



УДК 34.03

## ПРАВОВЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА И ОГРАНИЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



**А. Г. Репьев**

кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры административного права и административной деятельности органов внутренних дел, Барнаульский юридический институт МВД России.  
E-mail: rejev-artem@yandex.ru

**Введение.** В современных государственно-правовых и экономических условиях одним из перспективных направлений повышения эффективности трудовых отношений, искоренения дискриминации выступает использование не императивных (норм-предписаний, ограничений, запретов), а диспозитивных норм. К последним относятся нормы-преимущества, предполагающие установление для отдельных субъектов льгот и привилегий. **Теоретический анализ.** Проанализированное законодательство Российской Федерации позволило установить характерные особенности норм о правовых преимуществах в трудовых отношениях, обусловленные необходимостью дифференциации, социальной направленностью. Основная цель работы состояла в структурировании, типологии правовых преимуществ в сфере регулирования трудовых отношений на основе теоретических представлений о них, а также с учетом специфики отраслевого права. Правовые нормы о льготах, привилегиях рабочим и служащим выступают составной частью, субинститутом теории правовых преимуществ в российском законодательстве, чем подтверждается их связь с другим нормативным материалом системы трудового права. **Результаты.** По итогам проведенного исследования мы приходим к выводу о том, что дифференциация в трудовых отношениях имеет диалектическую природу, обеспечена правовыми преимуществами в виде льгот, привилегий для отдельных категорий лиц, а равно и дополнительными ограничениями. Это оправдано только в случае их сбалансированности и соответствия государственным и общественным интересам и требованиям.

**Ключевые слова:** правовое преимущество, ограничение, дифференциация, льгота, компенсация, привилегия, преференция, субсидия.

DOI: 10.18500/1994-2540-2017-17-2-212-217

### Введение

Регулирование трудовых отношений в Российской Федерации основывается на ключевой характеристике государства – признании его социальным [1, ст. 7]. Сказанное, в свою очередь, означает, что труд – это право каждого человека, которое является свободным, охраняется и поддерживается соответствующими органами власти. Свои способности к труду, выбор профессии граждане реализуют на основе принципа равноправия. Несмотря на то, что вышеуказанное отправное требование прямо не закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации [2] (далее – ТК РФ), его идея содержится в положении

ст. 3 ТК РФ о запрете дискриминации. Употребив термин «дискриминация», законодатель, тем не менее, не раскрыл его содержания.

### Теоретический анализ

На монографическом уровне различные аспекты реализации принципа равенства обстоятельнее всего, на наш взгляд, были исследованы в работах Г. Н. Комковой. Профессор, проведя изучение не только нормативных актов и доктринальных источников, но и материалов судебной практики, связывает дискриминацию одних людей с предоставлением преимуществ другим не на законных основаниях. По ее мнению, дискриминация – «это любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах, основанное на каком-либо признаке человека, имеющее целью или следствием уничтожение, или умаление признания, пользования или осуществления равенства прав человека и основных свобод» [3, с. 15].

Суть запрета дискриминации, декларированного в ТК РФ, близка к доктринальному и сводится к тому, что все люди имеют равные возможности для реализации своих трудовых прав. Закреплено и воплощается данное требование о равенстве с помощью использования такой двуединой формулы, как «правовое преимущество» и «правовое ограничение». При этом вышеуказанные феномены выступают здесь не только узкими, исключительно технико-юридическими средствами правового регулирования, но представлены как фундаментальные юридические категории, обладающие элементами парности. Обо всем по порядку.

Любые ограничения в трудовых правах и свободах граждан в Российской Федерации запрещены (ч. 2 ст. 3 ТК РФ). В чем они могут быть выражены, законодатель также не детализировал. Полагаем, что ограничение в этом случае есть правовое средство дифференциации, применяемое в отношении прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями. Это почти всегда обусловлено необходимостью поддержания оптималь-



ного баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и решения иных задач внутренней и внешней политики государства. К примеру, ограничением в виде ценза для поступления на службу участковых уполномоченных полиции выступает как возраст, так и состояние здоровья, уровень образования, профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения обязанностей. Для замещения должности в органах внутренних дел возраст гражданина при приеме на службу не должен превышать 35 лет. При этом для назначения на должность участкового уполномоченного полиции гражданину необходимо иметь высшее юридическое образование, а также группу предназначения (по медицинским показателям) не ниже первой [4].

Несколько иным образом обстоит дело с описанием преимуществ. В частности, текст закона дает нам основание отнести к проявлениям дискриминации те преимущества, которые основаны на принадлежности человека к каким-либо общественным объединениям или группам, социальному происхождению, полу, расе, национальности, языку, имущественному и семейному положению, возрасту, месту жительства, отношению к религии и иным убеждениям. Вместе с тем ТК РФ достаточно активно использует термин «преимущество», упоминая его двенадцать раз (ст. 3, 41, 64, 349 ТК РФ), а также применяет словосочетание «преимущественное право» (ст. 179 ТК РФ). При этом дополнительные возможности для отдельных трудящихся основаны зачастую как раз на возрастных и гендерных различиях. Попробуем выяснить, насколько это оправданно.

Общеизвестной со времени зарождения родовой общины является аксиома, что способности к труду у людей в значительной мере разнятся. Мужчины и женщин, старики и дети обладали неравной ценностью для рода с точки зрения эффективности их достижений в добычании пищи и попечении над благополучием всей общины, обустройстве и защите жилища и проч. Различия между людьми в умении выполнять важные дела сами собой поставили вопрос о преимуществах того или иного человека внутри локальной группы и, следовательно, наделении его определенными дополнительными правами и гарантиями. С другой стороны, некоторые члены общины в силу физических особенностей не могли выполнить весь объем работы, от чего другим членам рода приходилось брать это бремя на себя. Сказанное ставило первых в особое, предпочтительное положение.

На указанном примере мы убеждаемся, что общественный строй не может обеспечить

фактического равенства людей вне зависимости от политической организации власти (будь это родовая община или государство), поскольку эти различия носят объективный характер. Получается, что эффективным инструментом дифференциации, позволяющим в известной степени «узаконить» различия, являются преимущества и ограничения. В этом единство данных институтов. Следовательно, антиподом дискриминации в сфере регулирования трудовых отношений выступает дифференциация.

Среди ученых, занимающихся исследованием проблем равенства в трудовых отношениях, встречается многообразие подходов к определению дифференциации. В. Н. Толкунова в суть указанного института вкладывает общественную необходимость различать в содержании норм законодательства разные категории работников и условия труда [5, с. 45]. Сказанное оправданно и делает дифференциацию ключевым средством правового регулирования такого рода отношений, позволяющим учесть не только социальные характеристики конкретного вида профессиональной деятельности, но и специфические признаки конкретных субъектов. В близком по своей сути ключе о дифференциации как условию приближения правового регулирования «к конкретным адресатам» писали и другие ученые советского периода [6, с. 351].

Обобщая достижения в научной разработанности проблем дифференциации, можем выдвинуть ряд тезисов. Во-первых, она выступает принципом правового регулирования трудовых отношений [7, с. 10]. Во-вторых, дифференциация не статична. Это динамичный процесс, на который оказывают непосредственное влияние формы и методы осуществления, условия реализации и проч.

Первичным средством, с одной стороны – исключения дискриминации, а с другой – воплощения дифференциации являются правовые преимущества и ограничения. Преимущества выражаются, как правило, в виде льгот, предпочтений, компенсаций для лиц, нуждающихся в особой заботе государства, его повышенной социальной и правовой защите. Формулировка «преимущественное право» в целом относится к такой разновидности норм, как уполномочивающие и поощрительные. Однако мы солидарны с имеющимся в науке мнением, что «чистой» нормы, которая выражала бы только запрет или возложение обязанностей, просто не существует [8, с. 80–81].

К сожалению, преимущества и их разновидность – льготы, которые в свою очередь подразделяются на компенсации, пособия, дотации,



часто смешиваются. Одни авторы и преимущества, и льготы относят к «своеобразному типу поощрений», отождествляя их и рассматривая как «добавочные выплаты и бытовые удобства, предоставляемые в качестве дополнения к общим нормам, а также отдельные изъятия из действующего законодательства, установленные в тех или иных целях для некоторых категорий трудящихся» [9, с. 64]. Другие – связывают преимущества и льготы в основном с материальным стимулированием, полагая, что это «выплаты рабочим и служащим денежных сумм различного рода, удовлетворение их бытовых и культурных потребностей» [10, с. 7]. В работе С. В. Мирошник выдвигается тезис о том, что «льгота, в отличие от преимущества, связана не с субъективным правом, а с юридической обязанностью. Льгота – это вторичное право на облегченные условия исполнения обязанностей или сокращение их числа» [11, с. 228]. Профессор И. С. Морозова при исследовании льгот пришла к выводу, что «льготы выступают разновидностью юридических исключений» и «по своей форме, могут выражаться в предоставлении особых прав (дополнительные преимущества) и в освобождении от установленных обязанностей (нормативные изъятия)» [12, с. 13–14].

Полагаем все же, что данные категории (преимущества и льготы), прежде всего, не совпадают по объему. Льготы определяются через преимущества. Преимущество – это родовая категория, а льгота – видовая. Каждая льгота выступает неким преимуществом, предпочтением для конкретного лица, но не каждое преимущество есть льгота. Среди преимуществ выделяются и правовые иммунитеты, привилегии. Смешение этих понятий, конечно, упрощает восприятие нормативного материала и доктринального, однако отнюдь не способствует углублению правового знания. Что же касается исключения, то мы полагаем, что это, прежде всего, элемент технико-юридический, позволяющий предусмотреть изъятие из нормы-правила. В трудовом законодательстве это находит свое воплощение в формулировках «за исключением...» (ст. 126, 127, 132 ТК РФ), «в исключительных случаях...» (ст. 113 ТК РФ). Профессор С. С. Алексеев, начавший одним из первых исследовать этот технико-юридический прием, очень точно отметил его суть: «...первоначально вводится известное нормативное положение, скажем, запрет <...>, а затем этот запрет определенным образом ограничивается, из него делаются исключения» [13, с. 85]. К примеру, «заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда

и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ» [2, ст. 132].

Анализ законодательства о труде позволяет предположить, что многообразие правовых преимуществ в данной отрасли в основном выражается в форме гарантий и льгот. Вторые упоминаются как в их чистом виде, так и подвидах – компенсациях, пособиях и дотациях. Термин «льгота» используется чаще других (только в ТК РФ свыше 15 раз), хотя и не всегда оправданно. Полагаем важным выделить такой аспект, как единство употребления понятий в законодательстве. Один и тот же термин не должен употребляться в тексте законодательного акта при обозначении разных категорий. К примеру, сферы трудовых отношений, связанные с регламентированием труда (совмещаемого с обучением; женщин в связи с материнством; отцов, воспитывающих детей без матери), нуждаются в разграничении. Каждая из перечисленных категорий в приоритетном порядке поддерживается государством, но основания предоставления преимуществ и дополнительных прав иные. Однако для обозначения в ТК РФ различного рода послаблений законодатель бессистемно использует формулировки «гарантии и льготы» (ст. 41, 264), «гарантии, компенсации и льготы» (ст. 45, 46, 173–176), «льготы и преимущества» (ст. 349).

Само по себе использование термина «гарантия» справедливо. По сути, любое правовое преимущество – это гарантия: беспрепятственное выполнение трудовых обязанностей, предоставление послаблений в труде на основе учета психофизиологических особенностей (инвалидность, несовершеннолетие и пр.). Однако смешение вышеуказанных терминов имеет негативные последствия. «Гарантия» – категория более объемная, при описании общественных отношений, регламентирующих направление работников в служебные командировки и переезд на работу в другую местность, уместнее было бы говорить о льготах в форме компенсации. К примеру, «при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются <...> возмещение расходов, связанных со служебной командировкой» [2, ст. 167]. Иными словами, компенсация представляет собой возмещение материальных расходов, моральных и физических затрат, понесенных в ходе трудовых отношений и в связи с выполнением должностных обязанностей (возмещение стоимости отправки личного имущества работника при перевозке контейнером [14, ст. 35], оплата работ, выполненных сверх установленной продолжительности рабочего дня и др.). Их цель в системе норм о правовых преимуществах:



а) обеспечить выполнение служебных обязанностей, стимулировать трудовую активность граждан по выбору места работы и жительства;

б) поощрить граждан за многолетний и добросовестный труд на благо государства и общества (к примеру, в случае компенсаций гражданам, при переселении их по достижении пенсионного возраста из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей);

в) гарантировать и не допустить снижения уровня оплаты трудовой деятельности.

Отличительная черта компенсаций от иных видов льгот – пропорциональный характер, прямая связь выплат и возмещения с затраченными финансовыми, моральными, физическими ресурсами человека.

Иная ситуация с преимуществами в трудовых отношениях, которые обеспечивают повышенные блага. Наиболее типичный, на наш взгляд, пример, к сожалению, малоиспользуемый в законодательстве о труде, – привилегия в форме преференции. Если компенсации устраняют неравенство, восполняя потраченное, то преференции создают дополнительные возможности для улучшения положения субъекта в сторону получения прав и возможностей сверх общепринятого. Компенсации обеспечивают восстановление правового статуса, а преференции делают этот статус особым, прибавляют, увеличивают правовые, социальные и материальные возможности.

Преференция – это разновидность привилегии как более широкой и самостоятельной правовой категории, выражающаяся в выплатах финансового характера и надбавках материального рода. К примеру, «работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка» [2, ст. 173.1].

Такие формы правовых преимуществ, как привилегии в виде преференций, материальных вознаграждений (доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, почетные звания, государственные и ведомственные награды и проч.), грантов, субсидий, реализуются с помощью норм-изъятий, а льготы в виде компенсаций и пособий – норм-дополнений. И те, и другие создают вспомогательные права и возможности, но первые – для гарантирования уже имеющихся возможностей правового статуса и его усиления, а вторые – для выравнивания правового статуса субъекта пользования с «базовым» правовым статусом всех людей.

Интересной и относительно новой разновидностью привилегии в трудовом праве выступают

субсидии. Мы полагаем, что они представляют собой финансовое и иное материальное содействие, осуществляемое государством для поддержки предпринимательской, трудовой, служебной деятельности, в форме целевого, адресного распределения денежных средств, приоритетного получения субъектами материальных благ (жилого помещения, средств связи и проч.).

Например, сотрудникам, имеющим специальные звания и проходящим службу не менее 10 лет в календарном исчислении в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, жилое помещение, приобретенное (построенное) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, может быть предоставлено в собственность, либо предоставлена единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения [15, ст. 4, 5]. Механизм субсидирования в данном случае направлен на поддержание интереса граждан к осуществляемой ими социально-полезной деятельности, стимулирование их трудовой активности.

Отличия в экономической и правовой сущности льгот и привилегий наиболее ярко просматриваются на примере их отдельных видов: компенсаций и субсидий соответственно. Первые предопределены уровнем затрат и обусловлены их возмещением, а вторые – одобрением государством значимой для него работы.

### Результаты

Сформулируем отдельные выводы изложенного материала:

– объемный в количественном выражении массив нормативных правовых актов, регламентирующих предоставление правовых преимуществ отдельным категориям трудящихся, ввиду сложности восприятия нуждается в дальнейшем научном анализе;

– нормы, устанавливающие в трудовом законодательстве преимущества для отдельных категорий работников и служащих, ввиду необходимости систематизации целесообразнее рассматривать как самостоятельные институты этой отрасли права, т. е. группы правовых норм, регулирующих какие-либо однородные общественные отношения, связанные между собой. К примеру, «труд инвалидов», «труд лиц пенсионного возраста» и т. д.;

– характерные особенности установления норм о правовых преимуществах в трудовых отношениях, обусловленные необходимостью дифференциации, социальной направленностью,



делают возможным признание самостоятельности данного правового института, требующего отдельного исследования;

– дифференциация в трудовых отношениях имеет диалектическую природу, обеспечена правовыми преимуществами в виде льгот, привилегий для отдельных категорий лиц, а равно и дополнительными ограничениями. Это оправданно только в случае их сбалансированности и соответствия государственным и общественным интересам и требованиям;

– нормы о льготах, привилегиях рабочим и служащим выступают составной частью, субинститутом теории правовых преимуществ в российском законодательстве. Этим подчеркивается связь норм о преимуществах с другим нормативным материалом системы трудового права.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 31, ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3 ; 2016. № 1 (ч. 1), ст. 5.
3. Комкова Г. Н. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина в России : понятие, содержание, механизм защиты : дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2002. 384 с.
4. Об утверждении инструкции о порядке проведения военно-врачебной экспертизы и медицинского освидетельствования в органах внутренних дел Россий-

ской Федерации и внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 14.07.2010 № 523 (в ред. 26.08.2013) // Рос. газ. 2010. 23 нояб.

5. Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 45–52.
6. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право : вопросы теории. М. : Наука, 1978. 368 с.
7. Камаев И. А. Роль льгот в правовом регулировании трудовых отношений рабочих и служащих : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1984. 164 с.
8. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. Т. 2. М. : Юрид. лит., 1982. 360 с.
9. Каринский. С. С. Поощрение за успешный труд по советскому праву. М. : Госюриздат, 1961. 151 с.
10. Эпштейн А. Л. Льготы и преимущества работающим по срочному трудовому договору // Сов. юстиция. 1969. № 12. С. 7–8.
11. Мирошник С. В. Теория правового стимулирования : дис. ... д-ра юрид. наук. Ростов н/Д, 2003. 380 с.
12. Морозова И. С. Теория правовых льгот : дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2007. 449 с.
13. Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М. : Юрид. лит., 1989. 288 с.
14. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (в ред. от 31.12.2014) // Рос. газ. 1993. 16 апр. ; 2015. 12 янв.
15. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ (в ред. от 01.05.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 53 (ч. 1), ст. 7608 ; 2016. № 18, ст. 2501.

### Образец для цитирования:

Репев А. Г. Правовые преимущества и ограничения в системе регулирования трудовых отношений // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2017. Т. 17, вып. 2. С. 212–217. DOI: 10.18500/1994-2540-2017-17-2-212-217.

### Legal Advantages and Restrictions in System of Regulation of the Labour Relations

#### A. G. Repev

Ministry of Internal Affairs Barnaul Legal Institute of Russia,  
49, Chkalov str., Barnaul, 656038, Russia  
E-mail: repev-artem@yandex.ru

**Introduction.** In modern state and legal and economic conditions as one of the perspective directions of increase of efficiency of employment relationships, eradication of discrimination use not imperative (regulations instructions, restrictions, prohibitions), and residuary rules acts. The regulations benefits assuming establishment for certain subjects of privileges and privileges concern to the last. **Theoretical analysis.** The analysed legislation of the

Russian Federation has allowed to establish the characteristics of regulations about legal benefits in employment relationships caused by need of differentiation, a social orientation. The main objective of work consisted in structuring, a typology of legal benefits in the sphere of regulation of employment relationships on the basis of theoretical ideas of them, and also taking into account specifics of the industry right. Precepts of law about privileges, privileges to workers and the employee act as a component, substitute of the theory of legal benefits in the Russian legislation, than their communication with other standard material of system of a labor right proves to be true. **Results.** Following the results of the conducted research we come to a conclusion that differentiation in employment relationships has the dialectic nature, is provided with legal benefits in the form of privileges, privileges to separate categories of persons, and is equal also ad-



ditional restrictions. It is justified only in case of their balance and compliance to the state and public concerns and requirements.

**Key words:** legal advantage, restriction, differentiation, privilege, compensation, privilege, preference, subsidy.

## References

1. Konstitutsiia Rossiiskoi Federatsii (priniata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993) (s uchetom popravok, vnesennykh Zakonami RF o popravkakh k Konstitutsii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ) [The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote 12.12.1993) (as amended by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation of 30.12.2008 No. 6-FKZ, of 30.12.2008 No. 7-FKZ, of 05.02.2014 No. 2-FKZ, of 21.07.2014 No. 11-FKZ)]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Collection of Laws of the Russian Federation], 2014, no. 31, art. 4398 (in Russian).
2. Trudovoy kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 30.12.2015) [The labor code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (an edition of 30.12.2015)]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Collection of Laws of the Russian Federation], 2002, no. 1 (pt.1), art. 3; 2016, no. 1 (pt.1), art. 5 (in Russian).
3. Komkova G. N. *Konstitutsionnyi printsip ravenstva prav i svobod cheloveka i grazhdanina v Rossii: poniatie, sodержание, mehanizm zaschity* [The constitutional principle of equal rights and freedoms of the person and citizen in Russia: concept, contents, protection mechanism. Dr. jur. sci. diss.]. Saratov, 2002. 384 p. (in Russian).
4. Ob utverzhdenii instruktsii o poriadke provedeniya voenno-vrachebnoi ekspertizy i meditsinskogo osvidetel'stvovaniya v organakh vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii i vnutrennikh voiskakh Ministerstva vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii: prikaz MVD Rossii ot 14.07.2010 № 523 (red. ot 26.08.2013) [About the approval of the instruction about an order of carrying out military-medical examination and medical examination in law-enforcement bodies of the Russian Federation and internal troops of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia of 14.07.2010 No. 523 (an edition of 26.08.2013)]. *Rossiiskaia gazeta* [Russian newspaper], 2010, 23 November (in Russian).
5. Tolkunova V. N. *Differentsiatsiya pravovogo regulirovaniya zhenskogo truda* [Differentiation of legal regulation of female work]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* [Soviet state and right], 1968, no. 11, pp. 45–52 (in Russian).
6. Ivanov S. A., Livshits R. Z., Orlovskij Yu. P. *Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii* [Soviet labor law: theory questions]. Moscow, Science Publ., 1978. 368 p. (in Russian).
7. Kamayev I. A. *Rol' l'got v pravovom regulirovanii trudovykh otnosheniy rabochikh i sluzhaschikh* [A role of privileges in legal regulation of labor relations and serving. Cand. jur. sci. diss.]. Moscow, 1984. 164 p. (in Russian).
8. Alekseev S. S. *Obschaia teoriya prava* [The general theory is right. In 2 vol.]. Vol. 2. Moscow, Legal literature Publ., 1982. 360 p. (in Russian).
9. Karinskiy S. S. *Pooschrenie za uspezhnyi trud po sovet-skomu pravu* [Encouragement for successful work by the Soviet right]. Moscow, Gosyurizdat Publ., 1961. 151 p. (in Russian).
10. Epstein A. L. *L'goty i preimuschestva rabotaiuschim po srochnomu trudovomu dogovoru* [Privileges and advantages working according to the urgent employment contract]. *Sovetskaia iustitsiia* [Soviet justice], 1969, no. 12, pp. 7–8 (in Russian).
11. Miroshnik S. V. *Teoriya pravovogo stimulirovaniya* [Theory of legal stimulation. Dr. jur. sci. diss.]. Rostov on Don, 2003. 380 p. (in Russian).
12. Morozova I. S. *Teoriya pravovykh l'got* [Theory of legal privileges. Dr. jur. sci. diss.]. Saratov, 2007. 449 p. (in Russian).
13. Alekseev S. S. *Obschie dozvoleniya i obschie zaprety v sovet'skom prave* [The general permissions and the general bans in the Soviet right]. Moscow, Legal literature Publ., 1989. 288 p. (in Russian).
14. O gosudarstvennykh garantiyakh i kompensatsiyakh dlia lits, rabotaiuschikh i prozhivaiuschikh v raionakh Krainego Severa i priravnennykh k nim mestnostiakh: zakon RF ot 19.02.1993 № 4520-1 (v red. ot 31.12.2014) [About the state guarantees and compensations for the persons working and living in the region of the Far North and the districts equated to them. Law of the Russian Federation of 19.02.1993, No. 4520-1 (an edition of 31.12.2014)]. *Rossiiskaia gazeta* [Russian newspaper], 1993, 16 April; 2015, 12 January (in Russian).
15. O sotsial'nykh garantiyakh sotrudnikam nekotorykh federal'nykh organov ispolnitel'noi vlasti i vnesenii izmeneniy v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii: federal'nyi zakon ot 30.12.2012 № 283-FZ (v red. ot 01.05.2016) [About social guarantees to the staff of some federal executive authorities and modification of separate acts of the Russian Federation. Federal law of 30.12.2012 No. 283-FZ (an edition of 01.05.2016)]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Collection of Laws of the Russian Federation], 2012, no. 53 (pt.1), art. 7608; 2016, no. 18, art. 2501 (in Russian).

## Cite this article as:

Repev A. G. Legal Advantages and Restrictions in System of Regulation of the Labour Relations. *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Economics. Management. Law*, 2017, vol. 17, iss. 2, pp. 212–217 (in Russian). DOI: 10.18500/1994-2540-2017-17-2-212-217.