## История развития трудового законодательства в России

Впервые трудовые отношения на Руси были письменно задокументированы в «Русской правде». Это свод законодательных норм, написанный **князем Ярославом Мудрым** («Правда Ярослава» 1016г.)**.**

В 1835 году вышло положение **«Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на работу по найму».** В положении было 10 статей. Но их выполнение больше лежало на совести владельцев фабрик и редко соблюдалось.

Трудовое законодательство России начало формироваться в XIX веке, когда стала очевидной невозможность регулирования трудовых отношений исключительно методами гражданского права. Сначала в России принимаются отдельные разрозненные законы, устанавливающие некоторые ограничения хозяйской власти работодателей, а также направленные на защиту наиболее уязвимых категорий трудящихся (женщин, подростков), затем законодательство приобретает некоторые черты кодификации. Самым значительным результатом дореволюционного этапа развития трудового права становится Устав о промышленном труде 1913 года.

В российском законодательстве дореволюционного периода договор найма рабочих квалифицировался как гражданско-правовой договор личного найма, то есть договор, в силу которого одно лицо за вознаграждение приобретало право временного возмездного пользования трудом другого лица. Однако Устав закрепил специальные правила относительно использования наемного труда. В совокупности с последними достижениями юридической науки это обусловило постановку вопроса о формировании новой отрасли законодательства, названного в конечном итоге трудовым.

События 1917 года ознаменовали очередную реформу трудового законодательства. Временное правительство поставило задачу развития и совершенствования законодательства о труде и даже успело разработать проект закона о трудовом договоре, который не был принят в связи с известными событиями октября 1917 года. Но даже сегодня законопроект оценивается как высочайшее достижение юридической мысли, отразившее передовые тенденции того времени. Впервые было предложено заменить "договор личного найма" на "трудовой договор" со всеми вытекающими отсюда последствиями в виде усиления социальной защиты работника, предполагалось установит такие гарантии, как, например, правило о предоставлении нанявшемуся времени для удовлетворения его религиозных и образовательных потребностей, правило о справедливом определении цены товаров, выдаваемых нанявшемуся в счет вознаграждения за труд, по их действительной стоимости, но не выше рыночной цены, о сохранении права на вознаграждение и в том случае, если нанявшийся был готов и способен работать, но не работал по вине нанимателя.

В первые месяцы существования советского государства были приняты сразу несколько нормативных актов, направленных на регламентацию отношений в сфере наемного труда, - Декрет Совета народных комиссаров о восьмичасовом рабочем дне от 29 октября 1917 года, Постановление Совета народных комиссаров от 14 июня 1918 года "Об отпусках", Декрет ВЦИК от 22 декабря 1917 года об отпусках по беременности и родам и др. Первым советским актом о коллективных договорах стало Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, одобренное Советом Народных Комиссаров 2 июля 1918 года.

Данные нормативные акты явились основой для формирования советского трудового права и в последующем были систематизированы в первом Кодексе законов о труде РСФСР, принятом в декабре 1918 года. Кодекс в первом же разделе устанавливал для всех граждан РСФСР (кроме лиц, не достигших 16-летнего возраста, лиц старше 50 лет и лиц, утративших трудоспособность вследствие увечья или болезни) трудовую повинность. Привлечение трудящихся к работе осуществлялось через отделы распределения рабочей силы. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений вообще был забыт на несколько лет.

Второй Кодекс законов о труде РСФСР был принят 30 октября 1922 года в условиях новой экономической политики, признавшей право частной собственности и свободу предпринимательства. Кодекс коренным образом отличался от своего предшественника, прежде всего тем, что устанавливал добровольный порядок найма, допуская привлечение к трудовой повинности лишь в исключительных случаях - борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий.

Многие положения КЗоТ РСФСР 1922 года дошли до нашего времени и в современных формулировках включены в Трудовой кодекс РФ, например гарантия распространения коллективного договора на всех лиц, работающих у данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзе, правило о недействительности условий трудового договора, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, требование о регистрации коллективного договора и др.

Российский Кодекс законов о труде, сменивший КЗоТ РСФСР 1922 года, был создан на базе Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, утвержден Указом Верховного Совета РСФСР 9 декабря 1971 года, вступил в силу 1 апреля 1972 г. В КЗоТ только одна глава была действительно новеллой по отношению к Основам - глава XVIII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

До 1990-х годов законотворческая деятельность Российской Федерации ограничивалась в основном внесением изменений и дополнений в КЗоТ РФ.

Четвертый в истории России Трудовой кодекс был принят 30 декабря 2001 года и вступил в действие с 1 февраля 2002 года. Работа над его проектом заняла около 10 лет. Первоначальный проект был опубликован для широкого обсуждения с целью учета интересов всех заинтересованных субъектов - работников, работодателей, профсоюзов. Новый Трудовой кодекс изначально создавался с учетом принципов и положений международного трудового права. За эти почти 10 лет Россией было ратифицировано несколько важнейших конвенций Международной организации труда: Конвенция № 81 «Об инспекции труда», Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация», Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде».