

УДК 348.232

DOI 10.25688/2076-9113.2018.32.4.10

А.А. Линец

Юридикo-поведенческий аспект оплаты труда

В настоящей статье на основе междисциплинарного подхода в рамках развития области знаний «Трудовое право и экономика» проводится анализ эмпирических данных, полученных в результате проведения экспериментов в сфере поведенческой экономики, и их значения для права. Рассматривается вопрос установления и изменения заработной платы как условия найма, которое является одним из ключевых с точки зрения обеспечения государством (в рамках законодательного регулирования) и работодателями (на локальном уровне) субстанциональных и процедурных аспектов справедливости в восприятии работников для повышения производительности их труда.

Ключевые слова: трудовое право; экономический анализ; поведенческая экономика; право и экономика.

Исследования междисциплинарного характера, получившие распространение за рубежом в рамках области знаний «трудовое право и экономика» (являющейся частью области «право и экономика»), практически не встречаются в отечественной науке, несмотря на значительную ценность их результатов. Так, к примеру, обогащение современной экономической теории эмпирическими результатами поведенческой экономики, в рамках которой, как справедливо отмечает И.В. Манахова, «осуществлено смещение акцентов с разработки формализованных моделей рационального поведения индивида в различных ситуациях выбора на процесс их экспериментальной и эмпирической проверки, выяснения степени согласованности (расхождения) традиционной экономической теории и выведенных из нее закономерностей, тенденций с реальными фактами хозяйственной деятельности» [1: с. 8], имеет значение и для юриспруденции.

Так, К. Санстейн отмечает, что неоклассические воззрения о воздействии законодательства в сфере труда на действия работников не всегда являются

адекватными, поскольку основаны на некорректном восприятии их фактических ценностей и поведения, таких как, например [12: р. 206–207]: особая подверженность работников эффекту неприятия потерь, причем более сильная, чем желанию получения выгоды; подверженность работников эффекту неприятия несправедливости и готовность даже в ущерб собственным интересам к изменению своего поведения в рамках негативной реципрокности для наказания работодателей, которые относятся к ним несправедливо; подверженность работников заботе об их относительном экономическом положении по сравнению с другими работниками, причем зачастую более сильная, чем об их абсолютном экономическом положении. Другими словами, так как поведение работников в большинстве случаев является поведением *homo sapiens*, а не *homo economicus*, можно ставить цель выяснения того, каким образом разработки в сфере поведенческой экономики могут изменить основанные на неоклассических экономических постулатах правосотворчество и практики правоприменения и правореализации [12: р. 207].

Согласно статье 15 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) «трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». С экономической точки зрения трудовые отношения характеризуются неоднократностью взаимодействия и неполным контрактным соглашением между работодателем и работниками, которое не определяет многие важные детали исполнения трудовой функции, так как значительное количество работ (профессий, специальностей) состоят из многомерных и сложных задач (в рамках исполнения определенной трудовой функции), которые не могут быть ни в полной мере описаны, ни в полной мере предвидены [11: р. 184–185]. Так, в случае, если производительность труда работника легко измерима, то работодатель может использовать сделную оплату труда, чтобы стимулировать работника к увеличению своих усилий при осуществлении его трудовой деятельности. Однако измерение производительности труда большинства работ (что особенно важно в свете развития экономики, основанной на знаниях) либо ограничено лишь некоторыми показателями, либо сложно осуществимо (в этих случаях предоставление явных стимулов может привести к искаженным результатам, поскольку работники будут преимущественно распределять свои усилия на вознаграждаемые виды деятельности). Поэтому, по сути, единственным вариантом стимулирования работников является повременная оплата

в рамках системы ее дифференциации и индивидуализации в зависимости от производительности труда. Однако такая система будет эффективна только при учете ряда экспериментально подтвержденных фактов, выявленных в поведенческой экономике, к примеру взаимосвязи восприятия справедливости действий работодателя и прикладываемых к осуществлению работником своей трудовой функции усилий в рамках позитивной и негативной реципрокности (в трудовых отношениях выражающейся в реакции работника на действия работодателя на основе оценки справедливости в виде сообразного поведения, т. е. позитивного — в ответ на позитивные действия и негативного — в ответ на негативные). Причем негативная реципрокность из-за эффекта неприятия потерь (т. е. асимметричности в восприятии выгод и потерь, выражающейся в том, что положительная реципрокность в результате получения определенной суммы меньше, чем негативная реципрокность при потере той же суммы) выражена сильнее позитивной, для возникновения которой, помимо субстанционального, требуется еще и процедурный компонент восприятия справедливости. Так как в соответствии с экономическими представлениями трудовое право, как и право в целом, должно быть направлено на рост благосостояния общества, что обеспечивается экономическим развитием и сглаживанием провалов рынка, то одной из задач трудового права в таком случае является повышение производительности труда, что также является и целью работодателя. В соответствии с поведенческой перспективой обеспечение этой задачи возможно путем такого регулирования трудовых отношений, в рамках которого будет обеспечиваться эффект позитивной реципрокности и максимально сглаживаться эффект негативной.

Отправной точкой для установления справедливой оплаты является среднерыночная заработная плата. Как отмечает Н. Берг, в неоклассической экономике принято считать, что прикладываемые к осуществлению труда усилия работников постоянны, и поэтому затраты на использование определенного количества эффективной рабочей силы линейно зависят от времени, требуемого для выполнения работы (причем предположение о том, что прикладываемые усилия не зависят от физической усталости работников, их возможности найти работу в другом месте, заработной платы других работников и даже абсолютного уровня собственной реальной заработной платы, вытекает из аналогии, основанной на сравнении труда с другими факторами производства) [3: р. 5]. Так как в соответствии со стандартной экономической теорией работник осуществляет трудовую функцию, прилагая минимально возможные усилия, то, если работодатель предоставит работнику большую по сравнению со среднерыночной заработную плату, уровень усилий работника, при неизменности остальных условий, не изменится. Это фактически исключает необходимость учета работодателями соображений справедливости в отношении работников, хотя и противоречит широко распространенной практике [11: р. 183]. Данные послышки стали предметом исследований поведенческих экономистов в рамках теории «дарообмена». Так, Э. Фер, Г. Кирштайгер и А. Ридль на основе данной

теории провели эксперимент по выявлению эффекта позитивной реципрокности при предоставлении большей заработной платы, чем среднерыночная [10: р. 437–459]. Эксперимент проводился в две стадии, на первой из которых работодатели в рамках аукциона предлагали определенный уровень оплаты труда, а работники, согласившиеся на одно из предложений, в рамках второй стадии, не будучи ограничены какими-либо параметрами, выбирали определенный уровень усилий для выполнения работы. Результаты данного эксперимента показали, что заработная плата и усилия работников положительно коррелируются, что опровергает представления неклассических экономистов по данному вопросу. Причем появление репутации участников эксперимента при его повторении только усиливает данный эффект [6: р. 1–27]. Впрочем, данные эксперименты, несмотря на то что являются показательными с точки зрения подтверждения наличия эффекта реципрокности, лишены целого ряда характерных для реального выполнения труда признаков (в первую очередь непосредственно самого выполнения труда), а потому имеют скорее научный, нежели практический характер. Поэтому важно различать цели и возможность интерпретации результатов лабораторных и полевых (т. е. максимально приближенных к реальному взаимодействию) экспериментов. Как справедливо отмечают С. Левитт и Дж. Лист, лабораторные эксперименты, как правило, характеризуются особым типом контроля, контекстом, в котором уделяется особое внимание процессу принятия решений, и конкретным механизмом отбора участников, в то время как реальные рынки характеризуются другим типом контроля, небольшим вниманием к процессу и весьма различными формами отбора участников [9: р. 170].

Так, в ряде полевых экспериментов эффект позитивной реципрокности либо будет неустойчивым, либо неэффективным по отношению к затратам. Можно говорить о том, что в данном случае работники демонстрируют рациональное поведение, не увеличивая усилий в качестве ответа на повышение оплаты труда. Так, С. Кубе, М.А. Марешаль и К. Пупп провели эксперимент, в рамках которого участники занимались составлением электронного каталога книг в библиотеке одного из университетов Германии [8: р. 853–870]. При наборе участникам было сообщено, что их работа будет оплачена денежной суммой в размере 15 евро. Для выполнения задания, они были разделены на три группы: 1) первая группа — контрольная, ее участникам выплачивалась изначально установленная денежная сумма (15 евро); 2) участникам второй группы оплата труда была увеличена на 5 евро (общая сумма составила 20 евро); 3) участникам третьей группы оплата труда была уменьшена на 5 евро (составила 10 евро). В результате эксперимента не было выявлено увеличения производительности труда в рамках реакции позитивной реципрокности, но было зафиксировано значительное и стойкое снижение производительности труда (на 20 процентов) в качестве реакции на снижение оплаты труда, т. е. в рамках негативной реципрокности.

К схожим результатам пришли Ю. Гнизи и Дж. Лист, которые рассматривали влияние увеличения оплаты на производительность труда работников в рамках

экспериментов по выполнению двух различных заданий [5: р. 1365–1384]: 1) ввод данных для университетской библиотеки; 2) сбор средств методом «обхода дверей» для исследовательского центра.

В первом эксперименте участникам была установлена оплата 6-часовой работы в размере 12 долларов США в час (т. е. общая сумма — 72 доллара США). Участники были разделены на две группы. Первая группа являлась контрольной и получила установленную оплату труда. Участникам второй группы, после того как им была поставлена задача, сообщили, что оплата их труда составит 20 долларов США в час («группа, получившая дар»). Результаты эксперимента показали, что участники второй группы в первые 90 минут выполнения работы прилагали больше усилий и показывали более высокую производительность труда, чем участники первой группы, по истечении которых производительность труда в обеих группах сравнялась.

Второй эксперимент заключался в осуществлении сбора средств методом «обхода дверей» для поддержки научно-исследовательского центра. Участникам было сообщено, что их работа будет оплачена в размере 10 долларов США в час. Значимым отличием от первого эксперимента в данном случае являлось то, что работники лучше представляли результат своего труда с точки зрения затрат на него (в связи с его прямой денежной оценкой), что важно для восприятия оплаты в качестве справедливой. Работники были разделены на две группы. Первая группа являлась контрольной, и оплата в ней не была изменена по сравнению с оговоренными условиями. Участники второй группы, как только прошли обучение, были уведомены, что оплата их труда составит 20 долларов США в час («группа, получившая дар»). Эмпирические результаты были сравнимы с первым экспериментом, т. е. работники второй группы собрали больше денежных средств в первые часы выполнения работы, чем работники первой группы, но через несколько часов производительность труда обеих групп сравнялась.

Таким образом, в рамках проведенных экспериментов производительность труда работников действительно выросла на несколько часов в группах, получивших «дар», нежели в контрольных группах (более высокая заработная плата действительно мотивировала работников прикладывать больше усилий в первые часы выполнения задачи), однако, повышение усилий работников по выполнению поставленных перед ними задач не являлось постоянным, так как через несколько часов уровень производительности труда сравнивался с контрольной группой [5: р. 1370–1379].

Следует отметить, что данные эксперименты обладают определенными недостатками. Их основной задачей является выявление реакции работника на позитивное отношение работодателя в виде повышения оплаты труда («дара»), что, безусловно, включает субстанциональный аспект справедливости, но не содержит ее процедурного аспекта (то есть объяснения обусловленности и назначение «дара»). Так, увеличение оплаты труда работникам без каких-либо объяснений и без учета психологического контекста ставит

вопрос о том, почему такое увеличение должно вызывать реципрокную реакцию в качестве справедливого ответа работника на действия нанимателя. Помимо уровня заработной платы и усилий работников не меньшее значение в данном отношении имеет информация об их изначальном восприятии справедливости своей оплаты, оценки побуждений нанимателя для ее увеличения и его ожидания реакции работников на изменение оплаты. Другими словами, работники воспринимают ничем не обусловленное повышение получаемой суммы как часть оплаты своего труда, т. е., в соответствии с теорией перспектив Д. Канемана и А. Тверски [5: р. 263–291] происходит перенос точки отсчета восприятия справедливости, и не возникает мотив для увеличения усилий.

Таким образом, позитивная реципрокность обуславливается не только субстанциональным аспектом восприятия справедливости, так как при простом увеличении оплаты работники действуют как рациональные экономические агенты, стремящиеся минимизировать уровень своих усилий (либо кратковременно их увеличивая, либо увеличивая их несоразмерно — неэффективно), но и процедурным аспектом. То есть для получения большей оплаты работникам необходимо при определении величины оклада и (или) премии установить проходение через определенную процедуру, к примеру присвоение грейдов, балльной-рейтинговой оценки, формулирование ключевых показателей эффективности.

Важным моментом в таком случае является обеспечение максимальной объективности данной процедуры, т. е. успешность реализации обозначенных инструментов полностью зависит от критериев, положенных в основу дифференциации и индивидуализации оплаты, в том числе от способов их установления и подтверждения соответствия им (процедурный аспект), а также от их конкретных характеристик (субстанциональный аспект). Так, гибкая оплата труда, полностью основанная на усмотрении работодателя, а не на четких, прозрачных критериях, установленных и подтверждаемых в рамках объективных процедур (закрепленных в локальных нормативных актах), не обладает признаками системности и не может претендовать на результаты, демонстрирующие устойчивость к различным изменяющимся условиям.

При этом работодатели зачастую предпочитают максимально обтекаемые формулировки выплаты премии (например: «работодатель имеет право поощрять работника за добросовестный эффективный труд»), чтобы она максимально зависела от усмотрения работодателя (или от не зависящих от работника обстоятельств, например, «премирование осуществляется с учетом итогов работы отдельных структурных подразделений и всей организации в целом»), что особенно удобно для работодателя в случае возникновения трудового спора. К примеру, в Определении Московского городского суда от 22 декабря 2015 г. № 33-47178/2015 было отмечено, что закрепленная в локальном нормативном акте формулировка «работникам компании выплачиваются премии, размер которых, порядок начисления и периодичность выплаты определяются итогами хозяйственной деятельности предприятия и ключевыми показателями

эффективности работника, которые утверждаются приказом генерального директора» говорит об отсутствии гарантированности рассматриваемой выплаты и ее зависимости от усмотрения работодателя. Однако формулировки, которые не обуславливают гарантированность премиальных выплат, не создают и дополнительных эффектов, стимулирующих работника к повышению производительности труда, а потому менее эффективны в достижении своей цели. В связи с этим работодателям следует тщательно оценивать баланс между искомым повышением производительности труда и юридической «безопасностью» установленных выплат.

Так, на мотивацию персонала влияют не только конечные показатели оплаты труда, но и, в соответствии с теорией перспектив Д. Канемана и А. Тверски, то, как работники воспринимают данные показатели с точки зрения маркировки их как «выгод» или «потерь» на основе существующих точек отсчета. При этом данные точки отсчета имеют решающее значение для определения того, что считается «выгодой», а что «потерей». Так, они могут основываться на ожиданиях работников по оплате труда. Поэтому в случае, если данные ожидания не оправдаются, к примеру, работник получит премию, которая меньше чем та, размер которой он предполагал, то данный факт (несмотря на то, что премиальная выплата направлена на мотивацию персонала) может оказать демотивирующий эффект вследствие несоответствия ожиданиям, так как данная «выгода» сопряжена с «потерей» невыплаченной разницы от ожидаемой суммы (другими словами, повышение мотивации работников в результате получения премии, не соответствующей ожиданиям, может быть нивелировано потерей невыплаченной «ожидаемой» разницы), что обусловлено эффектом неприятия потерь.

Более того, предотвращение работодателем возможности сравнения работниками оплаты их труда не представляется законным, так как установление запрета работникам на разглашение своей заработной платы неправомерно (в соответствии со ст. 5 ФЗ «О коммерческой тайне»¹ информация о системе оплаты труда, которая согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ включает размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, не может быть отнесена к сведениям, составляющим коммерческую тайну). По сути, восприятие работниками справедливости разницы в зарплате может обеспечиваться работодателем только в случае, если данная разница будет основана на четких критериях, устанавливаемых и подтверждаемых в рамках объективных процедур, закрепленных в трудовом договоре и локальных нормативных актах на основании трудового законодательства.

Важно также отметить, что эффект позитивной реципрокности сглаживается (и это подтверждено экспериментальными данными) в случае, если

¹ Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // «Консультант плюс» — разработка правовых систем. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48699/ (дата обращения: 01.03.2018).

увеличение заработной платы вызвано внешними обстоятельствами, а не добровольным решением работодателя [4: р. 672–676] (из-за изменения законодательства (например, повышение МРОТ); под давлением профсоюза). В данном аспекте государству следует «подталкивать» работодателей к принятию соответствующих решений, гарантируя соблюдение процедурного аспекта, прибегая к непосредственно субстанциональному влиянию в исключительных случаях (при изменении МРОТ). Например, ст. 134 ТК РФ устанавливает, что работодатели (за исключением государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений) проводят индексацию окладов в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Таким образом, государством гарантируется повышение уровня реального содержания заработной платы работников путем ее индексации в рамках предусмотренной на локальном уровне процедуры, но ее непосредственное проведение возложено на работодателя (в данном примере, так как речь идет о повышении реального содержания оплаты труда, следует отметить и присутствие эффекта сглаживания негативной реципрокности). Так, представляется верной позиция Конституционного суда РФ, выраженная в Определении от 19 ноября 2015 г. № 2618-О, в которой суд не усмотрел, что ст. 134 ТК РФ является неопределенной (т. е. не содержит механизма индексации заработной платы, не определяет ее порядок и периодичность), так как предусмотренное данной статьей правовое регулирование не позволяет организации, не относящейся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации (ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора, либо в локальном нормативном акте).

Закономерным с точки зрения поведенческой перспективы представляется требование ч. 4 ст. 135 ТК РФ о том, что локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Впрочем, отсутствие в большинстве современных организаций эффективно действующих профсоюзов не следует воспринимать как препятствие к согласованию системы оплаты с работниками для повышения производительности их труда или хотя бы к их информированию (к примеру, как справедливо отмечает О.Л. Чуланова, внедрение системы грейдов в организации должно сопровождаться широким информированием работников [2: с. 10–11]).

Так, Э. Макгахи полагает, что несправедливое распределение оплаты труда (восприятие работниками оплаты труда как несправедливой по сравнению с оплатой труда других работников влияет на мотивацию, а значит и на производительность их труда) во-многом определяется неравенством в переговорных позициях работника и работодателя, поэтому неравные переговорные позиции являются определенным провалом рынка, и это неравенство должно смягчаться трудовым законодательством, что будет иметь позитивные последствия для производительности труда [14: р. 3, 9, 12–13]. Другими словами,

традиционная цель трудового права, заключающаяся в устранении неравенства на переговорах, всегда была целью, которая способствует эффективности в той же мере, в какой она направлена на достижение целей справедливости [14: р. 36]. Впрочем, с таким подходом не согласен С. Шваб, который отмечает отсутствие обязательной связи между неравенством переговорных позиций и неспособностью работников обеспечить свои интересы в трудовых отношениях [13: р. 142].

Трудовое законодательство РФ действительно сглаживает неравенство в переговорных позициях сторон трудовых отношений. К примеру, изменение оплаты труда как условия трудового договора в меньшую сторону без согласия работника возможно лишь при соблюдении положений ст. 74 ТК РФ. Данное требование соотносится с поведенческой моделью динамики оплаты труда, подтвержденной экспериментальными данными, в соответствии с которой заработная плата начального уровня является цикличной и реагирует на изменения на рынке труда, в то время как заработная плата действующих работников в значительной степени не реагирует на изменение внешних условий [11: р. 207]. Так, эффект неприятия потерь подразумевает, что сокращение заработной платы работников должно быть исключительно редким явлением. В соответствии с теорией перспектив А. Канемана и Д. Тверски точкой отсчета справедливости в случае принятия нового работника является среднерыночная оплата на рынке труда, которая подвержена циклическим изменениям в зависимости от экономической ситуации, а точкой отсчета справедливости уже нанятых работников является оплата труда у данного работодателя, даже если аналогичная оплата труда на рынке изменилась.

Так, согласно трудовому законодательству кризисная экономическая ситуация, как и финансовые трудности работодателя, не могут являться непосредственной причиной для одностороннего уменьшения заработной платы работнику (см, например, апелляционное определение Московского городского суда от 16 января 2018 г. по делу № 33-1326/2018) без реальных организационных (совершенствование рабочих мест, структурная реорганизация производства и др.) и технологических изменений (переход на новое оборудование, изменяющее технологию труда) и при неизменности трудовой функции и невозможности сохранения прежней заработной платы работника при соблюдении предусмотренных процедур (уведомление работника об изменении в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала начисления заработной платы в меньшем размере). При этом бремя доказывания наличия обстоятельств, послуживших причиной изменения оплаты труда, лежит на работодателе. Так, в соответствии с п. 21 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда». Поэтому с юридической точки зрения фиксация всех обстоятельств изменения организационных или технологических условий труда является обязательной

процедурой, в том числе в виде приказов (распоряжений), как об организационных или технологических изменениях в организации, так и об изменении условий труда.

Соблюдение предусмотренных законодательством процедур обуславливает контекстуальное восприятие работниками принимаемого работодателем решения как оправданного (при его действительной объективности, подтверждаемой проведением предусмотренной законодательством процедуры), а потому сглаживает эффект негативной реципрокности. Экспериментальные данные подтверждают, что в случае, когда решение о снижении заработной платы обусловлено внешними обстоятельствами (объективно независимыми от работодателя), то эффект негативной реципрокности проявляется в меньшей степени, чем в случае, когда такое решение принимает работодатель, руководствуясь собственными субъективными причинами [4: р. 672–676]. На подтверждение объективности причин изменения оплаты труда в меньшую сторону и должно быть направлено законодательство.

Более того, если работник не согласен продолжать работу на новых условиях, то, соблюдая установленную процедуру (предварительное предложение в письменной форме других имеющихся у работодателя работ и зафиксированный отказ работника от таких предложений или факт их отсутствия), работодатель проводит увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, что представляется вполне обоснованным, так как работник, не желающий продолжать работу в изменившихся условиях, будет, безусловно, подвержен эффекту негативной реципрокности.

Таким образом, положения трудового законодательства об установлении и изменении заработной платы, рассмотренные через призму экономического анализа, концептуально основанного на поведенческой экономике, с точки зрения обеспечения роста производительности труда показывают совпадение целей государства (в рамках законодательного регулирования) и работодателей (в рамках локальных нормативных актов). Такой взгляд позволяет по-другому взглянуть на единство экономической и социальной функций трудового права. Как показал анализ и примеры, приведенные в данной статье, важнейшим условием при индивидуализации и дифференциации заработной платы является обеспечение субстанциональных и процедурных аспектов восприятия справедливости условий и оплаты труда работниками.

Литература

1. Манахова И.В. Поведенческая экономика: учеб. пособие. Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. 120 с.
2. Чуланова О.Л. Грейдинг как технология привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров // Интернет-журнал «Науковедение». 2014. Вып. 5 (24). С. 1–14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/greyding-kak-tehnologiya-privlecheniya-i-uderzhaniya-vysokokvalifitsirovannyh-upravlencheskih-kadrov> (дата обращения: 25.04.2018).

3. *Berg N.* Behavioral Labor Economics // MPRA Paper. 2010. № 26366 (4). Pp. 2–49.
4. *Charness G.* Attribution and Reciprocity in an Experimental Labor Market // Journal of Labor Economics. 2004. Vol. 22. № 3. Pp. 665–688.
5. *Gneezy U.* List J. Putting Behavioral Economics to Work: Testing for Gift Exchange in Labor Markets Using Field Experiments // Econometrica. Vol. 74. № 5. 2006. P. 1365–1384.
6. *Gächter S., Falk A.* Reputation and Reciprocity: Consequences for the Labour Relation // Scandinavian Journal of Economics. 2002. № 104 (1). Pp. 1–27.
7. *Kahneman D., Tversky A.* Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk // Econometrica. Vol. 47. № 2 1979. Pp. 263–291.
8. *Kube S., Maréchal M., Puppe Cl.* Do Wage Cuts Damage Work Morale? Evidence from a Natural Field Experiment // Journal of the European Economic Association. 2013. № 471. Vol. 11 (4). Pp. 853–870.
9. *Levitt S., List J.* What Do Laboratory Experiments Measuring Social Preferences Reveal About the Real World? // Journal of Economic Perspectives. 2007. Vol. 21(2). P. 153–174.
10. *Fehr E., Kirchsteiger G., Riedl A.* Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation // The Quarterly Journal of Economics. 1993. Vol. 108 (2). Pp. 437–459.
11. *Fehr E., Goette L., Zehnder C.* The Behavioral Economics of the Labor Market: Central Findings and Their Policy Implications // Policymaking Insights from Behavioral Economics (ed. by Foote C.L., Goette L., Meier S.). Boston, MA: Federal Reserve Bank of Boston, 2009. Pp. 171–244.
12. *Sunstein C.R.* Human Behavior and the Law of Work // Virginia Law Review. 2001. № 87. Pp. 205–276.
13. *Schwab S.J.* Law-and-Economics Approaches to Labour and Employment Law // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2017. № 3. P. 116–144.
14. *McGaughey E.* Behavioural Economics and Labour Law // LSE Law, Society and Economy Working Papers. 2014. № 20. Pp. 1–36.

Literatura

1. *Manaxova I.V.* Povedencheskaya e'konomika: ucheb. posobie. Saratov: Saratovskij social'no-e'konomicheskij institut (filial) RE'U im. G.V. Plexanova, 2017. 120 s.
2. *Chulanova O.L.* Greiding kak texnologiya privlecheniya i uderzhaniya vy'sokokvalificirovanny'x upravlencheskix kadrov // Internet-zhurnal «Naukovedenie». 2014. Vy'p. 5 (24). S. 1–14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/greiding-kak-tehnologiya-privlecheniya-i-uderzhaniya-vysokokvalifitsirovannyh-upravlencheskih-kadrov> (data obrashheniya: 25.04.2018).
3. *Berg N.* Behavioral Labor Economics // MPRA Paper. 2010. № 26366 (4). Pp. 2–49.
4. *Charness G.* Attribution and Reciprocity in an Experimental Labor Market // Journal of Labor Economics. 2004. Vol. 22. № 3. Pp. 665–688.
5. *Gneezy U.* List J. Putting Behavioral Economics to Work: Testing for Gift Exchange in Labor Markets Using Field Experiments // Econometrica. Vol. 74. № 5. 2006. P. 1365–1384.
6. *Gächter S., Falk A.* Reputation and Reciprocity: Consequences for the Labour Relation // Scandinavian Journal of Economics. 2002. № 104 (1). Pp. 1–27.

7. *Kahneman D., Tversky A.* Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk // *Econometrica*. Vol. 47. № 2 1979. Pp. 263–291.

8. *Kube S., Maréchal M., Puppe Cl.* Do Wage Cuts Damage Work Morale? Evidence from a Natural Field Experiment // *Journal of the European Economic Association*. 2013. № 471. Vol. 11 (4). Pp. 853–870.

9. *Levitt S., List J.* What Do Laboratory Experiments Measuring Social Preferences Reveal About the Real World? // *Journal of Economic Perspectives*. 2007. Vol. 21(2). P. 153–174.

10. *Fehr E., Kirchsteiger G., Riedl A.* Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation // *The Quarterly Journal of Economics*. 1993. Vol. 108 (2). Pp. 437–459.

11. *Fehr E., Goette L., Zehnder C.* The Behavioral Economics of the Labor Market: Central Findings and Their Policy Implications // *Policymaking Insights from Behavioral Economics* (ed. by Foote C.L., Goette L., Meier S.). Boston, MA: Federal Reserve Bank of Boston, 2009. Pp. 171–244.

12. *Sunstein C.R.* Human Behavior and the Law of Work // *Virginia Law Review*. 2001. № 87. Pp. 205–276.

13. *Schwab S.J.* Law-and-Economics Approaches to Labour and Employment Law // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2017. № 3. P. 116–144.

14. *McGaughey E.* Behavioural Economics and Labour Law // *LSE Law, Society and Economy Working Papers*. 2014. № 20. Pp. 1–36.

A.A. Linetz

Legal and Behavioral Aspect of Remuneration

In this article on the basis of an interdisciplinary approach within the framework of the development of the “labor law and economics” field of knowledge we analyze the empirical data obtained as a result of experiments in the field of behavioral economics and their implications for law. The issue of setting and changing wages as a condition of employment is considered, which is one of the key from the point of view of ensuring by the state (within the framework of legislative regulation) and employers (at the local level) substantive and procedural aspects of justice in the perception of employees to increase their labor productivity.

Keywords: labor law; economic analysis; behavioral economics; law and economics.