

УДК 311.21

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ У РЕГІОНІ

Іє О.М., Крамаренко В.О.

METHODICAL PRINCIPLES OF STATISTICAL ANALYSIS OF UNEMPLOYMENT POPULATION IN THE REGION

Ie O.N., Kramarenko V.O.

У статті проаналізовано існуючі методологічні підходи до визначення чисельності безробітних та діючу систему показників безробіття.

Ключові слова: безробіття, ринок праці, зайнятість, вивільнення, Державна служба зайнятості, працевдатне населення, динаміка, показник.

Вступ. Безробіття виступає центральною проблемою у сучасному суспільстві, яка є актуальнішою у період переходу України до ринкової економіки та набуває більшої гостроти у період світової економічної кризи.

Формування рівня і структури безробіття є основним результатом функціонування ринку праці, без якого неможливе існування ринкової економіки. Для будь-якої роботи потрібен стимул, тому, з одного боку, безробіття виступає важливим стимулятором для активності працюючого населення, але з іншого створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, підприємство – персонал.

Мета статті полягає у вивченні методологічних питань статистичного дослідження безробіття.

Виклад основного матеріалу. Існують різні методичні підходи до збирання інформації про безробітних, тобто до підрахунку їхньої чисельності.

У нашій країні такий облік веде Державна служба зайнятості, яка реєструє населення, що звертається за допомогою у працевлаштуванні, а в разі неможливості надання роботи реєструє як безробітних. Отже, чисельність безробітних визначається за кількістю працівників, які отримали статус безробітного.

Безробітні у визначенні МОП – це особи у віці 15-70 років (zareєстровані та незareєстровані в державній службі зайнятості), які задовольняють трьома умовами:

1) «не мали роботи (прибуткового заняття)»;

2) «активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню», тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів, аби мати оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;

3) були «готові розпочати роботу впродовж двох найближчих тижнів», тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві впродовж наступних двох тижнів.

До категорії безробітних належать також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за направленням державної служби зайнятості населення.

В Україні згідно із Законом «Про зайнятість населення», ухваленим у 2012 р., безробітною вважається особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Отже, наведемо основні характеристики безробітного в Україні:

- працевдатні в працевдатному віці – контингент осіб віком від 15 до 70 років, котрі за станом здоров'я здатні працювати, тобто виключено інвалідів праці та війни I і II груп. Пенсіонери і молодь віком до 15 років дістати статусу не можуть, а отже, статистикою праці не враховуються;

- брак будь-якого заробітку передбачає, що громадянина немає доходів, які перевищують мінімальний розмір заробітної плати, а також немає будь-якого зв'язку з підприємством. Особи, які перебувають у тривалих відпустках, не можуть бути зареєстровані як безробітні;

- брак належної роботи, тобто, за Законом про зайнятість, такої, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій самій місцевості, де він проживає. Заробітна плата й інші умови праці мають відповідати рівню, який дана особа мала на попередній роботі, з урахуванням середнього рівня за даною спеціальністю. У разі пропозиції належної роботи враховуються стаж за спеціальністю, попередня діяльність, вік, освіта, стан на ринку праці, тривалість безробіття.

Остання характеристика, що встановлює статус і важлива для статистики безробіття, – це реєстрація в Державній службі зайнятості.

Зупинимось на класифікації форм безробіття. Вони можуть бути відкритими або прихованими. Відкриті форми передбачають чітко виражену наявність незайнятих працездатних людей, приховані – формальну зайнятість працівника.

Розглянемо перший блок відкритого безробіття. Залежно від його природного рівня розрізняють такі форми:

- фрикційне безробіття – пов'язане з переміщенням осіб з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості – до іншої. Отже, це своєрідна соціальна суперечність, яку розуміють як проблему пошуку підходящої роботи. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, тому що частина працівників, тимчасово втративши роботу, переходить з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на вищеоплачувану і більш продуктивну;

- структурне безробіття – виникає в результаті структурних зрушень в економіці, які впливають на структуру сукупного попиту на робочу силу: на одні професії попит підвищується, на інші – падає;

- циклічне безробіття – виявляється в умовах спаду як фази економічного циклу.

До цього блоку належить також сезонне безробіття, котре спричинене існуванням виробництв, для яких характерні різкі коливання попиту на працю, що задається ритмом виробництва (будівництво, сільське господарство тощо) та «сезонним» припливом випускників навчальних закладів.

Другий блок пов'язаний з охопленням сегментів на ринку праці. Тут безробіття поділяють на такі види:

- економічне – зумовлене коливанням ринкової кон'юнктури;

- технологічне – результат модернізації виробництва, впровадження працеощадних технологій;

- молодіжне – викликане дискримінацією молоді на ринку праці;

- конверсійне – визначається скороченням чисельності армії та зайнятих у галузях військового комплексу;

- жіноче та ін.

У третьому блоці безробіття поділено на такі групи:

- абсолютне – коли робочих місць менше, ніж працездатного населення. Воно має назву «перенаселення»;

- відносне – коли в одному місці спостерігається надмір робочої сили, а в іншому – її дефіцит, тобто невідповідність робочих місць і робочої сили за структурою.

Окремо зупинимось на прихованому безробітті, яке виявляється в таких формах:

- 1) вимушена неповна зайнятість – людина працює неповний робочий день або неповний робочий тиждень, маючи бажання працювати більше;

- 2) кваліфікаційна – людина працює не за своїм рівнем майстерності, розрядом, спеціальністю;

- 3) функціональна – якщо працівник, навіть зарахований на певну посаду за фахом і зайнятий цілий робочий день, не виконує своїх обов'язків, а лише присутній на робочому місці.

Розглянемо показники, що характеризують ситуацію на ринку праці.

Перший показник – це рівень вакантності робочих місць, який розраховується як відношення заявленої потреби підприємств на робочу силу для заміщення вакантних робочих місць і посад до середньооблікової чисельності зайнятих. Визначається цей показник для всіх працівників, у тому числі для робітників і спеціалістів у розрізі галузей народного господарства.

Інший важливий показник місткості офіційної частини відкритого ринку праці – кількість підприємств, які контактують з Центром зайнятості з питань попиту на робочу силу і питомої ваги зайнятих на них робітників у середньорічній чисельності робітників та службовців.

Показники структури пропонування робочої сили на офіційному ринку праці, показники результативності Центру зайнятості щодо забезпечення населення роботою, які характеризують ситуацію на ринку праці, виявляють тенденції спаду або підвищення попиту на робочу силу. При цьому розглядаються такі групи населення:

- незайняте працездатне населення в працездатному віці, яке шукає роботу за найманням і не має інших джерел доходу;

- зайняті, котрі бажать змінити роботу;

- працездатне населення, яке має фіксований дохід, але бажає додатково підробляти, у тому числі учні, пенсіонери.

До показників структури пропонування робочої сили належать:

- питома вага згаданої вище групи населення 3-поміж тих, хто звернувся з питання працевлаштування, працевлаштованих;

- питома вага працевлаштованих 3-поміж тих, хто звернувся, за групами населення.

До показників результативності служби зайнятості щодо забезпечення населення роботою відносять:

- показник інтенсивності очікуваного вивільнення (розраховується як відношення заявленої підприємствами кількості очікуваного вивільнення до середньооблікової чисельності зайнятих на них робітників);

- частка реального вивільнення в очікуваному періоді (розраховується як відношення суми працевлаштованих і безробітних з числа реально вивільнених робітників на кінець розглядуваного періоду (півріччя, кварталу) відомчого обліку Центру зайнятості до відповідного показника очікуваного вивільнення з розд. 5 форми статистичної звітності № 1-ПН (працевлаштування).

У разі поглиблення спаду виробництва зближення рівнів реального й очікуваного вивільнення робочої сили докорінно змінить кон'юнктуру ринку праці: призведе, з одного боку, до скорочення прихованого безробіття в результаті зростання чисельності звільнених з підприємств, з другого – до посилення розбалансованості попиту на працю і пропонування робочої сили, розширення масштабів зареєстрованого безробіття.

Найважливішою характеристикою ситуації на ринку праці є динаміка рівня безробіття та співвідношення чисельності безробітних і руху показників попиту на робочу силу.

Рівень безробіття розраховується відносно:

- чисельності працездатного населення;
- середньооблікової чисельності робітників і службовців;
- чисельності незайнятих, які звернулися до служби зайнятості з питання працевлаштування.

Визначаються також показники:

- частка безробітних серед зайнятих;
- кількість вакансій на одного безробітного.

Особливе місце на ринку праці відводиться жінкам. Наявні статистичні дані дають змогу виокремити їх серед загальної кількості громадян, які звернулися з питання працевлаштування. Установлюють питому вагу працевлаштованих жінок 3-поміж усіх працевлаштованих, а саме:

- зайнятих трудовою діяльністю;
- тих, що бажають працювати у вільний від основної роботи час;
- тих, що бажають змінити роботу;
- учнів, які бажають працювати у вільний від навчання час;
- не зайнятих трудовою діяльністю пенсіонерів та не пенсіонерів.

Тенденція розвитку регіональних ринків праці багато в чому визначається динамікою показника очікуваного вивільнення робочої сили.

Для аналізу ситуації на ринку праці являє інтерес ранжирування динаміки попиту на робочу силу і вивчення структури потреби в працівниках за регіонами. Ранжирування здійснюють за трьома групами:

- 1) спад попиту нижче від середнього рівня;
- 2) середній рівень спаду попиту;
- 3) спад попиту вище від середнього рівня.

За цими групами визначають:

- потребу (попит) у робітниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад);
- абсолютне підвищення або зниження потреби (попиту);
- інтенсивність спаду на робочу силу.

Структуру потреби в робітниках вивчають за регіонами в розрізі категорій (робітники і службовці); визначають також приріст (зниження) частки попиту на спеціалістів тощо.

Для порівняння регіональної структури очікуваного вивільнення і зайнятості встановлюють ранги районів.

Розглянемо показники, що характеризують пропонування робочої сили на офіційному ринку праці.

За допомогою поданої далі системи показників проводять порівняльний аналіз за кон'юнктурою на регіональних ринках праці. В якості таких показників беруться:

- динаміка інтенсивності очікуваного вивільнення;
- зміна чисельності реально вивільнених;
- зміна потреби в робітниках для заміщення вакантних посад і робочих місць.

Результати досліджень. Сполучений аналіз наведених показників виявляє скерованість тенденцій у попиті і пропонуванні в усіх регіонах. Інтерес у порівняльному аналізі являє собою і групування районів за критерієм відхилення працевлаштування тих, що звернулися, від середнього показника в регіоні.

Розглянуті підходи до особливостей регіональних умов, які лежать в основі формування рівня працевлаштування тих, хто звертається до Державної служби зайнятості, виявляють різні ситуації на регіональних ринках праці, особливо щодо надання допомоги в отриманні роботи, проведення єдиної політики і заходів із забезпечення збалансованості попиту на працю та пропонування робочої сили Державною службою зайнятості, концентрації її діяльності на вирішенні вузького кола завдань стосовно організації роботи з населенням, яке потрапляє на ринку праці у так звані групи ризику.

Затверджені Мінстатом України 28 грудня 1993 р. нові форми державної звітності № 1-ПН, 2-ПН, 3-ПН, 4-ПН та ПН-1 дозволяють давати всеосяжну

характеристику поточного стану вивільнення і працевлаштування робітників, містять різноманітну інформацію для проектування в містах і районах програм зайнятості населення на наступний період.

Як відомо, технічний бік цієї роботи зводиться до розрахунку показників таблиць, єдиний зміст яких устанавлюється Міністерством праці України і Державним центром зайнятості. Загальною базою даних для цих таблиць служать результати аналізу економічного й соціального стану в регіоні, розмір очікуваного вивільнення робітників і формування ринку праці за рахунок інших джерел, кількість тих, хто звернувся до служби зайнятості.

На підставі даних державної статистичної звітності розраховується величина прихованого видимого безробіття. Для цього використовується формула

$$B_{\text{пр}} = \frac{H}{D},$$

де $B_{\text{пр}}$ – приховане видиме безробіття на підприємстві, у закладі, організації, осіб; H – кількість неявок на роботу з ініціативи адміністрації, людино-днів; D – кількість робочих днів у звітному періоді, днів.

Величина H береться з форми № 3-ПВ, в якій відбиваються всі неявки з ініціативи адміністрації через брак паливно-енергетичних ресурсів, матеріальних ресурсів (сировини, матеріалів, комплектувальних виробів), у тому числі внаслідок недопоставок за укладеними договорами окремо з підприємствами України й інших держав, зупинок через екологічні негаразди, брак ринку збуту, відмову торгівлі від продукції підприємства та з інших причин. Така докладна диференціація причин утрат робочого часу під час розроблення програм зайнятості населення поки що не застосовується, хоч вона й дозволяє надати цілеспрямованого характеру заходам зі скорочення безробіття.

Групування втрат часу за названими причинами істотно поглибило б аналіз умов, що сприяють появі безробіття, виявило б ті з них, що не залежать від місцевих регіональних органів, але часто справляють вирішальний вплив. Чинна методика підготовки програм зайнятості населення, на жаль, не враховує згаданих можливостей статистики, а тому має бути відповідно виправлена. На ці фактори вкрай потрібно зважати, визначаючи обсяги працевлаштування незайнятого населення, зіставляючи пропонування і попит на робочу силу, розраховуючи фінансові втрати на програму зайнятості населення.

Розрахунки за наведеною нижче формулою виконуються для кожного підприємства, організації, закладу і можуть бути згруповані за галузями народного господарства. Також устанавлюється чисельність вивільнених V , які вийдуть на повний ринок праці, за такою формулою:

$$V = K \cdot B_{\text{пр}},$$

де $B_{\text{пр}}$ – приховане видиме безробіття, осіб; K – коефіцієнт, який змінюється від 0 до 1 й визначається за результатами інтерв'ювання керівників за формулою

$$K = \frac{3 \cdot K}{H},$$

де 3 – кількість звільнених робітників у народному господарстві у зв'язку зі скороченням штатів, реорганізацією виробництва, використанням нової техніки тощо, осіб; K – коефіцієнт, який відбиває погіршення економічних умов у регіоні; H – неявки на роботу з ініціативи адміністрації, людино-днів.

Коефіцієнт K бажано розраховувати для кожного підприємства (організації, закладу), проте допустимо визначати тільки його середньогалузевий рівень.

Для з'ясування кількості тих, хто стоїть на обліку в службі зайнятості з числа вивільнених робітників, застосовують форми № 4-ПН, 2-ПН або результати соціологічних опитувань з-поміж робітників кожної галузі. При підготовці програм зайнятості рекомендується використовувати наявну статистичну інформацію, соціологічні дослідження заходів з наукового забезпечення програми. З цією метою визначається частка вивільнених, яка фактично є на обліку в службі зайнятості, d :

$$d = \frac{3'}{3_1},$$

де $3'$ – кількість звільнених, які звернулися за звітний період до служби зайнятості з питань працевлаштування, осіб; 3_1 – кількість звільнених за звітний період, осіб.

Розрахункова чисельність вивільнених, які будуть на обліку в службі зайнятості в наступний період 3_{i+1} , визначається за формулою

$$3_{i+1} = V_i \cdot d,$$

де V_i – очікувана в наступному році чисельність вивільнених, осіб; d – частка вивільнених, які фактично є на обліку в службі зайнятості, частка од.

Аналогічно встановлюється кількість вивільнених робітників, які є на обліку на початок року $3_{\text{п.р}}$

$$3_{\text{п.р}} = \frac{3_0}{3_1},$$

де 3_0 – чисельність вивільнених, які є на обліку на початку звітної періоду, осіб; 3_1 – чисельність вивільнених, які стали на облік протягом звітної періоду, осіб.

Кількість тих, що є на обліку на початок року, 3 дорівнює

$$3 = 3_{i+1} \cdot 3_{\text{п.р}}.$$

Чисельність вивільнених робітників на повному ринку праці на початок року $3_{\text{п}}$, осіб, розраховується за формулою

$$Z_n = \frac{Z}{d},$$

де Z – кількість тих, що є на обліку на початок року, осіб; d – частка вивільнених, які фактично є на обліку в службі зайнятості, частка од.

Оцінювання інших джерел пропонування робочої сили на ринку праці є необхідною умовою для розрахунку інших показників програми зайнятості на наступний період. Найвагоміший з них – чисельність звільнених за власним бажанням Z_B . У зв'язку з великим впливом на цей показник об'єктивних факторів найефективнішим методом для з'ясування тенденцій у частоті зміни місця роботи могли б бути соціологічні обстеження, причому проведені наприкінці звітнього періоду. Брак такої можливості змушує екстраполювати поточні співвідношення на майбутній період, передбачаючи при цьому відносну стабільність плинності кадрів.

Розрахунки рекомендується виконувати в такій послідовності.

Загальна кількість тих, хто звільнився за власним бажанням, Z_B , яка очікується протягом наступного року, обчислюється за формулою

$$Z_B = \frac{Z_{B_1} Z_{B_0}}{M_1 Z_{B_0} \times Z_{B_n}},$$

де Z_{B_1} – чисельність звільнених за власним бажанням, за прогул та інші порушення дисципліни у звітному періоді, осіб; M_1 – кількість кварталів у звітному періоді; Z_{B_0} – чисельність звільнених за власним бажанням, які є на обліку на початок періоду, та тих, хто звернувся до служби зайнятості у звітному періоді, осіб; Z_{B_n} – чисельність звільнених за прогул та інші порушення, які є на обліку на початок періоду, та тих, хто звернувся до служби зайнятості у звітному періоді, осіб.

Чисельність звільнених за власним бажанням, які звернуться до служби зайнятості в наступному році, $Z_{B_{i+1}}$ обчислюється за такою формулою:

$$Z_{B_{i+1}} = \frac{4(Z_{B_1} + Z_{B_0})}{M_1},$$

де Z_{B_1} – чисельність звільнених за власним бажанням, які стали на облік у звітному періоді, осіб; Z_{B_0} – чисельність звільнених за власним бажанням, які перебували на обліку на початку звітнього періоду, осіб; M_1 – кількість кварталів у звітному періоді.

Чисельність звільнених за власним бажанням і тих, хто перебуватиме на обліку на початок наступного року, розраховується за формулою

$$Z_{B_{i+1}} = Z_{B_{i+1}} \frac{Z_{B_0}}{Z_{B_0} + Z_{B_1}}.$$

Кількість звільнених за власним бажанням на повному ринку праці на початок наступного року Z_{B_n} визначаємо так

$$Z_{B_n} = Z_B \frac{Z_{B_0}}{Z_{B_0} + Z_{B_1}}.$$

Наведемо також розрахунок показників щодо звільнень за порушення трудової дисципліни. Загальна їхня кількість на повному ринку праці Z_q дорівнюватиме

$$Z_q = Z - Z_B.$$

З них на обліку в службі зайнятості буде

$$Z'_q = \frac{4(Z_{q_1} + Z_{q_0})}{M_1},$$

де Z'_q – чисельність звільнених за порушення дисципліни, які є на обліку в службі зайнятості, осіб; Z_{q_1} – чисельність звільнених за порушення дисципліни, які звернулися до служби зайнятості у звітному періоді, осіб; Z_{q_0} – чисельність звільнених за порушення дисципліни, які є на обліку в службі зайнятості на початок звітнього періоду, осіб.

Кількість звільнених за порушення дисципліни і тих, які будуть на обліку на початок наступного року, установлюємо за формулою

$$Z_{q_n} = Z_q \frac{Z_{q_0}}{Z_{q_0} + Z_{q_1}}.$$

Дані щодо випускників вищих і прирівняних до них навчальних закладів одержуються з інформації, яку надає керівництво вузів, коледжів, технікумів. За браку цієї інформації або несвоєчасного її одержання для розроблення проекту програми зайнятості можна скористатися даними форми № 2-ПН за періодами поточного року і балансу трудових ресурсів області за минулий період. Дані щодо студентів вузів можна дістати також зі звіту вищого навчального закладу (форма № 3-НК), звіту про роботу аспірантури і докторантури (форма № 1-НК), щодо студентів технікумів та інших середніх спеціальних закладів – зі звіту технікуму чи іншого спеціального навчального закладу (форма № 2-НК).

У чисельність випускників вищих і прирівняних до них навчальних закладів, які виходять на повний ринок праці, включаються ті з них, хто не отримав направлення на роботу за договорами або контрактами.

Кількість узятих на облік випускників вузів пропонується обчислювати за формулою

$$T_{i+1} = T' \times d,$$

де T_{i+1} – чисельність випускників вузів, які беруться на облік у наступному році, осіб; T' – чисельність випускників вузів, які виходять на повний ринок праці у наступному році, осіб.

Величина d обчислюється зі співвідношення

$$d = \frac{T_1}{T'},$$

де T_1 – чисельність випускників вузів, узятих на облік у службах зайнятості протягом поточного періоду, осіб; T' – чисельність випускників вузів, які вийшли на повний ринок праці в поточному році, осіб (береться за даними вузів за поточний період).

Кількість випускників, які будуть на обліку на початок наступного року, визначається в такому порядку.

1. Установлюється відношення кількості випускників, яка склалася на початок року, до тих, хто став на облік протягом звітного періоду:

$$d' = \frac{T_{п.р}}{T_{пр.р}},$$

де $T_{п.р}$ – чисельність випускників, які були на обліку на початок року, осіб; $T_{пр.р}$ – чисельність випускників, які стали на облік протягом року, осіб.

2. Ті, хто стоять на обліку на початок року, T_0 визначаються за формулою

$$T_0 = T \times d'.$$

3. Чисельність випускників вузів на повному ринку праці встановлюється за формулою

$$T_n = \frac{T_0}{d}.$$

Для розрахунку показників виходу на ринок випускників професійно-технічних училищ послуговуються матеріалами аналізу працевлаштування цієї категорії трудових ресурсів за попередній період, показниками статистичної форми № 3-ПН (профтех), матеріалами спеціальних соціологічних обстежень. На підставі статистичної інформації розрахунки очікуваних показників про вихід на ринок праці випускників профтехучилищ здійснюють за схемою, яка застосовується для випускників вузів.

Висновки. Безробіття – невід’ємний атрибут ринкової економіки, який має серйозні соціально-економічні наслідки як для самої людини, для її сім’ї, так і для суспільства в цілому. Для вирішення проблеми безробіття держава має широко впроваджувати такі методи регулювання зайнятості населення, як розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день; державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості; стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили; залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття; стимулювання осіб, що отримують державну допомогу, до пошуку робочих місць; збільшення кількості стажистів у системі професійної освіти; введення в дію запасів

невстановленого устаткування та підвищення коефіцієнта змінності його в цілому. Такі методи мають суттєво змінити динаміку безробіття в Україні.

Література

1. Архієреєв С. І. Курс економічної теорії: Навчальний посібник / С. І. Архієреєв, Н. Б. Решетняк. – Харків: НТУ «ХПІ», 2007. – 331 с.
2. Бараник З. П. Статистика ринку праці: Навч. посіб. / З. П. Бараник. – К.: КНЕУ, 2005. – 167 с.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці. Навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ: «Знання-Прес», 2001.
4. Каньоса М. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для спец. вищ. закладів. / М. І. Каньоса. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. – 185 с.
5. Лібанова Е. М. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: моногр. / Е. М. Лібанова. – НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2007.
6. Моторин Р. М. Економічна статистика: Навч. посіб. / Р. М. Моторин. – К.: КНЕУ, 2004. – 358 с.
7. Парфенцева Н. О. Статистика ринків: Підруч. для вищ. навч. закл./ДАСОА Держкомстату України / Н. О. Парфенцева. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2007. – 863 с.

References

1. Arhijerejev S. I. Kurs ekonomichnoi' teorii': Navchal'nyj posibnyk / S. I. Arhijerejev, N. B. Reshetnjak. – Harkiv: NTU «HPІ», 2007. – 331 s.
2. Baranyk Z. P. Statystyka rynku praci: Navch. posib. / Z. P. Baranyk. – K.: KNEU, 2005. – 167 s.
3. Bogynja D. P. Osnovy ekonomiky praci. Navchal'nyj posibnyk / D. P. Bogynja, O. A. Grishnova. – Kyi'v: «Znannja-Pres», 2001.
4. Kan'osa M. I. Ekonomika pidpryjemstva: Navch. posibnyk dlja spec. vyshh. zakladiv / M. I. Kan'osa. – Kam'janec'-Podil's'kyj: Abetka, 2002. – 185 s.
5. Libanova E. M. Ljud's'kyj rozvytok regioniv Ukrainy: analiz ta prognoz: monogr. / E. M. Libanova. – NAN Ukrainy. In-t demografy ta soc. doslidzh. – K., 2007.
6. Motoryn R. M. Ekonomichna statystyka: Navch. posib. / R. M. Motoryn. – K.: KNEU, 2004. – 358 s.
7. Parfenceva N. O. Statystyka rynkiv: Pidruch. dlja vyshh. navch. zakl./DASOA Derzhkomstatu Ukrainy / N. O. Parfenceva. – K.: DP «Informacijno-analitychne agentstvo», 2007. – 863 s.

Ие О. Н., Крамаренко В. О. Методические основы статистического анализа безработицы населения в регионе.

В статье проанализированы существующие методологические подходы к определению численности безработных и действующая система показателей безработицы.

Ключевые слова: безработица, рынок труда, занятость, увольнение, Государственная служба занятости, трудоспособное население, динамика, показатель.

Ie O. N., Kramarenko V. O. Methodical principles of statistical analysis of unemployment population in the region.

The article analyzes the existing methodological approaches to determining the number of unemployed and the existing system of unemployment.

Key words: *unemployment, labor market, employment, release, the State Employment Service, the working population dynamics, the rate.*

Іє Ольга Миколаївна, к.ф.м.н., доцент кафедри математичного аналізу та алгебри Луганського національного університету імені Тараса Шевченка, olgaie@mail.ru

Крамаренко Владислав Олегович, студент 4 курсу спеціальності „Фінанси та кредит” Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.

Рецензент: **Даніч В. М.**, д. е. н., професор, декан факультету менеджменту СНУ ім. В. Даля

Стаття подана 15.03.2013