писмена процедура која го покрива

евидентирањето на критериумите, внесувањето на критериумите во апликацијата. Земајќи го во предвид претходно споменатото, постои ризик одреден критериум да не е внесен во софтверот, доколку не е навремено известено за промената на критериумот, од страна на координаторот на мерката.

За промените направени во апликацијата, Секторот за информатика ги известува корисниците на апликацијата, како и координаторот на мерките. Известувањето е во отсуство на соодветна процедура. Контролирањето на измената во апликацијата, т.е. на внесената мерка / критериум, Секторот за информатика го врши на следниов начин:

- Со тестирање за имагинарно лице кое не исполнува критериум, и

- Со тестирање на постоечка база, во тест околина и споредување на резултатите со резултати добиени врз база на филтрирање со друга алатка.

Корисникот кој ја пополнува апликацијата за работодавач (во понатамошниот текст - оперативецот), не е овластен да менува во програмата. Секоја промена и пополнување се водат во системски дневник на настани. Контрола при пополнување на апликација за работодавач вршат: системот (софтверски), оперативецот во Центарот, Раководителот на центарот, координаторот за мерките.

Податоците од други институции кои работодавачот ги поднесува (ЦР, УЈП), се контролираат рачно од оперативецот на центарот, при пополнување на апликацијата за работодавачот.

Во однос на тоа кои од критериумите се воведени во апликацијата како контролен чекор, добивме сознанија дека тоа е направено само за критериумот:

„Дали Работодавачот го намалил вкупниот број на вработените лица, 6 (шест) месеци пред објавување на Јавниот оглас, освен во случај кога намалувањето на бројот бил поради истек на определено време, пензионирање и случај на смрт, нема право на вработување со субвенционирање„ и тоа во 2015 година, кој доколку не е исполнет, не дозволува понатамошно внесување на податоци во Барањето.

За другите критериуми кои се внесени во софтверската програма не се имплементирани контроли.

Не е воспоставена софтверска поддршка за критериумите врз основа на кои Надзорниот одбор врши натамошна селекција што укажува на можен ризик на човечки/субјективни грешки. Во Барањето кое се пополнува во системот не се внесуваат податоци за:

- зголемен бројот на вработени во последната година и колку;
- намалување на бројот на вработени со прогласување технолошки вишок во последните 3 години;
- платени даноци - податок преземен од УЈП;

- исплатени плати за претходниот месец - податок преземен од УЈП, и
- позитивен биланс на успех за минатата година – податок преземен од ЦР.

Надзорниот одбор прави табеларни прегледи според податоци за работодавачите добиени од евиденцијата на Центрите за вработување и од Централниот регистар на РМ и од УЈП. Потоа врши рангирање и донесува одлука.

Од претходното, ревизијата доби сознанија дека апликативниот софтвер помага при управувањето со овие мерки, делумно ги намалува ризиците (користејќи ги имплементираните контроли), но неговиот софтверски дизајн не дозволува целосна примена во процесот на избор на соодветен работодавач, со што ризикот од човечки/субјективни грешки е се уште присутен.

Наведената состојба упатува на потребата законскиот застапник на субјектот да ја преиспита можноста од надоградување на софтверската алатка, а притоа да го има предвид следното:

- Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата при дизајнирањето на мерките да вклучат претставник од Секторот за информатика од Агенцијата;
- да се има предвид истиот да биде помалку осетлив на измените од самите мерки;
- пропишаните критериуми во мерките да можат да се избираат во интерфејсот на софтверот, со што менувањето на изворниот код на годишно ниво би било минимално,
- да се има предвид истиот да може да врши рангирање на поднесените барања, со цел да се намали ризикот од човечки/субјективни грешки и
- Агенцијата да донесе и одобри ИТ политики и процедури.

3.Законски основи за формирање орган/тело и начин на работа и одлучување на НО

Со Оперативниот план за 2014 година предвидено е формирање на Надзорен одбор.

По претходно доставено барање од Агенцијата од јануари 2014 година доставено до надлежните институции кои се инволвирани во реализација на мерката за субвенционирање на вработување номинирани се претставници од: Агенцијата за вработување, Агенцијата за поддршка на претприемништвото, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука и Централен регистар на Република Македонија. По извршената номинација на членовите и замениците на членовите на Надзорен одбор не е донесена Одлука за формирање Надзорен одбор со која ќе се утврди составот, мандатот и надлежностите на ова тело.

Според извршени интервјуа и увид во документацијата, констатиравме дека Надзорниот одбор по доставување на прегледите од Центрите за вработување на пријавените работодавачи, врши натамошна селекција за што изготвува соодветна документација: прегледи, списоци, други документи и врши други работи.

По извршената селекција согласно критериумите утврдени во Оперативните планови и упатства, Надзорниот одбор изготвува Список на одобрени работодавачи и Список на одбиени работодавачи кои се пријавиле на огласите за соодветната мерка. Работодавачите кои се одбиени, за правото на приговор се известуваат преку Списокот на одбиени во кој не е наведена причината за одбивање, но има напомена дека рокот за поднесување приговор изнесува 5 дена од денот на објавувањето на списокот на веб страната на Агенцијата и Министерството за труд и социјална политика.

Одбиените работодавачи ги доставуваат приговорите во Центрите за вработување, преку кои се доставуваат до Надзорниот одбор на разгледување и одговор по истите. По разгледување на приговорите, Надзорниот одбор ги известува раководителите на Центрите за одлуките донесени по приговорите со приложување на табеларен преглед во кои се наведени причините /основот по кој се одбиени или одобрени работодавачите за секоја мерка. Овие прегледи со оглед дека има променливи категории (дали должат даноци) повторно ги проверуваат Центрите, а потоа писмено ги известуваат работодавачите за тоа дали приговорот се одбива во кое се наведуваат и причините за одбивање или се прифаќа (без наведување поради што претходно е одбиен). Писменото известување го подготвува лице од Секторот за активни мерки и услуги за вработување, кое воедно е и член на Надзорен одбор. Меѓутоа, Надзорниот одбор не изготвува Одлука за одбивање на работодавачите на основа на која работодавачот има право да поднесе приговор кон која Списокот на одбиени работодавачи треба да е составен дел, ниту Одлука за одбивање или прифаќање на доставените приговори.

Констатиравме дека работите за кои одлучува Надзорниот одбор се евидентирани во Записниците од одржани седници или во електронски записи во кои членовите даваат согласности на списоците за одобрени/ одбиени фирми, за прифаќање/одбивање на приговори од работодавачи, (кои претходно им ги доставува членот на Надзорниот одбор од Агенцијата).

Неоспорувајќи ги активностите на ова тело, ревизијата укажува дека со законската регулатива не е предвидено формирање на Надзорен одбор.

Со оглед дека улогата на ова тело се состои во селекција на пријавени работодавачи/невработени лица по објавените огласи за соодветната мерка, како и одлучување по доставени приговори од одбиени работодавачи, констатиравме дека правото на формирање на комисии и други работни тела, согласно член 89 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е во надлежност на Управниот одбор на Агенцијата, кој меѓу другото разгледува и прашања, информации и други материјали во врска со состојбата и проблемите во областа на вработувањето и невработеноста и основање комисии и други работни тела. Имајќи ја предвид законската регулатива, потребно е за формирањето на ова тело Управниот одбор да донесе акти за неговиот состав, надлежности и

начин на работење и одлучување, со што би се официјализирале донесените одлуки.

4.Следење на реализација на склучените договори и преземени мерки од страна на Агенцијата за вработување во случај на отстапување од предвидените обврски

Согласно условите и критериумите утврдени во Оперативните планови и Оперативните упатства, Агенцијата за вработување склучува договори со работодавачите за соодветната мерка:

- Договор за вработување на невработени лица со субвенционирање;
- Договор за обука кај познат работодавач со субвенционирано вработување;
- Договор за обука на работно место со субвенционирано вработување

Во договорите предвидени се одредби за регулирање на правата и обврските на договорените страни за време на траење на истите, односно утврдени се основите по кои работодавачот/вработеното лице се должни да ги вратат примените средства на Агенцијата, во случај на нивно прекршување.

Во Договорот за вработување со субвенционирање, е регулирано доколку на работникот му престане работниот однос по било кој основ, пред истекот на 18 месеци од вработувањето, работодавачот е должен веднаш на негово место да вработи друго невработено лице од пријавените на огласот или доколку таков нема замената да се најде од редот на невработени евидентирани лица, во спротивно е должен да ги врати примените средства во еднократен износ со банкарска камата на средства по видување.

Согласно Договорот за обука кај познат работодавач со субвенционирано вработување/Договорот за обука на работно место со субвенционирано вработување доколку настане прекин на работниот однос по вина на работникот, односно работодавачот изврши намалување на бројот на вработените, имаат обврска да ги вратат примените средства со затезна камата, во спротивно евентуалните спорови ќе се решаваат спогодбено, а доколку не се спогодат пред надлежен суд.

Од увид во доставената документација, извршените интервјуа со одговорните лица и одговорените прашалници, констатиравме дека не е воспоставен систем на редовно известување од страна на Центрите за вработување и ефикасен систем на интерни контроли од Централните служби на Агенцијата за активностите кои се однесуваат на евидентирање на промени, извршен поврат на средства и навремено покренување тужби пред надлежен суд во случај на прекршување на одредбите од договорите. Имено, Секторот за активни мерки и политики за вработување не води единствена евиденција за текот на активностите и следење на состојбата во центрите за вработување во случаи кога има прекршување на одредбите од договорите склучени за соодветните мерки, а кои се однесуваат на активности кои треба да се преземат заради навремено покренување на тужба на (работодавачот односно работникот) и

враќање на средствата. Оваа евиденција ја водат одговорните лица за мерката во центрите за вработување, но нема пишани процедури за начинот за следење и известување. Доколку се констатира повреда на одредбите на договорот од страна на работодавачите, Центарот за вработување го известува работодавачот за обврската за поврат на средства во определениот рок (8 дена од приемот на опомената), во спротивно доставува писмена опомена пред да поведе постапка пред суд. Доколку работодавачот и покрај опомената не ги врати средствата кои му се доделени, Центарот за вработување ја известува Централната служба на Агенцијата за повредата на одредбите од договорот за соодветната мерка со барање за полномошно за поднесување на тужба за конкретниот предмет. Во случај работодавачот да побара враќање на средствата на рати, Центарот за вработување склучува спогодба за истото. Констатиравме дека не е софтверски решено (нема контрола во системот) следењето на обврските од договорите во случај на нивно прекршување, при што останува обврската на вработените во центрите да ги ажурираат промените по сопствена проценка.

Утврдивме различно постапување при евидентирање на промените во единствената база на податоци во текот на следење на договорите од страна на вработените во Центрите за вработување кои се однесуваат на (замени на работници, поврат на паричните средства и поведување постапки пред суд), односно нецелосно евидентирање на сите промени, поради што во базата нема целосни информации за овие активности. Следење на договорите се врши од страна на вработените во центрите но сите промени во системот не се ажурираат редовно.

Секторот за правно-административни и општи работи нема увид дали постои повреда на одреден склучен договор за соодветна мерка се додека за тоа не биде известен од страна на центарот за вработување или од страна на секторот за активни мерки и услуги за вработување. Од тие причини секторот не може ниту да следи дали центарот за вработување презел или не соодветни мерки за враќање на средствата во случај на неисполнување на договорните обврски, вклучително и поведување на судска постапка). По барање на ревизијата, преку овој сектор ни беа доставени прегледи за состојбата по центри за вработување, за преземени дејства (доставени опомени или судски постапки) и прекршени членови од договорите од страна на (работодавачите односно работниците) кои целосно не се придржувале кон одредбите од договорите.

Според податоците од овие евиденции утврдивме дека извршен е поврат на средства во вкупен износ од 190 илјади денари, а средствата кои треба да бидат вратени изнесуваат 538 илјади денари.

Констатиравме дека поради недоволна координација помеѓу центрите за вработување и Агенција за вработување како координатор на активностите, постои ризик при непочитување на одредбите на договорите, да не се преземат

соодветни дејствија за поврат на паричните средства или навремено поведување постапка пред надлежен суд.

Други информации и согледувања

Од извршените интервјуа со одговорните лица во Агенцијата за вработување и Министерството за труд и социјална политика, ревизијата доби сознанија дека Агенцијата за вработување иако во својата евиденција има податоци за статусот на лицата кои се вработени по овие мерки и по завршување на периодот во кој работодавачот има обврска да го задржи работникот на работа, не прави натамошни анализи дали овие лица и понатаму се во работен однос со што би се добиле сознанија за успешноста на мерките /ефектите за нареден период.

Од Министерството за труд и социјална политика, бевме информирани дека анализа на ефектите од реализација на активните програми за вработување за периодот 2007 – 2012 година е направена од страна на Меѓународна организација на трудот (ILO).[9] Со анализата е извршено оценување на шест програми за вработување што се спроведуваат од страна на Агенцијата за вработување, меѓу кои и програмата субвенционирање на вработувањето (2010 година). Извршените анализи за оваа програма покажуваат дека постојат ризици во делот на долгорочни изгледи за наоѓање и задржување на работа, поради тоа што работодавачите ги отпуштаат работниците веднаш по истекувањето на периодот во кој се обврзани да ги задржат (12 месеци по 6-месечниот период на субвенционирање), односно работодавачите ја користат програмата за задоволување на краткорочните потреби за работници. Во таа насока е дадена препорака воведување на обука и сертификација на обуката што ја нудат работодавачите за зголемување на долгорочната вредност на обуката и на стекнатото искуство во текот на учеството во програмата.

[9] Оценување на влијанието на активните програми на пазарот на трудот (од автори: Никица Мојсоска-Блашевски и Марјан Петрески (ILO, Женева, 2015)

IV. ЗАКЛУЧОК

Опфатот и доказите кои се обезбедени по пат на спроведување на техники и методологија од страна на ревизијата, даваат основа да го изразиме следниот заклучок:
Преземените мерки и активности во областите предмет на ревизија, со имплементација на политиките и мерките за вработување обезбедуваат ублажување/намалување на невработеноста на целните групи утврдени со мерките, меѓу кои и за вработување на млади лица од 20 до 29 години.

Потребно е подобрување на одредени активности при реализација на мерките од страна на надлежните институции со цел: обезбедување целосна транспарентност на условите и критериумите при објавување на јавните огласи кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти при аплицирање за соодветна мерка, воспоставување услови за имплементација на повеќе контроли во софтверскиот систем при проверка на апликациите, усогласеност со законска регулатива за формирање на комисии/тела за вршење на работи од обласа на невработеноста и регулирање на начинот на нивно работење преку акти и процедури, воспоставување единствена и ажурна евиденција од страна на надлежните служби во Агенцијата при следење на склучените договори во случај на прекршување на утврдените обврски заради навремено преземање потребни активности.

V. ПРЕПОРАКИ

1.Агенцијата при објавување на јавните огласи да ги вклучи сите услови и критериуми утврдени со оперативните планови кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти при аплицирање за соодветна мерка и на дополнителните критериуми врз основа на кои надлежните органи вршат натамошна селекција на пријавените субјекти;

2.Агенцијата, согласно Стратегијата за развој на информатичкиот систем, да ги испита можностите за надградба на постојниот апликативен софтвер во насока на имплементација на контроли во софтверската поддршка на активните мерки и политики;

3. Управниот одбор да ја преиспита потребата од делегирање на своите надлежности и формирање на други комисии и тела и донесување на акти за нормативно уредување на нивото работење при вршење натамошна селекција на пријавените апликанти;

4. Агенцијата да обезбеди воспоставување единствена и ажурна евиденција од страна на надлежните сектори за состојбата со склучените договори, која во случај на прекршување на утврдените обврски ја следат вработените во центрите за вработување.

Агенција за вработување на Република Македонија
-Централна служба-
ул. Васил Ѓоргов бр. 43, 1000 Скопје, Р. Македонија; тел. ++389 (0) 2 3111-850; факс ++389 (0) 2 3111-856
www.avrm.gov.mk; e-mail: info@avrm.gov.mk

Наш знак: 03-315 /4
Скопје, 14.03.2016 година

До
ДРЖАВЕН ЗАВОД ЗА РЕВИЗИЈА

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ДРЖАВЕН ЗАВОД ЗА РЕВИЗИЈА
15.03.2016
16 221/6

ПРЕДМЕТ: Забелешки по Нацрт-извештајот на Овластениот државен ревизор
Врска: Ваш допис бр.16-221/4 од 17.02.2016 година

Почитувани,

Во врска со Вашиот допси под горенаведениот број и датум (заведен под Наш Арх.бр.03-3015/1 од 19.02.2016 година), со кој ни го доставувате Нацрт-извештајот на Овластениот државен ревизор за извршена ревизија на успешност ,,Ефикасност на политиките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, предвидени во програмата за субвенционирање на вработувањето и во програмата за обука со субвенционирано вработување,, Бр.16-221/1 од 17.02.2016 година, **Агенцијата за вработување на Република Македонија ги дава следните забелешки на Нацрт-извештајот:**

1. Препорака 1.

Агенцијата за вработување на Република Македонија во 2016 година веќе ја применува препораката при објавување на јавните огласи за активните програми и мерки од ОП 2016 година да се вклучат сите услови и критериуми утврдени со оперативниот план кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти при аплицирање за соодветна мерка врз основа на кои надлежниот орган врши селекција на пријавените субјекти.

2. Во **Област 3 – Законски основи за формирање орган/тело и начин на работа и одлучување на Надзорниот одбор** наведено е дека **со оперативниот план за 2014 година е предвидено формирање на надзорен одбор, како и дека** правото на формирање на комисии и други работни тела согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност е во надлежност на Управниот одбор.

Во смисла на горенаведеното е дадена и **Препраката 3.** Управниот одбор да ја преиспита потребата од делегирање на своите надлежности и формирање на други комисии и тела и донесување на акти за нормативно уредување на нивното работење при вршење натамошна селекција на пријавените апликанти.

Напоменуваме дека, Надзорниот одбор чие формирање е утврдено со Оперативниот план е составен од претставници од повеќе органи/институции кои се инволвирани во реализација на активната мерка (Агенција за вработување, Агенција за поддршка на претприемништво, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука и Централен регистар на Република Македонија), така што Управниот одбор на Агенцијата за вработување на Република Македонија нема надлежност да назначува/именува членови на вакво тело (во случајов Надзорен одбор за активните мерки) кои не се претставници на институцијата со која управува т.е.Агенцијата за вработување.

Управниот одбор на Агенцијата за вработување е надлежен да формира комисии и работни тела единствено од редот на своите членови и вработените во Агенцијата за вработување, додека за комисии и тела кои се составени со претставници на повеќе органи/институции надлежноста за формирање на истите треба да биде на институција од повисоко ниво.

Од горенаведените причини, сметаме дека е потребно Препораката 3. соодветно да се пореформулира, во смисла во годишните оперативни планови да се утврди тело (комисија или слично) кое ќе врши селекција на пријавените апликанти за активните мерки, како и да се утврдат надлежностите на тоа тело и органот кој ќе го формира истото.

Благодариме на соработката.
Со почит,

Изработил: Весна Пешова
Бари Азири

в.д. Директор
Влатко Поповски

АГЕНЦИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА СКОПЈЕ

Прилог 3

Одговор
на забелешки на Нацрт извештај на Овластениот државен ревизор

На ден 15.03.2016 година добиени се забелешки на Нацрт извештајот за извршената ревизија на успешност на тема "Ефикасност на политиките и активностите за вработување на млади лица од 20 до 29 години, предвидени во програмата за субвенционирање на вработувањето и во програмата за обука со субвенционирано на вработување" бр. 03 -315/4 од 14.03.2016 година, од раководното лице Влатко Поповски вршител на должноста директор на Агенцијата за вработување на Република Македонија, заведени во Државниот завод за ревизија под број 16 - 221/6 од 15.03.2016 година.

Забелешките се разгледани од страна на Овластениот државен ревизор и констатирано е следното:

1. Забелешката на констатираните состојби во точката 1 која се однесува на препораката под реден број 1, со која се препорачува „Агенцијата при објавување на јавните огласи да ги вклучи сите услови и критериуми утврдени со оперативните планови кои треба да ги исполнат заинтересираните субјекти при аплицирање за соодветна мерка и на дополнителните критериуми врз основа на кои надлежните органи вршат натамошна селекција на пријавените субјекти", претставува **известување**, со која раководното лице истакнува дека Агенцијата започнувајќи од 2016 година при објавување на јавните огласи за активни политики и мерки согласно Оперативниот план за 2016 година ја применува дадената препорака, но во прилог на забелешките не се доставени дополнителни докази со кои се потврдат преземените активности.

2. Забелешката на констатираните состојби во точката 2 која се однесува на дадената препорака под реден број 3, со која се препорачува „Управниот одбор да ја преиспита потребата од делегирање на своите надлежности и формирање на други комисии и тела и донесување на акти за нормативно уредување на нивото работење при вршење натамошна селекција на пријавените апликанти" **не се прифаќа**. Овластениот државен ревизор укажува дека со одредбите на член 90 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност меѓу другото е уредено дека Управниот одбор одлучува за:

   - утврдување на Буџетот и завршната сметка на Агенцијата;
   - управува со средствата на Агенцијата;
   - одлучува за преземање мерки за создавање услови за вработување на невработените лица;
   - одлучува за користење на средствата на Агенцијата;

- разгледува прашања, извештаи, информации и други материјали во врска со состојбите и проблемите во областа на вработеноста, вработувањето и неоработеноста и други работи од надлежност на Агенцијата;
- основа комисии и други работни тела, итн,

при што надлежностите кои со закон се утврдени на управниот одбор не може да се ограничуваат со друг подзаконски акт односно програма.