

Научная статья

УДК 349.2

## **К ПРОБЛЕМЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОГО ВОЗРАСТА НАСТУПЛЕНИЯ ТРУДОСПОСОБНОСТИ**

**Харрисон Карен, Ph.D., профессор права и уголовного правосудия,  
Университет Линкольна, Линкольн, Англия, Великобритания,  
kharrisonlawln@yandex.ru**

### **Аннотация**

Законодательное установление минимального возраста наступления трудоспособности относится к сложнейшим проблемам современного российского трудового права. Трудовой кодекс РФ содержит некоторые противоречия, которые и определяют исследовательский интерес к данной теме. Предусматривая право гражданина на заключение трудового договора с 16 лет, законодатель тем не менее, вводит и ряд случаев, позволяющих гражданину заключать трудовой договор до достижения 16 лет, в чем видятся явные противоречия. В статье проводится обзорный анализ норм трудового законодательства, регулирующих вопросы возрастных ограничений для несовершеннолетних граждан в части заключения трудовых договоров. Отмечаются некоторые противоречия в регулировании указанных аспектов. Подчёркивается неконкретность определения понятие «трудоспособность». Автор также обращается к советскому опыту нормативного закрепления понятий общей и профессиональной трудоспособности, обосновывая при этом целесообразность первоочередной ориентации именно на общую трудоспособность в вопросе допуска несовершеннолетних лиц к трудовой деятельности. Также автор соглашается с важностью особой заботы о подрастающем поколении и сохранении определённых ограничений на допуск к труду данной категории граждан. Подводя итоги, автор предлагает конкретизировать критерии, на базе которых должна определяться

трудоспособность (вне контекста инвалидности или временной нетрудоспособности), с учетом не только формального, но и фактического аспекта готовности к выполнению трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** дееспособность, субъекты трудовых отношений, наступление трудоспособности, несовершеннолетний, трудовые отношения, трудоспособность, трудоспособный возраст

Статья поступила в редакцию 29.05.2025, одобрена после рецензирования 25.07.2025, принята к публикации 17.11.2025.

Original article

## **ON THE PROBLEM OF THE LEGISLATIVE ESTABLISHMENT OF THE MINIMUM AGE FOR THE ONSET OF WORKING CAPACITY**

**Karen Harrison, Ph.D., Professor of Law and Criminal Justice, University of  
Lincoln, Lincoln, England, United Kingdom**

### **Abstract**

The legislative establishment of a minimum age for the onset of working capacity is one of the most complex problems of modern Russian labor law. The Labor Code of the Russian Federation contains some contradictions that determine the research interest in this topic. While providing for the right of a citizen to conclude an employment contract from the age of 16, the legislator nevertheless introduces a number of cases that allow a citizen to conclude an employment contract before the age of 16, which clearly contradicts. The article provides an overview of the norms of labor legislation governing age restrictions for minors in terms of concluding employment contracts. There are some contradictions in the regulation of these aspects. The ambiguity of the definition of the concept of "ability to work" is emphasized. The author also refers to the Soviet experience of normative consolidation of the concepts of general and professional ability to work, while justifying the expediency of

prioritizing general ability to work in the issue of admission of minors to work. The author also agrees with the importance of taking special care of the younger generation and maintaining certain restrictions on the admission of this category of citizens to work. Summing up, the author suggests specifying the criteria on the basis of which working capacity should be determined (outside the context of disability or temporary disability), taking into account not only the formal, but also the actual aspect of readiness to work.

**Keywords:** legal capacity, subjects of labor relations, onset of working capacity, minor, labor relations, working capacity, working age

### **Введение**

В системе основных прав, гарантированных гражданам, особое место занимает право на труд, предусмотренное ст.ст. 7 и 37 Конституции РФ [1] и детализируемое в нормах Трудового кодекса Российской Федерации [3] (ТК РФ). Реализация указанного права и в целом, и в части отдельных составляющих связывается с наступлением у гражданина трудоспособности, обусловленной достижением определенного в законе возраста. И вопрос законодательного установления минимального возраста, по достижении которого возникает трудоспособность и появляется право вступать в трудовые отношения, заключив трудовой договор, является причиной оживлённых дискуссий. Это заставило автора обратиться к данной проблеме как к одной из актуальнейших для современной России.

### **Основная часть**

Руководствуясь изложенным в ч. 1 ст. 63 ТК РФ общим правилом, отметим наличие права заключать трудовой договор при достижении 16 лет. Установление данной возрастной характеристики обусловлено наступлением трудоспособного возраста: именно достигнув 16 лет, гражданин признается трудоспособным [6].

Но ТК РФ в ст. 63 содержит и ряд исключительных случаев, когда трудовой договор может быть заключен и гражданином, не достигшим 16 лет. Это

означает, что вопрос установления возраста наступления трудоспособности не является однозначным даже с точки зрения законодателя.

По достижении 15 лет, в соответствии с ч. 2 ст. 63 ТК РФ, граждане вправе вступать в трудовые отношения, но лишь при условии «выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью». При этом в определенных случаях значение имеет и отсутствие ущерба для освоения образовательной программы, если гражданин, относящийся к указанной возрастной категории работников, оставил учебную организацию или был отчислен из нее.

То есть первым и главным условием отступления от общего правила, позволяющим снизить минимальный порог наступления трудоспособного возраста, является отсутствие вреда для здоровья. Данное условие особенно важно с учётом того, что во многих случаях условия труда, хотя и находятся в рамках законодательства, не обеспечивают должную безопасность. Формальным подтверждением тому является, например, ст. 14 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [5]. Исходя из данной нормы, условия труда могут быть: оптимальными, допустимыми, вредными и опасными. И, конечно, законодатель не может не учитывать данную специфику трудовой деятельности, что особенно важно в условиях, когда государство стремится обеспечить подрастающему поколению должную заботу, максимально благоприятные (из возможных) условия для роста, развития, образования, становления личности в целом.

Здесь важным условием здесь важным нюансом является отсутствие обязанности заручиться согласием родителей и органа опеки и попечительства. То есть уже с 15 лет законодатель предоставляет определённую свободу вступления в трудовые отношения, пусть и ограниченную. Это дает право вполне утверждать о возникновении трудоспособности, по крайней мере частичной или ограниченной, в 15 лет.

Помимо того, ч. 3 ст. 63 ТК РФ допускает заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет, но лишь при наличии письменного согласия одного

из родителей (попечителя) и только для выполнения легкого труда, который не несет вреда здоровью. А если таковой работник получает общее образование, то трудовая деятельность может осуществляться исключительно в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

Тот факт, что законодатель позволяет вступать в трудовые отношения по достижении 14 лет, пусть и требуя для этого получение согласия законных представителей, тоже свидетельствует о наличии определённой трудоспособности в столь раннем возрасте, хотя такая трудоспособность проявляется в меньшей мере, в сравнении с трудоспособностью лиц, достигших 15 или 16 лет. И очевидно, что ключевым условием формального возникновения трудоспособности в 14 лет является согласие родителей или попечителя.

Ч. 5 ст. 63 ТК РФ применительно к работе в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускает заключение трудового договора также с гражданами, которые 14 лет не достигли, если работа состоит в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений и не влечёт ущерба здоровью и нравственному развитию. В этом случае трудовой договор уполномочен подписывать родитель либо опекун несовершеннолетнего работника. Более того, обязательным условием является получение разрешения органа опеки и попечительства, который при этом уполномочен определять максимально допустимую продолжительность ежедневной работы, а также прочие условия трудовой деятельности.

Рассмотренная норма свидетельствует о возможности возникновения ещё более ограниченной трудоспособности в более раннем возрасте. И тот факт, что сам работник, де-юре заключающий трудовой договор, не вправе его подписывать, вызывает некоторые вопросы, в частности, вопрос об уместности рассмотрения его как полноправного субъекта трудовых отношений. Тем не менее, сам факт признания возможности выполнять определённые трудовые обязанности означает, что и до достижения 14 лет гражданин может быть де-

факто трудоспособным, по крайней мере, частично, с весьма существенными ограничениями.

Сказанное означает, что понятия «трудоспособность» и «трудоспособный гражданин», в том числе и в возрастном аспекте, в российском законодательстве урегулированы весьма противоречиво, а противоречия обуславливаются во многом наличием некоторых дополнительных условий заключения трудового договора применительно к лицам, не достигшим возраста 16 лет.

Другая причина противоречий видится в несовпадении формально установленных возрастных критериев наступления трудоспособности и дееспособности. Последняя определяется достижением гражданином совершеннолетия (18 лет) в соответствии с ст. 21 Гражданского кодекса Российской Федерации [2].

То есть наступление трудоспособности прямо нельзя соотнести с наступлением совершеннолетия, во всяком случае, формально. Хотя, если учесть наличие немалозначимых ограничений и специфики регулирования труда лиц, достигших 16 лет, но не достигших 18 лет, то можно усмотреть определённую обусловленность трудоспособности и совершеннолетия, хотя эта обусловленность не является столь очевидной.

В полной мере дееспособным гражданин становится именно с 18 лет, в то время как трудоспособным де-юре он становится в полной мере с 16 лет. Но до достижения 18 лет законодатель по-прежнему обеспечивает дополнительные гарантии, отражающие особую заботу о безопасности труда таких лиц (гл. 42 ТК РФ). При наступлении же 18 лет на гражданина дополнительные гарантии уже не распространяются. Это даёт возможность поставить под сомнение возникновение полной трудоспособности в 16 лет. Думается, что она наступает именно с достижением совершеннолетия.

Если абстрагироваться от норм ТК РФ и других законодательных и подзаконных нормативных актов, задавшись вопросом о том, на основании чего законодатель установил соответствующие возрастные критерии

трудоспособности, то вряд ли получится на него ответить точно. Здесь уместно подчеркнуть и неоднозначность определений трудоспособности, представленных в законодательстве и литературе, на что указывают, к примеру, Е. Ю. Белогрудов и А. Е. Панов [9, с. 47].

Интересно, что и в некоторых официальных документах, где вопросы трудоспособности рассматриваются достаточно детально, не отражены именно конкретные критерии, исходя из которых решается вопрос о признании лица трудоспособным (вне контекста установления инвалидности и оценки временной нетрудоспособности). Например, в Письме Минтруда России от 30.05.2024 № 14-6/10/В-8769 [7] имеется раздел, посвященный правовым основаниям заключения трудового договора с несовершеннолетними. И в данном разделе упомянуты лишь положения, исходя из которых дозволено вступать в трудовые отношения по достижении определенного возраста. Однако там не говорится о том, исходя из каких критериев определяется трудоспособность в отношении лиц до 18 лет.

В результате изучения федерального законодательства удалось найти лишь один случай уточнения понятия трудоспособности, где она понимается как способность работника осуществлять трудовую деятельность [4]. Однако какой-либо детализации в указанном случае нет. Более того, становится не вполне понятно, какая именно трудоспособность подразумевается законодателем и в конкретном случае, и в целом при упоминании соответствующего понятия.

И здесь нельзя не обратить внимание на то, что в СССР с 1961 г. были сформулированы некоторые представления о трудоспособности, причём зафиксированные нормативно: во-первых, была выделена профессиональная трудоспособность, трактуемая как способность к труду по своей профессии, во-вторых, выделена общая трудоспособность, определенная как способность человека к осуществлению неквалифицированного труда [8]. И несмотря на то, что документ, в котором были представлены данные определения, ныне утратил свою юридическую силу, сами определения с точки зрения научного осмысления представляют интерес.

Учитывая сказанное, считаем важным в части правового регулирования труда несовершеннолетних в целом, и в том числе в вопросах определения возраста наступления трудоспособности, понимать под трудоспособностью именно способность к осуществлению неквалифицированного труда, то есть любой работы, которая не требует специальных знаний, навыков, специальной подготовки, профессионального образования. И именно такой подход даёт возможность усматривать появление трудоспособности в максимально раннем возрасте, в том числе и до достижения гражданином 14 лет.

Однако законодатель, в том числе и в целях исключения чрезмерно раннего привлечение несовершеннолетних граждан к труду, что может негативно отразиться на их образовательной деятельности, развитии и здоровье, не спешит вводить какие-либо правила, которые бы позволяли снизить шестнадцатилетний возраст наступления трудоспособности.

В науке на вопрос определения трудоспособности взгляды более широкие. В их рамках сформировались два получивших значительную популярность подхода. В рамках одного за основу принимаются медицинские критерии, в соответствии с которыми оценивается пригодность человека к труду. В этом случае главное внимание обращается именно на отсутствие риска для самого человека при осуществлении трудовой деятельности. Иными словами, если он может осуществлять трудовую деятельность и этот труд не влечёт для него существенного риска, то признается наличие трудоспособности. Второй подход базируется на целой системе разнородных критериев, которые сгруппированы по 4 уровням и предполагают: во-первых, оценку функциональных характеристик человека (здоровье, физические, умственные характеристики); во-вторых, приобретённые знания, умения, навыки, опыт; в-третьих, мотивация; в-четвертых, рабочая среда [10, с. 20–21].

Конечно, совмещение обеих концепций даёт более комплексное представление о трудоспособности. Однако если говорить о формальном

аспекте, то российский законодатель ориентируется прежде всего на медицинский критерий.

Учитывая очевидное стремление российского законодателя максимально ограничить труд несовершеннолетних, становится понятно и то, что при установлении трудоспособности он берет за основу показатели физиологические (функциональные) и интеллектуальные показатели развития человека как личности. Иными словами, во внимание берётся функциональный аспект состояния человеческого организма, в том числе состояние сердечно-сосудистой, дыхательной, костно-мышечной систем, а также центральной нервной системы [10, с. 22]. А это состояние, очевидно, обусловлено, в том числе и достижением определённого возраста, прежде всего, 16 лет. Конечно, достижение указанного возраста характеризует соответствие человека определённым характеристикам, важным для трудовой деятельности, но лишь условно.

Поэтому возникновение трудоспособности отражают два аспекта: фактический и юридический: фактический означает наличие возможности выполнять ту или иную трудовую деятельность вне зависимости от. Каких-либо формальных ограничений что же касается юридического аспекта, то он отражает наличие соответствующего права стать субъектом трудовых отношений. И тот факт, что при недостижении, например, 16 лет гражданин не признается трудоспособным де-юре, не означает, что фактически он не способен выполнять какую-либо работу.

### **Заключение**

В действующем законодательстве фактический аспект трудоспособности никак не отражён, а присутствует лишь сугубо формальный аспект, на основе которого принято наступление трудоспособности связывать достижением шестнадцатилетия. Такой подход законодателя продиктован стремлением обеспечить в первую очередь условия для личностного развития и получения образования, но никак не фактической неспособностью несовершеннолетних

граждан выполнять какую-либо работу. В связи с этим считаем нужным вопрос установления минимального возраста наступления трудоспособности в нормах трудового законодательства урегулировать на основе определённых критериев, учитывающих в первую очередь фактическую готовность гражданина к труду, а не формальный аспект трудоспособности, выражаемый фактом достижения возраста 16 лет.

Представленный вывод базируется в том числе на наличие противоречий между формально установленным шестнадцатилетним возрастом возникновения права на заключение трудового договора и возможностью заключения трудового договора в более раннем возрасте, а также появлением фактической трудоспособности до достижения 16 лет.

### **Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 01.07.2020) // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».
4. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».
5. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».
6. Постановление Правительства РФ от 26.06.2021 № 1022 (ред. от 15.12.2022) «Об утверждении Правил установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим

группам населения в субъектах Российской Федерации на очередной год» // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».

7. Письмо Минтруда России от 30.05.2024 № 14-6/10/В-8769 // Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс».

8. Постановление Госкомтруда СССР от 22.12.1961 № 483/25 «Об утверждении правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1962. № 1. Ст. 3. – утратило силу.

9. Белогрудов Е. Ю., Панов А. Е. Об особенностях определения общей и профессиональной трудоспособности в судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья // Главный врач Юга России. 2008. № 1 (13). С. 46–47.

10. Разуванов А. И., Дзержинская Н. А., Пацко А. И. Трудоспособность лиц с инвалидностью: место работоспособности в интегративной оценке // Вестник Витебского государственного медицинского университета. 2024. Т. 23, № 3. С. 18–27.

## References

1. Konstituciya Rossijskoj Federacii : prinyata vsenarodny`m golosovaniem 12.12.1993 (s izm., odobr. v xode obshheros. golosovaniya 01.07.2020) // Spravochno-poiskovaya sistema «Konsul`tantPlyus».

2. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Federacii (chast` pervaya) ot 30.11.1994 № 51-FZ (red. ot 08.08.2024) // Spravochno-poiskovaya sistema «Konsul`tantPlyus».

3. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 08.08.2024) // Spravochno-poiskovaya sistema «Konsul`tantPlyus».

4. Federal`ny`j zakon ot 21.11.2011 № 323-FZ (red. ot 08.08.2024) «Ob osnovax oxrany` zdorov`ya grazhdan v Rossijskoj Federacii» // Spravochno-poiskovaya sistema «Konsul`tantPlyus».

5. Federal'nyj zakon ot 28.12.2013 № 426-FZ (red. ot 24.07.2023) «O special'noj ocenke uslovij truda» // Spravochno-poiskovaya sistema «Konsul'tantPlyus».
6. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 26.06.2021 № 1022 (red. ot 15.12.2022) «Ob utverzhdenii Pravil ustanovleniya velichiny` prozhitochnogo minimuma na dushu naseleniya i po osnovny`m social'no-demograficheskim gruppam naseleniya v sub`ektax Rossijskoj Federacii na ocherednoj god» // Spravochno-poiskovaya sistema «Konsul'tantPlyus».
7. Pis'mo Mintruda Rossii ot 30.05.2024 № 14-6/10/V-8769 // Spravochno-poiskovaya sistema «Konsul'tantPlyus».
8. Postanovlenie Goskomtruda SSSR ot 22.12.1961 № 483/25 «Ob utverzhdenii pravil vozmeshheniya predpriyatiyami, uchrezhdeniyami, organizaciyami ushherba, prichinennogo rabochim i sluzhashhim uvech'em libo iny`m povrezhdeniem zdorov`ya, svyazanny`m s ix rabotoj» // Byulleten` Goskomtruda SSSR. 1962.№ 1. St. 3. – utratilo silu.
9. Belogradov E. Yu., Panov A. E. Ob osobennostyax opredeleniya obshhej i professional'noj trudosposobnosti v sudebnoj praktike po delam o vozmeshhenii vreda, prichinennogo povrezhdeniem zdorov`ya // Glavnyj vrach Yuga Rossii. 2008. № 1 (13). S. 46–47.
10. Razuvanov A. I., Dzerzhinskaya N. A., Paczko A. I. Trudosposobnost' licz s invalidnost`yu: mesto rabotosposobnosti v integrativnoj ocenke // Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo medicinskogo universiteta. 2024. T. 23, № 3. S. 18–27.