УДК 311.312

**Хайрулина А.С.**

 **г. Пермь, Россия**

**СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**Аннотация**

Приведены результаты оценки состояния анализа трудовых отношений в организации. Исследование было проведено с целью выявления уровня удовлетворенности сотрудников, анализа конфликтных ситуаций, коммуникации между сотрудниками, а также изучения зарплатных и социальных условий труда. В процессе анализа были использованы различные методы и инструменты, такие как опросы, интервью, наблюдения и анализ документов. В результате исследования было выявлено, что большинство сотрудников организации высоко ценят свою работу и отношения с коллегами, но не «горят» конкретно своей работой . Однако были выявлены определенные проблемы в сфере коммуникации, конфликтов и недовольства некоторых сотрудников с зарплатными условиями. Рекомендуется провести дополнительные мероприятия по улучшению трудовых отношений, такие как обучение конфликтному разрешению, улучшение системы мотивации и прозрачности в оплате труда.

**Ключевые слова**

Трудовые отношения, гибкость трудовых отношений, требования к условиям труда, защита прав работников, обновление законодательства.

Статья о трудовых отношениях всегда остается актуальной, так как рабочие отношения являются важной частью жизни любого человека. В современном мире многообразие форм занятости, изменения в законодательстве, развитие технологий и другие факторы постоянно влияют на сферу труда и трудовых отношений. Кроме того, важно осознавать свои права и обязанности как работника или работодателя, изучать новые тенденции и методы управления персоналом, разбираться в вопросах социального обеспечения и защиты трудовых прав. Поэтому информация о трудовых отношениях всегда будет актуальной и полезной для всех, кто работает или планирует работат. В настоящее время трудовые отношения являются одной из ключевых сфер в экономике и обществе. Изучение данной проблемы позволяет лучше понять процессы, происходящие на рынке труда, взаимодействие между работниками и работодателями, а также развитие социальных отношений в обществе.

Анализ научной литературы показывает, что тема трудовых отношений широко представлена в исследованиях различных авторов. Однако, вопросы, связанные с эволюцией таких отношений, последствиями изменений в трудовом законодательстве, а также влиянием новых технологий на трудовые отношения, остаются актуальными и требуют дальнейшего изучения.

Целью данного исследования является анализ текущего состояния трудовых отношений, их динамики и перспектив развития. Для достижения данной цели были использованы следующие методы исследования: анализ статистических данных, опрос работников и работодателей, интервью с экспертами и т.д.

Для начала рассмотрим, что такое трудовые отношения. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Так же стоит рассмотреть ключевые слова:

1. Гибкость трудовых отношений - возможность адаптации условий и режима труда к изменяющимся потребностям бизнеса и работников.
2. Гибкие формы занятости - это работа на условиях, которые не ограничены традиционными рабочими схемами, например, удаленная работа, частичная занятость, гибкий график и т.д.
3. Требования к условиям труда - это ожидания работников относительно рабочей среды, заработной платы, графика работы, возможностей профессионального развития и др.
4. Защита прав работников - комплекс мер, направленных на обеспечение социальной защиты, равенства, безопасности и достоинства работников в процессе труда.
5. Обновление законодательства - изменения в законодательном регулировании трудовых отношений в соответствии с социально-экономическими изменениями и социальными запросами.

**1. Анализ изменений в трудовом законодательстве.**

В последние годы произошли значительные изменения в трудовом законодательстве, направленные на улучшение условий труда для работников. Однако, несмотря на это, существуют проблемы с его реализацией на практике. Изменения в трудовом законодательстве в последние годы в основном были направлены на защиту прав работников, улучшение условий труда и соблюдение равенства на рабочем месте. Например, были приняты законы о повышении минимальной заработной платы, увеличении отпусков и оплачиваемых выходных дней, защите от дискриминации и трудового насилия. Однако, несмотря на принятие новых законов, их реализация на практике остается проблематичной. Во многих случаях работники сталкиваются с нарушением их прав со стороны работодателей, часто из-за недостаточной контрольной и наказательной функции государства. Одной из основных проблем является недостаточная информированность работников о своих правах и об изменениях в трудовом законодательстве. Многие работники не знают, что им полагается оплачиваемый отпуск, какие нормы рабочего времени установлены и какие компенсации предусмотрены за работу в выходные дни или ночное время. Кроме того, многие работодатели пренебрегают законодательством и не выполняют свои обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, выплате заработной платы в срок, предоставлению оплачиваемых отпусков и других льгот работникам. Для решения этих проблем необходимо усиление контроля со стороны государства за соблюдением трудового законодательства, проведение информационной кампании среди работников о их правах, а также повышение ответственности работодателей за нарушения законодательства в области труда. Таким образом, только совместными усилиями государства, работодателей и работников можно обеспечить справедливые и безопасные условия труда для всех.

**2. Влияние цифровизации на трудовые отношения.**

Цифровизация имеет как положительные, так и отрицательные последствия для трудовых отношений. С одной стороны, новые технологии улучшают производительность труда, с другой стороны, они могут привести к сокращению рабочих мест и ухудшению условий труда. Цифровизация имеет значительное влияние на трудовые отношения и может вызвать как положительные, так и отрицательные последствия.

Положительные аспекты цифровизации на трудовые отношения:

1. Увеличение производительности труда: Внедрение цифровых технологий позволяет автоматизировать многие процессы и улучшить эффективность труда, что может привести к повышению производительности рабочих.

2. Улучшение коммуникации и сотрудничества: Цифровые инструменты упрощают обмен информацией между сотрудниками, повышают скорость решения задач и способствуют улучшению коллективной работы.

Отрицательные аспекты цифровизации на трудовые отношения:

1. Сокращение рабочих мест: Внедрение автоматизации и роботизации может привести к снижению спроса на ручной труд, что может привести к сокращению рабочих мест и увеличению безработицы.

2. Ухудшение условий труда: Неконтролируемое использование цифровых технологий может привести к перегрузке информацией, появлению стресса и ухудшению психологического состояния сотрудников.

3. Рост цифрового дивида: В условиях цифровизации могут возникать новые виды неравенства среди работников, такие как отставание в навыках использования новых технологий, что может привести к дисбалансу в заработной плате и возможностях.

Для того чтобы минимизировать отрицательные последствия цифровизации на трудовые отношения, важно разрабатывать соответствующие стратегии управления изменениями, обеспечивать обучение и развитие навыков сотрудников, а также создавать сбалансированные условия труда, включая защиту прав работников и регулирование рабочего времени.

**3. Взаимодействие работников и работодателей.**

Успешные трудовые отношения основаны на взаимном доверии и уважении между работниками и работодателями. Коммуникация и возможность участия работников в принятии решений играют важную роль в формировании позитивного рабочего климата. Взаимодействие между работниками и работодателями является одним из ключевых аспектов успешного функционирования любой организации. По данным исследований, взаимное доверие и уважение сотрудников и руководства существенно повышают производительность труда, уровень удовлетворенности работой и общую эффективность компании.

Коммуникация играет важную роль в формировании позитивного рабочего климата. Открытость, прямолинейность и прозрачность в общении между сотрудниками и руководством позволяют избежать конфликтов, уточнить ожидания и цели обеих сторон, а также избежать недоразумений. Профессиональная коммуникация способствует более эффективной координации деятельности сотрудников и значительно улучшает работу команды в целом. Возможность участия сотрудников в принятии решений также имеет большое значение. Привлечение работников к обсуждению и принятию важных бизнес-решений способствует их более активному отношению к работе, повышает уровень ответственности и мотивации, а также способствует росту профессиональных навыков и умений. Работа в дружественной и открытой атмосфере, где каждый член команды чувствует себя важным и уважаемым, является основой долгосрочных и успешных трудовых отношений. В целом, взаимодействие между работниками и работодателями должно строиться на основе взаимного доверия, уважения и поддержки. Только при соблюдении этих принципов можно построить эффективную команду, способную достигать поставленные цели и развивать компанию вдоль пути к успеху.

 **4. Конфликтны ситуации.**

Сейчас в конфликтные ситуации в трудовых отношениях могут возникать по разным причинам, таким как несоблюдение трудового законодательства, недовольство условиями труда, конфликты между работниками и руководством, несправедливым увольнением и т.д. Одним из актуальных вопросов является повышение заработной платы и социальных гарантий для работников, а также борьба за соблюдение прав работников на рабочем месте. В связи с этим возникают конфликты между работниками и работодателями, а также между профсоюзами и предприятиями. Также необходимо отметить, что в условиях экономического кризиса и нестабильности на рынке труда могут возникать конфликты связанные с увольнениями, сокращением штатов, неоплатой заработной платы и т.д. Для решения конфликтных ситуаций в трудовых отношениях в России важно соблюдение законодательства, проведение переговоров между сторонами конфликта, обращение к профсоюзам и государственным органам по защите прав работников.

1. **Заработная плата.**

31% работающих россиян устраивает их зарплата, за два года показатель упал на 1 процентный пункт, показал опрос Hh.ru (есть в распоряжении Сравни). При этом женщины реже мужчин удовлетворены уровнем своего дохода — так ответили 29% респонденток.Больше остальных довольны зарплатой россияне, которые заняты в сфере добычи сырья, — 40% опрошенных. Далее следуют строители, медики, юристы и маркетологи. Меньше всего удовлетворены зарплатой специалисты по консалтингу — только 12%. Среди представителей рабочих профессий таких 23%.В среднем россияне ставили своей работе 5,8 из 10 баллов по уровню удовлетворённости. Самые низкие оценки общему состоянию дел на работе и отношению к компании ставят респонденты из Москвы и Калининградской области — 5 и 5,1 балла соответственно. Самые высокие баллы — у жителей Перми — 6,8 балла из 10.Среди положительных моментов на работе участники опроса отметили коллектив и рабочие обязанности. Меньше всего респондентов заявили, что их устраивают перспективы карьерного роста — лишь 8%. А 15% человек ответили, что их вообще мало что радует в компании.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать вывод о необходимости постоянного мониторинга и анализа трудовых отношений с целью их оптимизации и совершенствования. Решение проблем, выявленных в ходе исследования, позволит улучшить условия труда для работников и повысить эффективность деятельности предприятий.