

# Диференціація заробітної плати: ВИДИ, ЧИННИКИ, СУЧАСНИЙ СТАН В УКРАЇНІ

С. ЦИМБАЛЮК,  
кандидат економічних наук

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

*У статті визначено сутність і види диференціації заробітної плати. Охарактеризовано чинники, які впливають на розмір і структуру заробітної плати працівників. Виділено проблеми забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати.*

*В статье определены сущность и виды дифференциации заработной платы. Охарактеризованы факторы, которые влияют на размер и структуру заработной платы работников. Выделены проблемы обеспечения объективной дифференциации заработной платы.*

*The salary differentiation essence and its forms have been determined in the article. The factors, which influence on the salary level and its structure, are sent. The article contains the problems of the salary objective differentiation providing.*

Ключові слова: заробітна плата; диференціація заробітної плати; чинники диференціації заробітної плати; галузева, регіональна, професійна диференціація заробітної плати.

**П**остановка проблеми. Ефективне управління підприємством неможливе без розроблення конкурентоспроможного компенсаційного пакета, забезпечення справедливої оплати праці та гідного її рівня. Лише за таких умов можна очікувати на лояльність працівників і, відповідно, на високі результати праці. Питання організації заробітної плати є одним з найважливіших і водночас найбільш проблемним для України. З-поміж актуальних для вітчизняних підприємств проблем у галузі оплати праці виділимо такі:

- низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції;
- низька частка заробітної плати, принаймні офіційної, у ВВП і собівартості продукції;
- тінізація заробітної плати;
- порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів;
- незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати;
- відсутність у багатьох випадках пов'язаності розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у співробітників відчуття несправедливості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питань, пов'язаних з матеріальною мотивацією, організацією заробітної плати, займалось чимало вітчизняних науковців: Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В. Данюк, А. Калина, Т. Кір'ян, А. Колот, Г. Куліков, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Новіков, В. Онищенко, В. Онікієнко та ін. Ці проблеми досліджувались також

у працях учених країн СНД: Л. Абалкіна, Н. Волгіна, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Г. Слезінгера, Р. Яковлева та ін. Розроблено чимало дієвих і корисних пропозицій щодо вдосконалення чинного механізму організації заробітної плати на основі посилення державного, договірного регулювання оплати праці, вибору адекватних соціально-економічним умовам систем заробітної плати, підвищення мотиваційного потенціалу тарифних умов оплати праці, удосконалення нормування праці тощо.

Разом з тим, на нашу думку, є низка проблем, які потребують подальших досліджень. Серед них треба виділити питання, пов'язані із забезпеченням об'єктивної диференціації заробітної плати; розробленням оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп, які б урахували специфіку діяльності підприємства, цінність посади в організації та ринкову кон'юнктуру; оптимізацією структури заробітної плати з метою посилення зацікавленості працівників у результатах праці тощо.

**Метою роботи** є визначення сутності та видів диференціації заробітної плати; характеристика чинників диференціації заробітної плати та виокремлення тих, що впливають на різні її складові; виділення проблем забезпечення об'єктивної диференціації ЗП.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Важливим питанням в організації матеріальної мотивації є забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати. Під «диференціацією заробітної плати» треба розуміти відмінності у рівнях заробітної плати працівників залежно від різних чинників.

Деякі російські вчені серед причин відмінностей у заробітній платі виокремлюють такі:

- працівники неоднорідні, вони відрізняються один від одного знаннями, навичками, досвідом, володіють різним обсягом людського капіталу, мають різну продуктивність;
- робочі місця неоднорідні, вони відрізняються один від одного «незарплатними» характеристиками (умовами, місцем розташування, видами соціальних допомог і пільг, статусом тощо);
- умови досконалої конкуренції не виконуються (існують обмеження щодо мобільності робочої сили, інформація недосконала, а її отримання вимагає певних витрат, виникають ефекти дискримінації на ринку праці)<sup>1</sup>.

Серед головних чинників диференціації заробітної плати виділимо наступні: стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу); галузеві та регіональні чинники; складність праці, відповідальність; умови праці; цінність посади; рівень кваліфікації (рівень освіти, досвід роботи); індивідуальні характеристики працівників (знання, навички, особистісні якості, мотивація); колективні та індивідуальні

результати праці; результати діяльності підприємства; законодавчі норми у галузі оплати праці тощо.

Необхідно зазначити, що чинники диференціації впливають на розмір різних складових заробітної плати і зумовлюють існування різних видів диференціації (рис. 1).

Можна виокремити професійну (кваліфікаційну, посадову), галузеву і регіональну диференціації.

Галузева диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних видів економічної діяльності та галузей промисловості. Галузева диференціація формується під впливом особливостей змісту, умов праці, професійно-кваліфікаційної структури працівників, результатів діяльності підприємств галузі тощо.

Вітчизняні науковці характеризують галузеву диференціацію, що склалась в Україні, як незадовільну. Розмір середньомісячної заробітної плати у 2008 р. за видами економічної діяльності в Україні подано на рис. 2.

Середньомісячна заробітна плата у 2008 р. у таких видах економічної діяльності, як рибальство, рибництво; сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги склала відповідно 913, 1076 та 1177 грн.

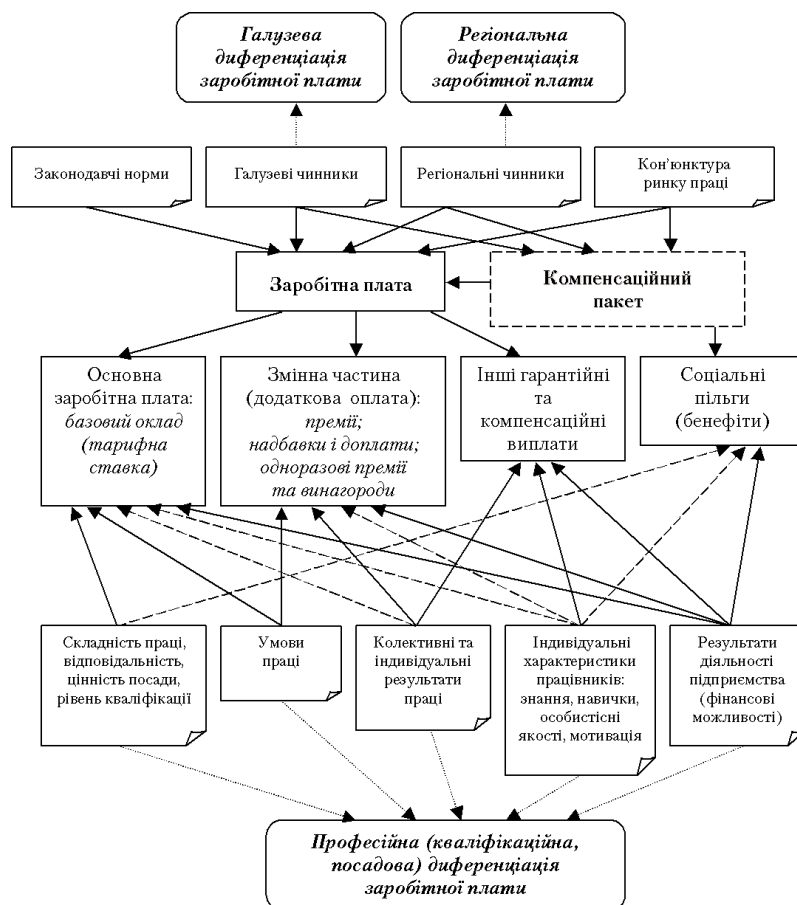


Рис.1. Вплив чинників диференціації на різні складові заробітної плати

<sup>1</sup> Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. — М. : ТЕИС, 2008. — С. 134.

Нижчим, ніж у середньому по економіці, був рівень заробітної плати у галузі освіти (1448 грн), надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту (1511 грн). Натомість у галузі фінансової діяльності середньомісячна заробітна плата становила 3747 грн, у сфері державного управління – 2581 грн, на підприємствах транспорту і зв'язку – 2207 грн. Розмах варіації заробітної плати за ВЕД у 2008 р. в Україні становив 1 : 4,1.

Якщо розглядати диференціацію заробітної плати за видами промислової діяльності, то найвищий рівень середньомісячної заробітної плати у 2008 р. спостерігався у добувній промисловості: добування паливно-енергетичних корисних копалин (2880 грн), добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних (2216 грн); у переробній промисловості: виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення (2689 грн); металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів (2418 грн), а також у галузі виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (2111 грн). Найнижчий рівень середньомісячної заробітної плати зафіксовано у таких галузях переробної промисловості: текстильне виробництво, виробництво одягу, хутра та виробів із хутра (1011 грн); виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (1033 грн); оброблення деревини та виробництво виробів із деревини, крім меблів (1347 грн). Треба зазначити, що нижчим, ніж у середньому по промисловості, був рівень середньомісячної заробітної плати у галузях виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів (1618 грн); електричного, електронного та оптичного устаткування (1633 грн); машин та устаткування (1791 грн)<sup>2</sup>.

Динаміку показника галузевої диференціації заробітної плати в Україні протягом 1995–2008 рр. подано на рис. 3. Найбільше значення такого показника спостерігалось у 2001 р. – 1 : 5,52 (відношення найбільшої по галузі зарплати до найменшої).

Чи можна вважати поступове, починаючи з 2002 р., зменшення галузевої диференціації позитивним явищем? Вплив галузевої диференціації на розвиток економіки є неоднозначним. З одного боку наявність галузей з вищим рівнем заробітної плати пришвидшує дію закону «ринкової селекції». Це сприяє вивільненню робочої сили (носіїв людського капіталу) з неефективних, неконкурентоспроможних підприємств, де оплата праці є низькою, і відповідно пошуку місць докладання праці у конкурентоспроможних галузях з вищим рівнем заробітної плати. Проте відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного та соціального розвитку країни, її конкурентоспроможності, навряд чи можна вважати позитивним явищем. Негативним явищем також для вітчизняної економіки є низький рівень заробітної плати у таких галузях, як сільське гос-

Рибальство, рибицтво  
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги  
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги  
Діяльність готелів та ресторанів  
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги  
Освіта  
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту  
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку  
Будівництво  
Промисловість  
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям  
Діяльність транспорту та зв'язку  
Державне управління  
Фінансова діяльність



Рис. 2. Розмір середньомісячної заробітної плати у 2008 р. за видами економічної діяльності в Україні\*

\* Джерело: Державний комітет статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>

<sup>2</sup> Державний комітет статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>

подарство, виробництво харчових продуктів, електричного, електронного та оптичного устаткування, машин.

Регіональна диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних регіонів. Регіональна диференціація формується під впливом галузевої структури економіки регіонів та специфіки вартості проживання, а тому і відтворення робочої сили у регіонах.

Розмір середньомісячної заробітної плати у 2008 р. за регіонами подано на рис. 4.

Найбільш привабливими з точки зору можливостей для отримання вищих доходів є м. Київ, Донецька, Дніпропетровська, Київська, Запорізька і Луганська області. Найменш привабливими у цьому відношенні є Тернопільська, Чернігівська, Херсонська і Волинська області. Відношення найвищої середньомісячної зарплати (м. Київ) до найменшої (Тернопільська область) у 2008 р. в Україні склала 1:2,34. Динаміку регіональної диференціації заробітної плати в Україні протягом 1995–2008 рр. подано на рис. 5. Найвищою була регіональна диференціація зарплати у 2000 р. — 1:3,0.

Високий рівень заробітної плати в окремих регіонах визначається, у першу чергу, структурою зайнятості населення. Тому регіональна диференціація зумовлена головним чином галузевою. Фактично динаміка регіональної диференціації заробітної плати корелює з динамікою галузевої диференціації. За аналогією з галузевою регіональна диференціація спонукає людей залишати регіони з низьким рівнем оплати праці і шукати робочі місця у тих регіонах, де рівень оплати праці є вищим. Внутрішні міграційні переміщення людського капіталу здебільшого супроводжуються зміною сфери докладання праці.

Професійна диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних професійних груп, посад, рівнів кваліфікації.

Небажаною є як замала, так і завелика диференціація. У випадку, якщо міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці є невеликими, наприклад, коли співвідношення між постійною частиною заробітної плати найнижчої і найвищої кваліфікаційної групи складає 1:2, 1:3, то це призводить до зрівнялівки, і відповідно система оплати праці не враховуватиме різницю у складності, відповідальності посад і робочих місць, які належать до різних кваліфікаційних груп. Завелике співвідношення (1:10 і більше) призводитиме до соціальної несправедливості, зниження мотивації та збільшення плинності працівників нижчих кваліфікаційних груп, зниження зацікавленості керівників вищої ланки управління у результатах діяльності підприємства, оскільки вони матимуть високі гарантовані посадові оклади. Залежно від фінансових можливостей підприємства, специфіки діяльності, чисельності персоналу, кількості ієрархічних рівнів управління і, відповідно, кількості кваліфікаційних груп таке співвідношення може скласти від 1:4 до 1:8.

Усі чинники, які визначають професійну диференціацію, можна поділити на дві групи: відносно постійні та змінні. До відносно постійних варто віднести складність праці, відповідальність, цінність посади, рівень кваліфікації, умови праці. Змінними чинниками є колективні, індивідуальні результати праці, результати діяльності підприємства і певною мірою індивідуальні характеристики працівників: знання, навички, особистісні якості, мотивація тощо. Існування відносно постійних та змінних чинників зумовлює їхній вплив на розмір різних складових заробітної плати і компенсаційного пакета.

На розмір заробітної плати й усього компенсаційного пакета впливає стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу). Чим рідкіснішим на ринку праці є фахівці, тим вищий розмір заробітної плати і конкурентоспроможніший компенсаційний пакет має запропонувати йому роботодавець для залучення і утримання такого

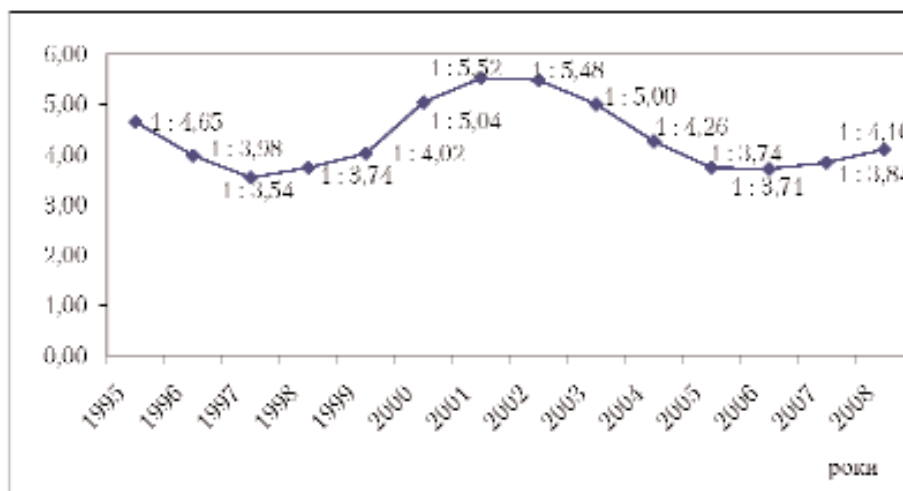


Рис. 3. Динаміка галузевої диференціації заробітної плати в Україні протягом 1995–2008 рр.\*

\* Джерело: Державний комітет статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>

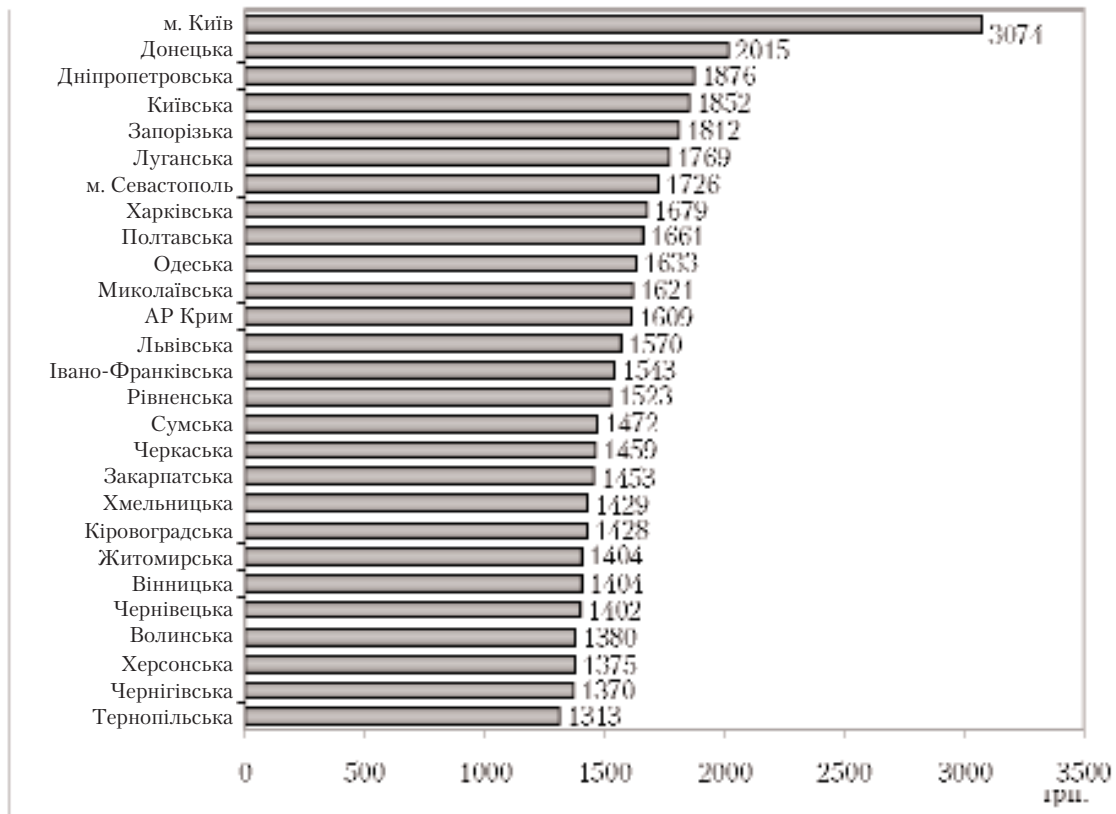


Рис. 4. Розмір середньомісячної заробітної плати у 2008 р. за регіонами в Україні\*

\* Джерело: Державний комітет статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>

працівника. Крім того, посадові оклади мають установлюватись з урахуванням поширених на ринку розмірів для представників відповідних професійних груп.

Складність праці, відповідальність, рівень кваліфікації впливають на розмір посадового окладу і тарифної ставки. Чим вищий рівень складності праці, відповідальності працівника, який обіймає певну посаду, робоче місце, чим вищий рівень кваліфікації, необхідний працівнику для виконання завдань та робіт, тим вищою є кваліфікаційна група, розряд, до яких відноситься посада, робоче місце. Відповідно більшими є розміри посадового окладу і тарифної ставки, передбачені для даної кваліфікаційної групи, розряду.

Висококваліфіковані працівники за інших рівних умов створюють більше матеріальних і нематеріальних цінностей за одиницю робочого часу, ніж низькокваліфіковані. Висококваліфіковані працівники мають необхідні компетенції для виконання певних видів робіт, що їх працівники з низьким рівнем кваліфікації виконати не можуть внаслідок браку необхідних знань, умінь і навичок. До того ж процес формування і розвитку компетенцій вимагає від висококваліфікованих працівників більших витрат (зусиль, часу, фінансових ресурсів тощо) порівняно з малокваліфікованими. Усе це створює об'єктивні передумови для підвищення оплати за працю вищої кваліфікації порівняно з менш кваліфікованою.

Диференціація заробітної плати працівників залежно від складності праці має стимулювати їх до підвищення кваліфікації і тим самим задовольняти потреби роботодавця у працівниках різної і в першу чергу високої кваліфікації для виконання робіт різної складності.

Для забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати в постійній (основній, тарифній) частині важливе значення має процедура формування кваліфікаційних груп та розроблення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці.

Формування кваліфікаційних груп з оплати праці, віднесення професій робітників і посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до відповідних розрядів тарифної сітки, схеми посадових окладів чи єдиної тарифної сітки здійснюється на основі кваліфікаційних характеристик професій працівників, які містяться у відповідних випусках довідників. Такі характеристики використовуються на більшості підприємств, хоча у багатьох випадках їх матеріали не відповідають потребам бізнесу, стратегічним цілям підприємства, не враховують специфіки його діяльності.

Треба з'ясувати: чому формування кваліфікаційних груп з оплати праці на основі лише тарифікації робіт у більшості випадків не відповідає вимогам сьогодення? В Україні робота з розроблення кваліфікаційних характеристик професій працівників ще триває, окремі довідники лише плануються до видання. Кваліфіка-

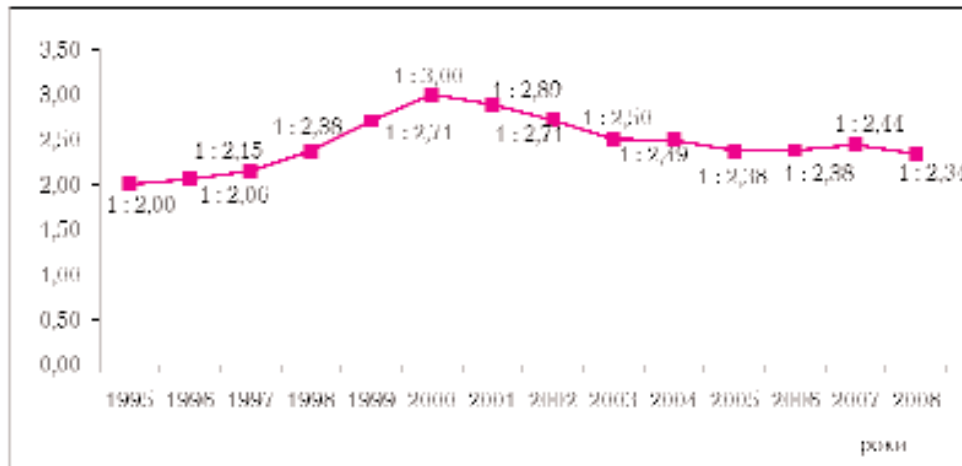


Рис. 5. Динаміка регіональної диференціації заробітної плати в Україні протягом 1995–2008 рр.\*

\* Джерело: Державний комітет статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>

ційні характеристики для багатьох професій і посад лише розробляються і ще не опубліковані або потребують розроблення. Тому у чинному Національному класифікаторі України ДК 003:2005 «Класифікатор професій» відсутні посилання на випуски довідників. У зв'язку з цим, підприємства самостійно мають розробляти для певних посад перелік завдань і обов'язків, кваліфікаційні вимоги і вимоги щодо рівня знань.

Варто також зазначити, що чинні кваліфікаційні характеристики є типовими, вони не ураховують специфіку організації, її розмірів, кількості рівнів управління, взаємозв'язків із зовнішнім середовищем, і насамперед, цінності посад.

Чинним Класифікатором професій передбачено також утворення похідних від базових назв професій зі збереженням коду базової професії, що відповідно позначатиметься на переліку завдань і обов'язків відповідної посади, повноваженнях, відповідальності і цінності посади.

До того ж глобалізаційні процеси, інноваційний розвиток, розвиток управлінських технологій зумовлюють виникнення не лише нових видів робіт, не передбачених типовими кваліфікаційними характеристиками певних професій, а й нових професій і посад, які на практиці виникають раніше, ніж вносяться відповідні зміни і доповнення до чинного Класифікатора професій і випусків довідників.

На підставі інформації, що міститься у кваліфікаційних характеристиках керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, а в окремих випадках і робітників, можна сформувати лише укрупнені групи за критеріями «складність робіт» і «рівень кваліфікації». У зв'язку з цим формування кваліфікаційних груп та розроблення міжкваліфікаційних співвідношень щодо оплати праці має здійснюватись за результатами оцінювання посад і робочих місць. Придатним для застосування в господарській практиці інструментом,

який дозволяє оцінити посади і робочі місця в організації і на їхній основі сформувати кваліфікаційні групи, є процедура грейдування, що передбачає оцінювання посад і робочих місць та їхній розподіл відповідно до значимості для організації.

Окремі науковці і практики стверджують, що формування постійної частини заробітної плати на основі тарифного нормування і процедури грейдування є діаметрально протилежними підходами. Варто зазначити, що ці підходи до проектування постійної частини заробітної плати не виключають один одного. Тарифне нормування заробітної плати складає основу для проектування постійної її частини. Основні положення щодо розроблення тарифних умов оплати праці на підприємстві мають обов'язково ураховуватись при використанні процедури грейдування.

Процедура грейдування доповнює, а в окремих випадках замінює процедуру тарифікації, передбачену традиційним підходом до тарифного нормування заробітної плати. Стандартна процедура тарифікації має застосовуватись у першу чергу для професій робітників, а також посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців у частині врахування кваліфікаційних вимог. Це стосується, насамперед, посад, для яких розроблено кваліфікаційні характеристики.

Процедуру грейдування варто розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати. Треба взяти до уваги й те, що процедура грейдування здебільшого використовується для оцінювання посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, хоча може також використовуватись і для оцінювання робочих місць за робітничими професіями.

Складність праці, відповідальність, рівень кваліфікації, цінність посади також опосередковано впливають на розмір і структуру соціального пакета у випад-

ку формування його відповідно до розробленої системи кваліфікаційних груп (грейдів). Згідно з таким підходом чим вищою є кваліфікаційна група (грейд), до якого відноситься посада, тим більша вартість набору пільг для працівника. Віднесення посади до тієї чи іншої кваліфікаційної групи (грейду) залежить від складності, відповідальності працівника, рівня кваліфікації, цінності посади тощо.

Умови праці можуть виступати чинником диференціації базової (основної) заробітної плати, якщо вони ураховуються при оцінюванні посад і робочих місць під час формування кваліфікаційних груп (грейдів) з оплати праці. Чинним на підприємстві Положенням про оплату праці та Колективним договором можуть бути передбачені підвищені тарифні ставки (оклади) для зайнятих у важких і шкідливих для здоров'я умовах праці. Фактор «умови праці» впливає також на розміри різних доплат до заробітної плати: доплати за роботу понаднормовий час, вихідні і святкові дні, нічний час, роботу у важких і шкідливих для здоров'я умовах праці, за інтенсивність праці тощо.

Колективні та індивідуальні результати праці впливають, у першу чергу, на розмір змінної частини заробітної плати (премії, бонуси, комісійні тощо), окремих видів доплат і надбавок (за високу професійну майстерність робітників, за високі досягнення в праці керівників, професіоналів і фахівців тощо), одноразових премій і винагород.

На рівень заробітної плати впливають також індивідуальні характеристики працівників: знання, навички, особистісні якості (виконавча дисципліна, ініціативність, сумлінність тощо), мотивація до праці та ін. Такі характеристики визначають індивідуальні результати праці, внесок працівника у колективні результати і, відповідно, розмір змінної частини заробітної плати. Водночас індивідуальні характеристики працівників разом з результатами праці враховуються для встановлення кваліфікаційної категорії професіоналам, фахівцям, технічним службовцям і присвоєння розряду робітникам, що у свою чергу впливає на розмір постійної частини заробітної плати.

У випадку використання на підприємстві «вилкової» моделі оплати праці, або якщо для кожної кваліфікаційної групи (розряду, грейду) передбачено кілька рівнів посадових окладів (тарифних ставок), то на розмір посадового окладу чи тарифної ставки впливатимуть, крім усіх інших чинників, індивідуальні характеристики та результати праці працівників.

Результати діяльності підприємства виступають чинником диференціації майже усіх складових заробітної плати і компенсаційного пакета. З урахуванням фінансових можливостей під час колективних переговорів керівництво узгоджує з профспілковим органом і затверджує розмір мінімальної заробітної плати на підприємстві з урахуванням законодавчо установленого

мінімальної заробітної плати, основних положень генеральної, галузевої та регіональних угод.

Результати діяльності підприємства впливають також на розмір змінної частини заробітної плати. Окремі показники (обсяги виробництва, продажів, розмір доходу, прибутку тощо) можуть бути умовами для нарахування і виплати премій. Наприклад, розмір премій співробітників залежить від індивідуальних результатів праці та(чи) результатів роботи колективу (департаменту, відділу, служби, управління), проте премія нараховується і виплачується за умов отримання підприємством доходу чи прибутку у певному розмірі. Премії і бонуси керівників вищої ланки управління мають виплачуватись за результатами діяльності роботи підприємства. За умов запровадження на підприємстві участі у прибутках розмір виплат співробітникам залежить, окрім інших показників, від обраної схеми визначення частини прибутку, що розподіляється між працівниками, та умов його розподілу — від розміру отриманого за звітний період підприємством прибутку.

Фінансові можливості підприємства разом з політикою керівництва щодо інвестування коштів у людський капітал впливають на масштаби виплат соціального характеру (пільг і бенефітів) і, у першу чергу, тих, котрі не передбачені вітчизняним законодавством. Передбачені законодавством соціальні виплати (оплачувані щорічні основні і додаткові відпустки, оплата тимчасової непрацездатності, пільги молодим співробітникам і жінкам тощо) мають здійснюватись обов'язково, незалежно від фінансових результатів діяльності підприємства.

**Висновки.** Посилення матеріальної мотивації найманих працівників та удосконалення організації заробітної плати неможливе без забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати. Одним з напрямів удосконалення політики держави у галузі оплати праці має бути покращання галузевих співвідношень в оплаті праці з метою недопущення відтоку людського капіталу з тих видів економічної діяльності та галузей промисловості, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни та її конкурентоспроможності. Це стосується, насамперед, таких видів економічної діяльності та галузей, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, сільське господарство, виробництво харчових продуктів, електричного, електронного та оптичного устаткування і машин. При розробленні політики оплати праці підприємства обов'язково мають ураховувати об'єктивні чинники розміру і структури заробітної плати працівників: кон'юнктуру ринку праці, складність, відповідальність, умови праці, цінність посади, рівень кваліфікації, індивідуальні характеристики працівників, результати праці, результати діяльності підприємства тощо. Для забезпечення об'єктивної диференціації основної частини заробітної плати важливе значення має процедура