

Целоева Милана Идрисовна
магистрант
кафедра теории государства и права
юридический факультет
Ингушский государственный университет
г. Магас, Россия

История развития права на отдых в российском законодательстве

Аннотация. В данной статье анализируется история развития права на отдых в российском праве. В ней подробно анализируются основные этапы развития данного права, в том числе влияние международных стандартов и изменений, происходящих в стране на фоне меняющихся социально-экономических условий. Особо внимание уделяется законодательным инициативам по защите права на отдых работников и практическим аспектам реализации этого права. В исследовании делается вывод о том, что обеспечение права на отдых является важнейшим условием социальной защиты и повышения качества жизни граждан.

Ключевые слова: право на отдых; российское законодательство; история права; трудовое право; социальные гарантии; рабочее время; социальная защита; правоприменение; законодательные инициативы.

Tseloeva Milana Idrisovna
master's student
department of Theory of State and Law
Faculty of Law
Ingush State University
Magas, Russia

History of the development of the right to rest in russian legislation

Abstract. This article analyzes the history of the development of the right to rest in Russian law. It analyzes in detail the main stages of the development of this law, including the impact of international standards and changes taking place in the country against the background of changing socio-economic conditions. Particular attention is paid to legislative initiatives to protect the right to rest of employees and practical aspects to the implementation of this right. The study concludes that ensuring the right to rest is the most important condition for social protection and improving the quality of life of citizens.

Keywords: the right to rest; Russian legislation; history of law; labor law; social guarantees; working hours; social protection; law enforcement; legislative initiatives.

Современное российское трудовое законодательство о рабочем времени и времени отдыха развивалось постепенно, под влиянием исторических событий, социально-экономических и политических изменений в стране. Изучение развития российского трудового законодательства в этой сфере позволяет выделить как положительные, так и отрицательные практики, лучше понять характер и перспективы дальнейших изменений в регулировании трудовых прав. Это позволит сделать более точные выводы об эффективности тех или иных мер с учетом предыдущего опыта.

Нынешняя правовая база, регулирующая режим рабочего времени и времени отдыха, является результатом длительного процесса развития и совершенствования соответствующего законодательства, начавшегося почти столетие назад. «За это время закон об отпусках был существенно реструктурирован и дополнен в связи с развитием

других государственных институтов и правовых систем, изменениями в социально-экономической политике и идеологическими причинами» [4, с.34].

На этот процесс повлияло как общее развитие трудового законодательства, так и специфический аспект стандартизации труда: Индустриализация экономики в ходе промышленной революции в XVIII и XIX веках привела к значительному расширению рынка наемного труда. В России первые правительственные документы о трудовых отношениях были приняты до отмены рабства в 1861 году.

В 1835 году был принят указ «Об отношениях между владельцами фабрик и наемными рабочими» [3], регламентировавший использование рабочей силы на промышленных предприятиях.

Согласно этому документу, владельцы фабрик не имели права требовать возвращения своих рабочих, а рабочие не могли уволиться до истечения срока контракта с компанией. С другой стороны, промышленники имели возможность досрочно уволить рабочих, если они нарушали трудовые обязательства или кодексы поведения. Однако это положение не гарантировало отпуска рабочим, что, наряду с отсутствием других социальных и трудовых гарантий и широким распространением труда женщин и несовершеннолетних, стало одной из главных проблем, характерных для XIX века.

В конце XIX - начале XX века различные аспекты наемного труда были включены в законодательство отдельных отраслей, но не во всех из них говорилось о праве работников на отдых. Только осенью 1897 года такой закон наконец появился. Он назывался «Закон о продолжительности и распределении рабочего времени на фабриках и заводах». Его действие распространялось на фабрики, правительственные и государственные предприятия, золотые и платиновые прииски, железнодорожные и горные предприятия. Этот закон решил важную проблему отсутствия четкого определения рабочего времени, то есть продолжительности пребывания рабочего на предприятии [1, с. 9].

В 1882 году был издан указ об обязательном исполнении трудового распорядка на фабриках и заводах, который ввел ограничения на продолжительность рабочего дня для женщин и детей. Это не было полноценным правом на отдых, но стало первым шагом на пути к социальному законодательству. Введение 11-часового рабочего дня для мужчин и 10-часового рабочего дня для женщин и молодежи в 1897 году признало необходимость отдыха и ввело более системный подход к регулированию рабочего времени.

1917 год. Октябрьская революция радикально изменила систему трудовых прав. Декрет о рабочем контроле ввел принцип свободного рабочего времени; были введены восьмичасовой рабочий день и два выходных дня в неделю; принцип свободного рабочего дня был введен Законом об управлении трудом; принцип свободного рабочего дня и свободной рабочей недели был введен Законом об управлении трудом.

Одним из важнейших событий этого процесса стал Декрет о социальном обеспечении 1920 года, который расширил право граждан на оплачиваемый отпуск. В дальнейшем общие обязательства государства перед трудящимися привели к созданию системы отпусков, что стало важным шагом в развитии трудового права.

В 1922 году была принята часть I Трудового кодекса, регулирующая основные права работников, включая право на отдых. Важные поправки, касающиеся права на отдых, включают в себя введение праздников и обязательных выходных дней, которые сыграли важную роль в улучшении условий труда. Закон 1987 года устранил этот пробел, введя в нормативные акты официальное определение рабочего времени. Это часть дня, в течение которой работники по договору обязаны продолжать работу в компании для выполнения своих обязанностей [2, с. 355].

После распада Советского Союза и перехода к рыночной экономике в 1990-х годах законодательство претерпело значительные изменения: В 1991 году была принята новая Конституция Российской Федерации, которая наделяет всех граждан основным правом на отдых. Статья 37 Конституции гласит, что труд свободен и каждый имеет право на отдых.

В 2001 году был принят Трудовой кодекс Российской Федерации, который четко определил нормы рабочего времени, выходные и праздничные дни, а также дополнительные гарантии для работников. Новые стандарты включали в себя не менее 28 дней оплачиваемого отпуска в год и верхний предел продолжительности рабочего дня. Эти меры значительно расширили права работников на отдых и облегчили трудовой процесс.

1 февраля 2002 года вступил в силу Четвертый Трудовой кодекс Российской Федерации. Подготовка этого закона заняла около 10 лет, при этом были учтены международные трудовые нормы и документы, в том числе Конвенция МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках, принятая в 1970 году, но до сих пор не ратифицированная. Впервые в истории кодификации трудового законодательства проект Трудового кодекса Российской Федерации был вынесен на общественное обсуждение с учетом требований и интересов всех участников трудовых отношений. Будущие ТК обсуждались на конференциях и форумах, в СМИ, научных кругах и государственных органах.

Окончательный вариант Трудового кодекса был рассмотрен и одобрен трехсторонним комитетом, в который вошли представители правительства, работодателей и профсоюзов со всей России. Нормы о рабочем времени и времени отдыха были включены в Трудовой кодекс в качестве отдельной главы, и их применение дало возможность гармонизировать другие законодательные акты.

В последние годы право на отдых продолжает развиваться с учетом новых социально-экономических условий. Больше внимания уделяется защите занятости, гигиене труда и балансу между работой и личной жизнью. Однако проблемы с соблюдением законодательства сохраняются, работники не в полной мере осведомлены о своих правах, а право на отдых трудно обеспечить соблюдением.

Нестандартные формы работы и ненормированный рабочий день становятся все более популярными в последние годы и являются одним из наиболее эффективных способов повышения лояльности и приверженности сотрудников. Такие методы не только мотивируют сотрудников, но и способствуют повышению рентабельности работодателей. Поскольку флекстайм и телеработа не подпадают под обычный восьмичасовой рабочий день, необходимо внести изменения в законодательную базу. В результате могут быть разработаны новые инструменты для управления рабочим временем и временем отдыха сотрудников.

История развития права на отдых в российском законодательстве показывает эволюцию отношения к труду и его защите. Право на отдых возникло как часть трудового права и постепенно стало неотъемлемой частью социальной политики государства. Защита и развитие этого права важны для обеспечения достойных условий труда и социальной справедливости в обществе.

Список источников

1. Гнетова Л. В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. - Владимир, 2008. - 250 с.
2. Полное собрание законов Российской Империи. Собрание 3-е: в 33 т. СПб.: Гос. тип., 1885-1916. Т.17. - 601 с.
3. Положение от 24 мая 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающие на оные по найму» // ПСЗ. II. Т. X. СПб., 1836.
4. Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05. - М., 2011. - 180 с.