ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

E

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ

Distr.
GENERAL

ECE/CES/GE.42/2009/7
28 July 2009

RUSSIAN
Original: ENGLISH

ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ СТАТИСТИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ

КОНФЕРЕНЦИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СТАТИСТИКОВ

Группа экспертов по коммерческим регистрам

Одиннадцатая сессия
Люксембург, 6-7 октября 2009 года
Пункт 3 предварительной повестки дня

ПРАКТИКА ХАРАКТЕРИЗАЦИИ И СВЯЗАННЫЕ С НЕЙ ВОПРОСЫ (ХАРАКТЕРИЗАЦИЯ ЕДИНИЦ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА, СПЕЦЮРЛИЦ И Т.Д.)

Практика характеризации в Соединенном Королевстве

Записка Управления национальной статистики Соединенного Королевства

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Отдел статистики предприятий Управления национальной статистики (УНС) имеет подразделение, которое выделяет часть своих ресурсов для характеризации всех типов предприятий: обществ с ограниченной ответственностью, товариществ с ограниченной ответственностью, публичных корпораций и государственного сектора.

II РЕЗЮМЕ

2. В соответствии с требованиями Статистического бюро Европейских сообществ (Евростат) национальное учреждение обязано вести учет предприятий на регулярной основе. УНС ввело в действие критерии для обеспечения получения данных по соответствующим компаниям и т.д., которые нуждаются в характеризации.

GE.09-23535 (R) 280909 280909

3. За последние три года контрольный параметр для характеризации местных органов был изменен: вместо охвата тех, у кого были выявлены проблемы с занятостью в образовательной сфере, стал использоваться коэффициент соотношения между показателями занятости по системе уплаты налогов путем вычета из текущего дохода (PAYE) Государственного управления по налогам и таможенным сборам и источниками данных о занятости по обследованиям УНС, который указывает на возможные структурные проблемы. Приемлемым диапазоном разброса коэффициента отношения подоходного налога по системе PAYE/занятости является диапазон от 0,9 до 1,1. Этот коэффициент был получен на основе результатов работы, проведенной в рамках программы "Оллсопп" в 2007 году.

A. Характеризация местных органов в 2008/2009 году

4. Приоритетное значение при характеризации (профилировании) местных органов придавалось тем органам, у которых коэффициент отношения "PAYE/занятость" являлся высоким. Это является хорошим показателем возможности существования значительной разницы между разными источниками данных о занятости по обследованиям УНС и данными о занятости по системе PAYE, которая может возникать в тех случаях, когда значительное число школ, подведомственных тому или иному местному органу, предпочитает не передавать функции ведения платежных ведомостей местному органу. Целевой показатель охвата местных органов на этот период составлял 24, и он был достигнут.

B. Характеризация местных органов в 2009/2010 году

5. На текущий год приоритетное значение будет по-прежнему придаваться коэффициентам отношения "PAYE/занятость". Применительно к тем местным органам, которые ранее не были охвачены профилированием, контрольным параметром будет по-прежнему являться значительное отклонение коэффициента (плюс или минус), а применительно к тем органам, которые были охвачены профилированием ранее, контрольным параметром будет являться значительное изменение коэффициента. Поскольку минуло уже более трех лет в рамках четырехлетнего цикла, ряд местных органов, охваченных профилированием в начале 2006 года, вновь будет охвачен перепрофилированием до конца 2009/2010 года. Контрольный показатель охвата профилированием местных органов составит 48.

III. АНАЛИЗ ХАРАКТЕРИЗАЦИИ МЕСТНЫХ ОРГАНОВ ЗА ПЕРИОД С ДЕКАБРЯ 2005 ГОДА

6. Ниже в таблице приводится сводная информация о характеризации всех местных органов в период с декабря 2005 года, когда было возобновлено профилирование местных органов. Для расчета приведенных ниже данных были использованы новые критерии характеризации 2009/2010 года. Данные в таблице касаются только местных органов.

Таблица 1

Общее число предприятий в МВКР	Общая занятость	Число предприятий, охваченных профилированием	Общая занятость на охваченных предприятиях	Число подготовленных файлов данных профилирования; в скобках приведены данные о занятости	Доля (%) занятости на предприятиях, по которым подготовлены файлы данных
4 232	2 941 680	230	2 2615 849	126 (1 724 831)	65,9

IV. ПРОБЛЕМА РАСХОЖДЕНИЙ

7. Одной из главных причин расхождений между данными PAYE и данными о занятости является наличие у школ собственного составителя платежных ведомостей. На протяжении ряда лет PAYE для новых школ автоматически привязывались к их соответствующим местным органам, а местные органы оказывались либо не способны, либо не готовы продолжать предоставлять данные по этим школам в рамках ежегодного регистрового обследования предприятий (РОП). Следствием этого стало снижение показателей занятости по РОП, приведшее к увеличению расхождений между данными PAYE и данными о занятости.

8. В 2007 году были введены в действие новые процедуры для мониторинга и контролирования всех новых PAYE, относящихся к школам, для обеспечения того, чтобы в случае привязки PAYE к соответствующему местному органу тот был в состоянии предоставлять данные о занятости в рамках РОП. Поскольку процесс самостоятельного ведения платежных ведомостей школами наблюдается на протяжении уже нескольких лет, это в той или иной степени затронуло значительное число местных органов. Профилирование местных органов способствует решению этой проблемы посредством обеспечения того, чтобы все школы охватывались учетом либо в рамках РОП их соответствующего местного органа, либо посредством их выделения в категорию отдельных предприятий в Межведомственном коммерческом регистре (МВКР) и обеспечения возможности их отбора в рамках РОП.

9. Хотя наличие PAYE в школах обусловливает некоторые из расхождений между данными PAYE и данными о занятости, это не объясняет все такие расхождения. Еще один фактор, обусловливающий расхождение, связан с тем, что местные органы обычно нанимают значительное число временных работников, включая внештатных заместителей преподавателей, которые не работают круглогодично, но продолжают числиться в платежных ведомостях местных органов. Если временные сотрудники не работают на момент проведения РОП, то это может способствовать возникновению любых расхождений между данными PAYE и данными о занятости, поскольку опросный лист РОП необходимо заполнять в определенный момент времени.

10. В тех случаях когда местный орган не в состоянии представить данные об окладах в школах, которые имеют свои собственные PAYE и предпочли использовать внешний орган для ведения платежных ведомостей, но в то же время он все же способен предоставлять данные о занятости для других обследований УНС, используются специально создаваемые для целей отчетности единицы для представления данных в рамках ежемесячного обследования зарплат и окладов. Причина выбора этого подхода связана с попыткой сократить издержки соблюдения требований, поскольку альтернативная стратегия подразумевала бы выделение каждой школы с собственной системой PAYE в отдельное предприятие, в связи с чем она становилась бы объектом для охвата всеми соответствующими обследованиями. Здесь можно привести конкретный пример.

11. К другим факторам, обусловливающим расхождения, относятся:

a) самостоятельные управленческие организации;
b) частные финансовые инициативы;
c) совместные предприятия.

V. СТАНДАРТНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ДЛЯ ШКОЛ

12. Одна из проблем, возникших при профилировании местных органов на протяжении последних трех лет, связана с масштабами ошибок в классификации школ. Проверка местных единиц, охватываемых обследованием РОП, составляет часть стандартных проверок профилирования, осуществляемых во всех случаях, и обычно подразумевает проверку соответствия бизнес-профиля местных единиц, числящихся в МВКР, соответствующей Стандартной отраслевой классификации (СОК), а также соответствия СОК типу предприятия, являющегося объектом профилирования.

13. Поскольку все местные органы имеют полный перечень школ на своих вебсайтах, проверить ошибки в классификации той или иной школы очень легко, но даже после обработки данных РОП неизменно возникают ошибки в классификации многих школ. Это может иметь существенное значение для общей классификации местного органа, поскольку образование, и прежде всего начальное образование, обычно является доминирующей позицией Стандартной отраслевой классификации (СОК). Были устранены аномалии в классификационном инструментарии, используемом УНС, применительно к различиям между специальными школами, относящимися к системам начального и среднего образования.

VI. АНАЛИЗ ПЕРВОЙ ДВАДЦАТКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

14. Ниже приводится перечень 20 местных органов, имеющих самые крупные показатели по занятости. Приемлемый диапазон разброса коэффициента "PAYE/занятость" составляет 0,9-1,1. На первую двадцатку приходится 26,6% совокупной занятости в органах местного самоуправления, подпадающих под критерии Группы профилирования предприятий (ГПП), и 23,7% - во всех местных органах управления.

Таблица 2

Местный орган	PAYE	Занятость	Коэффициент
Предприятие 1	21832	25752	0,85
Предприятие 2	54354	60171	0,90
Предприятие 3	31493	34386	0,92
Предприятие 4	42217	43932	0,96
Предприятие 5	23329	24257	0,96
Предприятие 6	33295	34160	0,97
Предприятие 7	30742	31173	0,99
Предприятие 8	50055	50575	0,99
Предприятие 9	42914	41956	1,02
Предприятие 10	34572	33771	1,02
Предприятие 11	25611	24713	1,04
Предприятие 12	35946	33025	1,09
Предприятие 13	30556	28045	1,09
Предприятие 14	36563	32157	1,14
Предприятие 15	36233	30830	1,18
Предприятие 16	46179	38725	1,19
Предприятие 17	30329	24999	1,21
Предприятие 18	31000	25235	1,23
Предприятие 19	32975	26496	1,24
Предприятие 20	44068	28511	1,55
ИТОГО	**714263**	**696726**	**1,03**

VII. ВЫВОДЫ

15. При проведении профилирования требуется решение целого ряда вопросов:

a) школы, имеющие отдельные системы PAYE, необходимо проверять по линии местного органа на предмет того, можно ли их учитывать в отчетности местных органов;

b) важное значение имеет постоянный пересмотр критериев при возникновении других сценариев;

c) создание специальных отчетных структур в рамках поддержки проведения конкретных обследований УНС;

d) необходимость учета самостоятельных управленческих организаций, частных финансовых инициатив и совместных предприятий;

e) вопросы, связанные со Стандартной отраслевой классификацией местных единиц, охватываемых Регистровым обследованием предприятий.

16. В 2006 году было объявлено о создании ряда новых районов унитарного административного подчинения для перехода к одноярусной структуре местного управления вместо двухъярусной системы, все еще широко распространенной в Англии. С 1 апреля 2009 года было сформировано девять новых районов унитарного административного подчинения. Для целей процесса профилирования необходимо будет объединить ряд существующих советов округов и графств для формирования нового района унитарного административного подчинения.