

DOI: 10.17803/2542-2472.2026.37.1.045-054

ПЕРВЫЕ КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОЧИХ: МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИИ 1918 Г.

Асриев Николай Аркадьевич,
студент Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
125933, Россия, г. Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 9
nik.asriyev06@mail.ru

© Асриев Н. А., 2026

Аннотация. Статья посвящена всестороннему анализу первых конституционных гарантий прав рабочих, которые были законодательно закреплены в Конституции РСФСР 1918 г. В фокусе исследования находятся механизмы их практической реализации в контексте глубоких революционных преобразований, охвативших российское общество. Детально исследуется содержание ст. 15–22 Конституции, которые, по сути, заложили фундамент советского трудового права, провозгласив такие принципиально новые для того времени права, как восьмичасовой рабочий день, право на отдых, ежегодные отпуска и всеобщее социальное обеспечение. Рассматривается ключевая роль Кодекса законов о труде 1918 г. как основного правового инструмента, конкретизирующего конституционные положения. Анализируется деятельность Народного комиссариата труда, профессиональных союзов и фабрично-заводских комитетов, которые выступали в качестве институтов контроля за соблюдением трудового законодательства. Особое внимание уделяется выявлению и анализу противоречий между декларированными правами и практикой их осуществления, что было обусловлено острым экономическим кризисом, Гражданской войной и политической трудовой мобилизации в период «военного коммунизма». В статье показано, что переход к новой экономической политике (нэпу) потребовал существенной корректировки механизмов реализации конституционных гарантий и, как следствие, принятия нового Кодекса законов о труде 1922 г. Автор приходит к выводу, что опыт 1918 г., несмотря на все его сложности и противоречия, оказал значительное влияние на формирование международных стандартов труда и развитие концепции социального государства, что подчеркивает непреходящую актуальность данного исторического опыта для современного правоведения.

Ключевые слова: конституционные гарантии прав рабочих; Народный комиссариат труда; фабрично-заводские комитеты; трудовые споры; социальное страхование; новая экономическая политика; история советского трудового права

THE FIRST CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF WORKERS' RIGHTS: MECHANISMS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE 1918 CONSTITUTION

Nikolay A. Asriev,

Undergraduate Student, Kitafin Moscow State Law University (MSAL)

nik.asriyev06@mail.ru

Abstract. *The paper is devoted to a comprehensive analysis of the first constitutional guarantees of workers' rights, as legislatively enshrined in the 1918 Constitution of the RSFSR. The study focuses on the mechanisms of their practical implementation in the context of the profound revolutionary transformations that encompassed Russian society. It examines in detail the content of Articles 15–22 of the Constitution, which, in essence, laid the foundation of Soviet labor law by proclaiming the rights, fundamentally new for their time, including: the eight-hour workday, the right to rest, annual leave, and social security. The paper considers the central role of the 1918 Labor Code as the principal legal instrument giving concrete form to the constitutional provisions. It analyzes the activities of the People's Commissariat of Labor, trade unions, and factory committees, which served as the primary institutions responsible for overseeing compliance with labor legislation. Particular attention is devoted to identifying and analyzing the contradictions that arose between the rights declared and the actual practice of their implementation, a disparity caused by the acute economic crisis, the Civil War, and the specific features of labor mobilization policy during the period of War Communism. The paper demonstrates that the transition to the New Economic Policy (NEP) required a substantial adjustment of the mechanisms for implementing constitutional guarantees and, as a consequence, the adoption of a new Labor Code in 1922. The author concludes that the experience of 1918, notwithstanding all the difficulties and contradictions of its practical realization, exerted a significant influence on the formation of international labor standards and the development of the concept of the social state, thereby underscoring the enduring relevance of this historical experience for contemporary legal scholarship.*

Keywords: *constitutional guarantees of workers' rights; People's Commissariat of Labor; factory committees; labor disputes; social insurance; new economic policy; history of Soviet labor law*

Введение первых конституционных гарантий прав рабочих в России в 1918 г. стало важным этапом в развитии трудового законодательства. Актуальность этой темы обусловлена тем, что именно в этот период был сделан первый опыт конституционного закрепления трудовых прав, что имело историческую значимость для дальнейшего развития советского права¹. Статьи 15–22 Конституции РСФСР 1918 г.² стали отправной точкой для формирования системы защиты прав трудящихся. Целью данной статьи является анализ механизмов реализации этих конституционных гарантий, а также оценка их эффективности в условиях того времени. В работе будут использованы как нормативные акты, так и научные исследования, посвященные этому вопросу.

Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные труды выдающихся отечественных правоведов. В частности, следует отметить работы И. А. Исаева, глубоко анализирующие историю российского государства

¹ Стальнова А. С. Конституционные гарантии права на труд в Российской Федерации // Юридическая наука. 2023. № 4. С. 109.

² Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики от 10.06.1918 // Собрание узаконений РСФСР. 1918. № 51. Ст. 582.

и права, а также эволюцию правовой мысли в переломные эпохи³. Важное значение имеют исследования О. И. Чистякова, посвященные конституционному развитию Советского государства на его начальных этапах, что позволяет осмыслить контекст принятия Основного закона 1918 г.⁴ Были учтены и научные изыскания В. А. Томсинова, раскрывающие закономерности формирования и трансформации правовых систем в условиях радикальных общественных изменений⁵. Эти монографии и учебные пособия обеспечивают необходимую теоретическую базу для комплексного изучения заявленной проблематики.

Социально-политическая обстановка принятия Основного закона 1918 г. характеризовалась острыми противоречиями и нерешенностью рабочего вопроса. В дореволюционной России положение пролетариата было тяжелым, попытки законодательной регламентации труда носили фрагментарный характер. К началу XX столетия существовали, правда, отдельные нормативные акты — закон от 2 июня 1897 г. ограничил рабочее время одиннадцатью с половиной часами на фабриках и мануфактурах, что стало определенным прогрессом⁶. Однако многочисленные исключения позволяли работодателям обходить установленные рамки. Закон 10 июня 1903 г. ввел обязательное страхование от производственного травматизма, но размеры компенсаций оставались скромными и не гарантировали достойного существования пострадавшим.

Революционные декреты о труде, принятые в период октября 1917 — июля 1918 г., радикально изменили правовое положение трудящихся. Согласно ст. 1 Декрета⁷ рабочее время не должно превышать 8 часов в сутки и 48 часов в неделю. Статья 2 уточняла: «Для лиц, занятых на подземных работах, рабочее время не должно превышать 7 часов в сутки». Кроме того, ст. 4 устанавливала: «Сверхурочные работы допускаются лишь в исключительных случаях... с разрешения профессиональных союзов или соответствующих им организаций и с оплатой за каждый сверхурочный час в полуторном размере». Эти нормы стали правовым фундаментом для последующего конституционного закрепления права на ограничение рабочего времени⁸. Положение о рабочем контроле от 14.11.1917 наделило органы рабочего контроля правом наблюдения за производством и беспрепятственного доступа к документации.

Согласно ст. 1 Положения⁹ «для планомерного регулирования народного хозяйства вводится рабочий контроль над производством, куплей, продажей продуктов и сырых материалов, хранением их, а также над финансовой деятельностью предприятий». Статья 3 закрепляла: «Органы рабочего контроля имеют право наблюдения за производством, устанавливают минимум выработки предприятий и принимают меры к выяснению себестоимости производимых продуктов». Эти нормы впервые в истории предоставляли рабочим законодательно закрепленные полномочия по участию в управлении производством. При этом следует отметить, эти полномочия носили скорее контрольный, нежели полноценный распорядительный характер,

³ *Исаев И. А.* Основная норма («скрижали революционного закона») // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2018. № 8 (48). С. 23.

⁴ *Чистяков О. И.* Становление «Российской Федерации» (1917–1922): монография. 2-е изд., репр. М.: Зерцало-М, 2003. С. 108.

⁵ *Томсинов В. А.* Систематизация российского законодательства во второй половине 20-х — начале 30-х годов XIX века // Вестник Московского университета. Серия 11, Право. 2008. № 4. С. 38–77.

⁶ *Волков В. В.* Россия и Запад: сравнительный анализ трудового законодательства начала XX века. Часть II. Рабочее время, заработная плата, штрафование, официальное рабочее самоуправление // Свободная мысль. 2021. № 6 (1690). С. 130.

⁷ Декрет Совета Народных Комиссаров от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне» // Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. 30.10.1917. № 2.

⁸ *Миронов Е. А., Севостьянов А. С.* Особенности развития отечественного трудового законодательства в советский период // Закон и право. 2024. № 7. С. 246.

⁹ Положение Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета от 14.11.1917 «О рабочем контроле» // Правда. 1917. № 192.

что, впрочем, не умаляло их значимости в условиях формирования новой системы управления.

Принятие КЗоТ¹⁰ было подготовлено и обусловлено рядом ранее изданных декретов советской власти. В частности, он систематизировал положения Декрета о введении 8-часового рабочего дня от 29.10.1917, Декрета о еженедельном отдыхе и праздничных днях от 14.06.1918, а также Декрета об отпусках от 02.07.1918. Так, статья 85 КЗоТ устанавливала: «Нормальное рабочее время не должно превышать 8 часов в сутки и 46 часов в неделю». Статья 100 закрепляла право на отдых: «Всем без изъятия трудящимся предоставляется еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42 часов». Статья 105 гарантировала право на отпуск: «Всем трудящимся предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее двух недель». Статья 177 устанавливала гарантии по социальному обеспечению: «Социальное обеспечение трудящихся во всех случаях утраты ими трудоспособности осуществляется за счет государства». Эти нормы детализировали конституционные положения и создавали механизмы их практической реализации. Таким образом, Кодекс не только объединил разрозненные нормы, но и развил их, придав трудовому праву целостный и комплексный характер, что было весьма значимо для того периода.

Конституция РСФСР 1918 г. в ст. 15–22 закрепляла новые подходы к трудовым правам: ст. 15 вводила всеобщую трудовую повинность «в целях уничтожения паразитических слоев общества», связывая обязанность трудиться с задачей социалистического строительства, ст. 16 гарантировала трудящимся бесплатное образование и предоставляла рабочему классу техническое снаряжение для издания печатной продукции, а ст. 17 обеспечивала пролетариату и беднейшему крестьянству помещения для собраний и митингов. Эти положения формировали правовую основу для защиты интересов трудящихся, хотя их реализация, надо признать, сталкивалась с противоречиями военного времени.

Статья 18 устанавливала, что Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг «не трудящийся да не ест»¹¹. Статья 19 гласила, что в целях всемерной охраны завоеваний великой рабоче-крестьянской революции РСФСР признает обязанностью всех граждан Республики защиту социалистического отечества и устанавливает всеобщую воинскую повинность. Статья 20 закрепляла, что почетное право защищать революцию с оружием в руках предоставляется только трудящимся, на нетрудовые же элементы возлагается отправление иных военных обязанностей. Статья 21 провозглашала, что защита революции является долгом каждого трудящегося перед республикой. Статья 22 устанавливала, что РСФСР предоставляет право убежища всем иностранцам, подвергающимся преследованию за политические и религиозные преступления.

Новизна конституционного подхода заключалась в том, что впервые в истории России трудовые права были закреплены на столь высоком уровне. До принятия Конституции РСФСР 1918 г. трудовые отношения регулировались преимущественно гражданским законодательством, рассматривавшим договор найма как разновидность договора личного найма.

Конституционное закрепление трудовых прав означало признание их фундаментального характера и приоритетное значение для государства. Вместе с тем следует отметить, что конституционные нормы о трудовых правах носили скорее декларативный характер и требовали конкретизации в текущем законодательстве. Между тем сам факт включения этих норм в основной закон государства имел важное

¹⁰ Кодекс законов о труде РСФСР от 10.12.1918 // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства. 1918. № 87–88.

¹¹ Суетина Н. М., Зарецкая М. Г. Трудовая книжка: история и современность // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». 2020. № 1 (254). С. 59.

символическое значение и свидетельствовал о намерении новой власти радикально изменить положение трудящихся.

Сравнение с зарубежными конституциями того периода демонстрирует специфику советского понимания трудовых прав. Веймарская конституция Германии 1919 г. в ст. 163 провозглашала моральную обязанность немцев использовать свои силы для общего блага и закрепляла право зарабатывать трудом на жизнь, тогда как Конституция Мексики 1917 г. в ст. 123 устанавливала восьмичасовой рабочий день, запрет детского труда и право на социальное обеспечение, но, в отличие от советской, не связывала эти права с классово-идеологией и не вводила всеобщей трудовой повинности.

Институциональные механизмы реализации конституционных гарантий включали систему народных комиссариатов: Наркомат труда, созданный 26 октября 1917 г. и возглавляемый с 1918 г. В. В. Шмидтом, отвечал за трудовую политику, контроль за соблюдением законодательства и организацию биржи труда, а в его структуру, следует отметить, входили отделы нормирования, охраны труда и социального страхования¹². Наркомат социального обеспечения под руководством А. М. Коллонтай занимался помощью инвалидам, престарелым и роженицам, а также выплатой пенсий и пособий.

Роль профсоюзов в реализации трудовых прав была весьма значительной, поскольку Декрет о профессиональных союзах от 12.04.1918 определил их правовой статус как массовых организаций рабочего класса и предоставил право участвовать в разработке тарифов, контролировать условия труда и представлять интересы работников в госорганах, хотя уже тогда наметилась тенденция к огосударствлению профсоюзов и превращению их в часть государственного аппарата¹³. Фабрично-заводские комитеты, возникшие стихийно в 1917 г. для представительства интересов рабочих, после национализации промышленности стали органами управления предприятиями наряду с назначаемыми директорами, но по мере укрепления советской власти их роль постепенно снижалась и функции переходили к профсоюзам и административным органам.

Правовые механизмы защиты трудовых прав включали трудовое законодательство 1918–1922 гг., где КЗоТ 1918 г. стал основным инструментом реализации конституционных норм о труде, детально регламентируя наем и увольнение, рабочее время и отдых, оплату труда и охрану труда: ст. 94 устанавливала нормальное рабочее время не более восьми часов в сутки и сорока восьми часов в неделю, для подземных и вредных работ предусматривался сокращенный день, а ст. 103 гарантировала ежегодный отпуск не менее двух недель с сохранением заработной платы.

Инструкция Наркомата труда от 24.01.1919 устанавливала порядок предоставления отпусков различным категориям работников, а постановление СНК от 15.11.1919 «О еженедельном отдыхе» запрещало работу в выходные дни, за исключением предприятий непрерывного действия и работ, связанных с неотложными нуждами населения, тогда как инструкция Наркомата труда от 02.02.1920 регламентировала санитарный надзор на предприятиях и устанавливала требования к производственным помещениям, освещению и вентиляции.

Система разрешения трудовых споров претерпела существенные изменения по сравнению с дореволюционным периодом, когда конфликты разрешались либо в порядке гражданского судопроизводства, либо специальными фабричными присутствиями при губернских по фабричным делам присутствиях: советская власть создала принципиально иную систему, где Декрет о расширении прав городских и районных народных судов от 30.11.1918 передал рассмотрение трудовых споров

¹² Безнин М. А., Димони Т. М. Формальные институты зависимости в системе эксплуатации труда в России 1930–1980-х гг. // Новейшая история России. 2025. Т. 15. № 1. С. 132.

¹³ Раманкулов К. С. Проблемы свободы объединения: сравнительно-правовое исследование норм законов о профессиональных союзах государств Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 2 (123). С. 166.

народным судам, однако основная масса конфликтов разрешалась во внесудебном порядке примирительными камерами и третейскими судами при отделах труда местных Советов.

Примирительные камеры, следует отметить, состояли из равного числа представителей работников и работодателей (на национализированных предприятиях — из представителей работников и администрации), председатель назначался отделом труда, процедура носила упрощенный характер без соблюдения строгих процессуальных форм, а решения камер были обязательными для сторон, но могли быть обжалованы в третейский суд.

Третейские суды, создававшиеся при губернских отделах труда, рассматривали споры, не разрешенные примирительными камерами, а также споры, затрагивавшие интересы работников нескольких предприятий, причем состав третейского суда формировался по тому же паритетному принципу, что и примирительные камеры, а председатель избирался членами суда из своего состава или назначался губернским отделом труда, и решения считались окончательными и обжалованию не подлежали, за исключением случаев нарушения процедуры.

Народные суды рассматривали трудовые споры в качестве суда первой инстанции лишь тогда, когда стороны не обращались в примирительные органы или когда спор не мог быть разрешен в примирительном порядке, кроме того, народные суды рассматривали дела о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, и процедура была упрощена по сравнению с общегражданским процессом — стороны могли вести дела лично или через представителей профсоюзов без участия адвокатов.

Инспекция труда осуществляла контроль за соблюдением трудового законодательства на основании Положения от 18.05.1918, определившего задачи, права и обязанности инспекторов, которые назначались отделами труда исполкомов Советов и подчинялись одновременно местным органам власти и вышестоящим инспекционным органам, имели право беспрепятственного доступа на все предприятия, право требовать объяснений и документов от администрации, составлять протоколы о нарушениях и направлять их в суд или административные органы для привлечения виновных к ответственности, хотя численность инспекторов была недостаточной для эффективного контроля за всеми предприятиями, особенно в условиях разрухи и дезорганизации производства.

Практика реализации конституционных гарантий в первые годы советской власти демонстрировала как несомненные достижения, так и серьезные противоречия, что требует более детального анализа. К достижениям следует отнести реальное сокращение продолжительности рабочего дня: по данным статистических обследований Наркомата труда, средняя продолжительность рабочего дня в промышленности сократилась с десяти с половиной часов в 1913 г. до восьми часов в 1918 г., а на предприятиях с вредными условиями труда рабочий день был сокращен до шести-семи часов, хотя в условиях Гражданской войны это достижение нередко оставалось формальным, поскольку производственная необходимость вынуждала работников трудиться сверхурочно.

Введение ежегодных оплачиваемых отпусков также стало важным завоеванием трудящихся, ведь до революции право на отпуск имели лишь отдельные категории служащих, рабочие же могли рассчитывать лишь на кратковременные перерывы в работе без сохранения заработка, тогда как КЗоТ 1918 г. предоставил право на отпуск всем работникам без исключения — продолжительность основного отпуска составляла две недели, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, четыре недели, несовершеннолетним работникам предоставлялся отпуск продолжительностью один месяц, впрочем, реализация права на отпуск в условиях военного времени была затруднена, и многие работники либо не использовали отпуска, либо отзывались из отпусков по производственной необходимости.

Создание системы социального страхования стало революционным шагом в развитии социального обеспечения, поскольку, в отличие от дореволюционной практики с

ее крайне ограниченным охватом, советская система распространялась на всех наемных работников и обеспечивала выплату пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, безработице, а также пенсий по инвалидности и по случаю потери кормильца. Улучшение условий труда на предприятиях происходило за счет внедрения мероприятий по охране труда — Декрет об учреждении инспекции труда от 18.05.1918 возложил на инспекторов обязанность контролировать соблюдение правил техники безопасности, на крупных предприятиях создавались комиссии по охране труда из представителей администрации, профсоюзов и фабзавкомов, хотя экономические трудности существенно ограничивали возможности внедрения дорогостоящих мероприятий.

Проблемы реализации конституционных гарантий были связаны прежде всего с последствиями Гражданской войны и экономической разрухи: промышленное производство сократилось к 1920 г. до четырнадцати процентов от уровня 1913 г., многие предприятия остановились или работали с неполной загрузкой, транспортная система оказалась дезорганизована, и в этих условиях соблюдение трудового законодательства отступало на второй план перед задачей выживания производства, администрация предприятий нередко вынуждена была нарушать нормы о продолжительности рабочего времени и порядке предоставления отпусков.

Несоответствие правовых норм экономическим реалиям проявлялось в том, что законодательство исходило из представления о нормально функционирующей экономике с устойчивым производством и регулярной выплатой заработной платы. Между тем в условиях «военного коммунизма» денежная заработная плата утратила свое значение, основной формой оплаты труда стало натуральное снабжение продовольствием и промышленными товарами. Система тарифных ставок, предусмотренная КЗоТ, превратилась в механизм распределения натурального пайка. Размер пайка зависел от категории работника, определявшейся в зависимости от характера выполняемой работы и ее значения для обороны страны.

Политика трудовой мобилизации и милитаризации труда противоречила декларированным конституционным принципам. Декрет о всеобщей трудовой повинности от 29.01.1920 установил, что все граждане РСФСР в возрасте от шестнадцати до пятидесяти лет обязаны выполнять трудовую повинность по нарядам местных органов власти. Трудовая повинность вводилась в различных формах: гужевая повинность, дровяная повинность, строительная повинность, снеговая повинность. Отказ от выполнения трудовой повинности влек уголовную ответственность. Создание трудовых армий из демобилизованных красноармейцев фактически означало применение методов военной дисциплины в сфере труда.

Период новой экономической политики потребовал корректировки подходов к реализации трудовых прав. Переход к рыночным отношениям, денационализация мелких предприятий, допущение частного капитала и концессий изменили условия применения трудового законодательства. КЗоТ 1918 г., ориентированный на огосударствленную экономику и административные методы регулирования труда, не соответствовал новым условиям. Это потребовало разработки нового кодекса законов о труде.

КЗоТ¹⁴, принятый 9 ноября 1922 г., стал новым механизмом реализации трудовых прав, адаптированным к условиям НЭПа. Этот кодекс сохранил основные завоевания трудящихся — восьмичасовой рабочий день, ежегодные оплачиваемые отпуска, социальное страхование, охрану труда, но изменил подходы к регулированию найма и увольнения работников, оплаты труда, дисциплины труда¹⁵. КЗоТ 1922 г. отказался от принципа трудовой повинности и признал свободу трудового договора. Наем работников на государственных предприятиях осуществлялся через биржи труда,

¹⁴ Кодекс Законов о труде РСФСР от 09.11.1922 // Собрание узаконений и распоряжений. 1922. № 70.

¹⁵ *Лепешин Д. А.* Восприимство идей Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года советским и постсоветским трудовым законодательством // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Юридические науки». 2022. Т. 26. № 4. С. 846.

на частных предприятиях допускался прямой наем. Увольнение работников могло производиться как по инициативе администрации при наличии предусмотренных законом оснований, так и по инициативе работника в любое время с предупреждением за две недели.

Историческое значение первых конституционных гарантий прав рабочих трудно переоценить. Опыт советской России оказал влияние на конституционное развитие многих стран. Конституции, принятые в Европе после Первой мировой войны, содержали положения о социально-экономических правах, во многом перекликавшиеся с советскими подходами. Международная организация труда, созданная в 1919 г., в своих конвенциях закрепила многие нормы, впервые реализованные в советском законодательстве: восьмичасовой рабочий день, еженедельный отдых, ежегодные оплачиваемые отпуска, запрет детского труда, охрану труда женщин.

Преимственность в советском конституционном праве прослеживается достаточно четко. Конституция СССР 1924 г.¹⁶, будучи документом федеративного устройства, не содержала отдельного раздела о правах граждан, однако отсылала к конституциям союзных республик. Конституция РСФСР 1925 г.¹⁷ воспроизвела основные положения Конституции 1918 г. о правах трудящихся. Конституция СССР 1936 г.¹⁸ существенно расширила перечень социально-экономических прав, включив право на труд, право на отдых, право на материальное обеспечение в старости и при потере трудоспособности, право на образование. Статья 118 гарантировала гражданам право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством.

Конституция РСФСР 1937 г.¹⁹ воспроизвела эти положения применительно к республике. Конституция СССР 1977 г.²⁰ развила систему социально-экономических прав, дополнив ее правом на жилище, правом на охрану здоровья, правом на пользование достижениями культуры. Статья 40 закрепляла право граждан на труд, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Уроки для современного трудового права заключаются в том, что конституционное закрепление трудовых прав само по себе недостаточно для их реальной защиты. Необходимы эффективные механизмы реализации этих прав, включающие развитое текущее законодательство, действенные органы контроля и надзора, доступную систему разрешения трудовых споров, активные профсоюзы. Опыт 1918 г. показал, что в условиях экономического кризиса и политической нестабильности даже самые передовые законы могут оставаться декларацией. Трудовое законодательство должно учитывать реальное состояние экономики и не может строиться исключительно на идеологических постулатах.

Конституция РФ²¹ закрепляет свободу труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных

¹⁶ Основной Закон (Конституция) Союза Советских Социалистических Республик от 31.01.1924 // Вестник Правительства СССР. 1923. № 2.

¹⁷ Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики от 11.05.1925 // Известия ЦИК Союза ССР и ВЦИК. 1925. № 118.

¹⁸ Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик от 05.12.1936 // Известия ЦИК Союза ССР и ВЦИК. 1936. № 283.

¹⁹ Конституция (Основной Закон) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 21.01.1937 // Известия ЦИК Союза ССР и ВЦИК. 1937. № 20.

²⁰ Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик от 07.10.1977 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1977. № 41. Ст. 619.

²¹ Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 01.07.2020) // СЗ РФ. 2014. № 9. Ст. 851.

федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, право на отдых. Эти конституционные гарантии развиваются ТК РФ и иными нормативными актами²².

Сравнение советского и современного российского подходов к конституционному регулированию трудовых прав выявляет существенные различия. Советские конституции исходили из концепции труда как обязанности и одновременно права гражданина, государство гарантировало всем гражданам работу и брало на себя обязательства по трудоустройству. Современная российская Конституция основывается на принципе свободы труда, государство не гарантирует предоставление работы каждому гражданину, но обязуется содействовать занятости и защищать от безработицы. Советский подход предполагал централизованное планирование и распределение рабочей силы, современный российский подход основан на рыночных механизмах формирования трудовых отношений.

Значение изучаемого периода для понимания эволюции социального государства состоит в том, что именно в это время были сформулированы и впервые реализованы на практике многие идеи социального государства: обязанность государства обеспечивать достойные условия труда, социальное страхование и социальное обеспечение за счет общественных ресурсов, активная роль государства в регулировании трудовых отношений. Впоследствии эти идеи получили развитие в концепции социального государства, закрепленной в конституциях многих стран мира после Второй мировой войны.

Подводя итоги, следует отметить, что введение конституционных гарантий прав рабочих в 1918 г. стало революционным шагом в развитии трудового права. Статьи 15–22 Конституции РСФСР 1918 г. заложили правовую основу для защиты трудовых прав, создания системы социального обеспечения, участия трудящихся в управлении производством. Механизмы реализации этих гарантий включали специализированные государственные органы, профсоюзы, фабрично-заводские комитеты, систему разрешения трудовых споров, инспекцию труда.

Практика реализации конституционных гарантий в первые годы советской власти показала как достижения в области сокращения рабочего времени, введения отпусков, создания системы социального страхования, так и серьезные проблемы, связанные с экономической разрухой, несоответствием правовых норм экономическим реалиям, политикой трудовой мобилизации. Переход к новой экономической политике потребовал корректировки механизмов реализации трудовых прав и принятия КЗоТ 1922 г.

Историческое значение опыта 1918 г. определяется тем, что он оказал влияние на конституционное развитие многих стран, способствовал формированию международных стандартов труда, заложил основы советской системы трудового права. Уроки этого периода сохраняют актуальность для современного трудового права, показывая необходимость сочетания конституционного закрепления трудовых прав с эффективными механизмами их реализации и учетом экономических реалий. Изучение данного периода позволяет лучше понять логику эволюции социального государства и место трудовых прав в системе конституционных прав человека.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Безнин М. А., Димони Т. М.* Формальные институты зависимости в системе эксплуатации труда в России 1930–1980-х гг. // Новейшая история России. — 2025. — Т. 15. — № 1. — С. 131–149.
2. *Волков В. В.* Россия и Запад: сравнительный анализ трудового законодательства начала XX века. Часть II. Рабочее время, заработная плата, штрафование, официальное рабочее самоуправление // Свободная мысль. — 2021. — № 6 (1690). — С. 129–144.

²² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

3. Исаев И. А. Основная норма («скрижали революционного закона») // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2018. — № 8 (48). — С. 20–33.
4. Лепешин Д. А. Восприимство идей Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года советским и постсоветским трудовым законодательством // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Юридические науки». — 2022. — Т. 26. — № 4. — С. 845–860.
5. Миронов Е. А., Севостьянов А. С. Особенности развития отечественного трудового законодательства в советский период // Закон и право. — 2024. — № 7. — С. 245–248.
6. Раманкулов К. С. Проблемы свободы объединения: сравнительно-правовое исследование норм законов о профессиональных союзах государств Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Актуальные проблемы российского права. — 2021. — № 2 (123). — С. 165–174.
7. Стальнова А. С. Конституционные гарантии права на труд в Российской Федерации // Юридическая наука. — 2023. — № 4. — С. 108–111.
8. Суетина Н. М., Зарецкая М. Г. Трудовая книжка: история и современность // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». — 2020. — № 1 (254). — С. 58–64.
9. Томсинов В. А. Систематизация российского законодательства во второй половине 20-х — начале 30-х годов XIX века // Вестник Московского университета. Серия 11, Право. — 2008. — № 4. — С. 38–77.
10. Чистяков О. И. Становление «Российской Федерации» (1917–1922) : монография. — 2-е изд., репр. — М. : Зерцало-М, 2003. — 343 с.

REFERENCES

1. Beznin MA, Dimoni TM. Formal institutions of dependence in the system of labor exploitation in Russia in the 1930–1980s. *The Modern History of Russia*. 2025;15(1):131-149. (In Russ.).
2. Volkov VV. Russia and the West: a comparative analysis of labor legislation at the beginning of the twentieth century. Part II. Working time, wages, fines, official working self-government. *Svobodnaya Mysl*. 2021;6(1690):129-144. (In Russ.).
3. Isaev IA. The main norm («tablets of the revolutionary law»). *Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*. 2018;8(48):20-33.
4. Lepeshin DA. Succession of ideas of the Code of Labor Laws of the RSFSR of 1922 by Soviet and post-Soviet labor legislation. *RUDN Journal of Law*. 2022;26(4):845-860. (In Russ.).
5. Mironov EA, Sevostyanov A.S. Features of the development of domestic labor legislation in the Soviet period. *Zakon i pravo*. 2024;7:245-248. (In Russ.).
6. Ramankulov KS. Problems of freedom of association: a comparative legal study of the norms of laws on trade unions of the states of the Eurasian Economic Union, taking into account international labor standards. *Current Problems of Russian Law*. 2021;2(123):165-174.
7. Stalnova A S. Constitutional guarantees of the right to work in the Russian Federation. *Legal Science*. 2023;4:108-111. (In Russ.).
8. Suetina NM, Zaretskaya MG. Work book: history and modernity. *The Bulletin of Adygea State University. Series: Regional Studies: Philosophy, History, Sociology, Jurisprudence, Political Science, Cultural Studies*. 2020. № 1 (254). S. 58–64.
9. Tomsinov VA. Systematization of Russian legislation in the second half of the 20s and early 30s of the 19th century. *Moscow University Bulletin. Series 11. Law*. 2008;4:38-77. (In Russ.).
10. Chistyakov OI. The formation of the «Russian Federation» (1917–1922). Lomonosov Moscow State University. 2nd ed. Moscow: Zertsalo-M Publ.; 2003. (In Russ.).