



УПРАВЛЕНИЕ ФОНДОМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Борис ГУСАКОВ,

доктор
экономических
наук

28 октября в ходе пресс-конференции глава миссии Международного валютного фонда Дэвид Хофман в качестве основных факторов роста внутреннего спроса на свободно конвертируемую валюту, импортные товары и ухудшения платежного баланса Беларуси отметил **высокий и быстрый рост заработной платы, увеличение объемов целевого кредитования.**

Международный валютный фонд предлагает реализовать комплексные меры по снижению внутреннего спроса и сокращению давления на платежный баланс. Снижение внутреннего спроса должны обеспечить резкое сокращение роста заработной платы, увеличение возмещения затрат на транспорт и жилищно-коммунальные услуги, либерализация цен на товары и услуги. Сокращение давления на платежный баланс обеспечит жесткая кредитно-денежная политика, включающая: гибкость обменного курса рубля, ограничение объемов целевого кредитования, корректировку отрицательного сальдо госбюджета.

Дэвид Хофман не отметил существенно негативного фактора для перспективного развития Беларуси – диспропорции роста заработной платы различных категорий работников. Рост заработной платы был ускоренным для работников банков и торговли и замедленным для работников бюджетной сферы. Среднемесячная зарплата врачей, учителей, работников культуры и преподавателей вузов остается ниже средней по региону и стране. Высококвалифицированный труд, определяющий развитие и модернизацию экономики, теряет пре-

стижность. По данным портала вакансий требуются уборщики помещений с зарплатой 3,5-5,0 млн руб. плюс премии. В то же время зарплата доцента вуза с премиями не превышает 4,0 млн руб.

Управление фондом заработной платы предприятия должно обеспечить решение нескольких актуальных задач.

Во-первых, налоговые поступления, чтобы государство могло реализовать возложенную на него функцию регулирования доходов и заработной платы бюджетников посредством перераспределении добавленной стоимости, созданной в производственной сфере, через бюджет, используя дифференцированное налогообложение различных групп получателей доходов. Реализация этой функция государства создает условия для нормального воспроизводства рабочей силы и способствует ослаблению социальной напряженности. Степень воздействия государства на процесс перераспределения доходов, как свидетельствует мировой опыт, можно измерить объемом и динамикой расходов на социальные нужды за счет бюджетов всех уровней. Перераспределение доходов Беларуси нерационально, поскольку максимальный рост зарплаты наблюдался в сферах непосредственного движения денежных средств: в финансовых учреждениях и на предприятиях, которые могут диктовать цены потребителям. Работники этих сфер без вмешательства государства и дальше смогут компенсировать намеченные дополнительные затраты на транспорт и жилищно-коммунальные услуги.

Во-вторых, поставить все государственные и частные промышленные предприятия в равные условия. В настоящее время некоторые предприятия, получив государственное финансирование на модернизацию производства или государственные гарантии кредитного финансирования, могут безболезненно повышать уровень оплаты труда. Другие, конкурируя на рынке труда, вынуждены повышать заработную плату для укомплектования предприятия персоналом.

В-третьих, психологически смягчить болезненные для работников бюджетных организаций объективно необходимые комплексные меры по снижению внутреннего спроса. В противном случае при сохранении или даже незначительном повышении заработной платы среди этих работников усилится социальная напряженность. Уже сейчас бюджетники недовольны, сравнивая свою заработную плату со средней оплатой труда по региону.

В статье анализируются пропорции заработной платы в США и Беларуси и рассматривается методика управления фондом заработной платы предприятия, обеспечивающая равные условия для предприятий и ослабление социальной напряженности работников бюджетной сферы.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОПОРЦИЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В США И БЕЛАРУСИ

Сравнительную характеристику пропорций заработной платы в США и Беларуси удобно начать сравнением динамики среднемесячной оплаты труда.

В ноябре 2013 г. средняя за месяц заработная плата в Минске составляла 722 долл. Реальная заработная плата, рассчитанная с учетом роста потребительских цен на товары и услуги, за год увеличилась на 18%. В 2014 году зарплата достигнет 800 долл. в эквиваленте, сообщила заместитель председателя

Мингорисполкома Жанна Бирич. Она прогнозирует темп роста ВВП в Минске в 2014 году – 103,7%, экспорта товаров и услуг – 115%. Рост зарплаты составит 110%. Прирост зарплаты планируется в три раза выше прироста объемов выпуска продукции. Очевидно, что отличительной особенностью динамики средней заработной платы в Беларуси является ее перманентный высокий рост.

Заработная плата в США намного выше, чем в Украине, Беларуси, России. В США, согласно отчету консалтинговой фирмы Censur Bureac, средний американец в 2013 году получает в месяц 4400 долл. Это второе место после Норвегии (5500 долл.). На третьем месте – Германия (4000 долл.). Зарплата динамично изменяется в большую или меньшую сторону. Уровень зарплаты зависит от деловой активности.

Годовые колебания уровня оплаты труда в США по сравнению с белорусскими показателями незначительны. Волатильность годовых зарплат (статистический финансовый показатель, характеризующий изменчивость уровня зарплат) за 20 лет находится в пределах от -2,7% до 2,5%. В то же время квартальная волатильность существенно выше. По итогам I квартала 2013 года затраты на рабочую силу снизились на 4,3% в годовом исчислении. Спад стал максимальным с 1947 года, когда в США начали вести соответствующие подсчеты. Во II квартале зарплата выросла на 0,7%, в III квартале прирост составил 0,3%, в IV квартале зарплата по прогнозу вырастет на 0,4%. Незначительный квартальный прирост заработной платы является признаком медленного восстановления экономики. Рынок труда еще не оказывает давления на уровень заработной платы.

Сравнительная характеристика рейтинга заработной платы в США и Беларуси по профессиям работников приведена в таблице 1. Имеется только одно совпадение рейтинга. На первом месте находится зарплата директора компаний и топ-менеджеров США и Беларуси. Близкие по рейтингу зарплаты шести категорий работников: в сфере науки, программистов, полиции и милиции, водителей, разнорабочих, пожарных, мойщиков посуды и уборщиков. В Беларуси существенно ниже рейтинг заработной платы адвоката, врача, преподавателя вуза и учителя. Преподаватели вузов и учителя в среднем работают на 1,25 ставки. В Беларуси их рейтинговое место по зарплате заняли соответственно работники банков, строители, менеджеры среднего звена.

Сравнительная характеристика рейтинга заработной платы в США и Беларуси, 2013 год

Профессия, вид экономической деятельности	США, тыс. долл./год		Рейтинг	Беларусь*, тыс. долл./год	Рейтинг
	диапазон	средняя			
Директор компании, топ-менеджер	180-300	240	1	31,0***	1
Адвокат	90-250	170	2	7,5	14
Врач	80-250	165	3	8,2	7-8
Преподаватель вуза	70-180	125	4	5,3**	17
Научные исследования и разработки	60-170	115	5	9,7	4
Учитель	50-150	100	6	4,8**	19
Инженер	40-150	95	7	8,0	10-13
IT-специалист	50-130	90	8	8,0	10-13
Программист	60-120	90	9	8,0	10-13
Финансист, банк	60-110	85	10	13,7	2
Автоинструктор	60-100	80	11	8,2	7-8
Менеджер среднего звена	40-90	65	12-13	9,3	6
Строитель	40-90	65	12-13	12,4	3
Оператор станка	40-80	60	14	8,1	9
Полицейский, милиционер	40-70	55	15	8,0	10-13
Водитель	40-60	50	16	9,4	5
Разнорабочий, грузчик, дворник	25-29	27	17	6,0	15-16
Пожарный	20-34	27	18	6,0	16-16
Мойщик посуды, уборщик	14-20	17	19	5,0	18

*Таблица составлена на основе данных национальных порталов вакансий США и Беларуси (belstat.gov.by).

**Преподаватели вузов и учителя в среднем работают на 1,25 ставки.

***Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей коммерческих организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов». Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя коммерческой организации независимо от формы собственности и средней заработной платы по организации в целом не может превышать 8,0.

Представляют интерес две особенности американской системы оплаты труда. Во-первых, спецификой является высокий уровень зарплаты стажеров. Стажеры (интерны) в лучших американских компаниях, по информации сайта Glassdoor.com, получают в месяц 4600-7000 долл. (за год – 55,0-84,0 тыс. долл.). Для сравнения: средний американец (не стажер) получает за год 53,0 тыс. долл. Где больше платят стажерам? Однозначно – в финансовой и высокотехнологической сферах. В данных сферах бизнеса идет война за «юные таланты» и «свежую кровь», поскольку США готовятся к технологическому прорыву.

Во-вторых, нужно учитывать, что в США дорогое образование на престижные специальности. Проще купить дом, чем оплачивать учебу в престижном университете, заплатив за год 25,0-39,9 тыс. долл. К тому же срок обучения достигает 8 лет, например, образование

врача. Поэтому не все способны выучиться на высокооплачиваемого специалиста.

ЦЕЛИ И МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Регулирование доходов и заработной платы в развитых странах осуществляется государством, а также соглашениями между профсоюзами и работодателями.

Целью государственного регулирования заработной платы и доходов является сохранение рейтинга оплаты труда в бюджетной сфере и помощь малоимущим. Сохранение рейтинга оплаты труда в бюджетной сфере достигается жесткой корреляцией среднего уровня доходов по стране и уровня доходов работников бюджетной сферы. Помощь малоимущим организуется через систему соци-

альных выплат. Помощь малоимущим обеспечивает возможности потребления каждым индивидуумом не ниже минимального набора товаров и услуг, лежащего в основе прожиточного минимума. Перераспределение доходов в пользу малоимущих благотворно влияет на экономику, поскольку приводит к увеличению общих расходов потребителей и, следовательно, объемов потребления товаров и услуг.

Первым источником средств государственного регулирования заработной платы и доходов являются поступления в бюджет в результате дифференцированного налогообложения различных групп населения. При этом значительная доля национального дохода переходит из слоев населения с высокими доходами к слоям с относительно низкими доходами. Федеральный подоходный налог с граждан в США достаточно прогрессивен. Первые 8950 долл. дохода не облагаются федеральным подоходным налогом. Для супружеских пар не облагаются федеральным подоходным налогом 17 900 долл. Далее начиная с 8026 долл. налоговые ставки варьируются от 10% до 35%. Ставка 35% налога применяется на доходы выше 357,7 тыс. долл.

Вторым источником средств государственного регулирования заработной платы и доходов являются государственные заимствования. В США этот вопрос решается достаточно легко. Необходимо получить разрешение конгресса на увеличение государственного долга и запустить печатный станок. Хотя бывают сбои. В конце 2013 года часть государственных служащих ушла в неоплачиваемый отпуск, поскольку в казне не было денег, а конгресс затягивал решение об увеличении государственного долга.

В Беларуси первым и основным источником средств государственного регулирования заработной платы и доходов являются поступления в бюджет. При дефиците бюджета приходится просить заимствования в других странах. Поэтому работающие в бюджетной сфере и пенсионеры в кризисных ситуациях остаются недофинансированными.

Цель регулирования заработной платы, закрепленная в соглашении между профсоюзами и работодателями, – обеспечение баланса материальных интересов работников и работодателей. Материальные интересы работников гарантирует величина почасовой оплаты, оговариваемая в тарифных договорах, ниже которой при каждом индивидуальном акте найма предприниматель не имеет права предлагать, а работник не имеет права соглашаться. Тарифный договор применительно к заработной плате устанавливает ее коллективный минимум, что жестко ограничивает возможности предпринимателей использовать конкуренцию на рынке труда для снижения заработной платы. Принцип коллективного минимума, используемый в тарифных договорах применительно к заработной плате, пользуется государственной поддержкой. В большинстве стран законодательно устанавливается минимум заработной платы как обязательный норматив.

Тарифный договор одновременно гарантирует материальные интересы работодателей. Кроме минимума заработной платы он определяет два важных для работодателя условия труда. Во-первых, он является гарантией возврата инвестиций при модернизации предприятия. Модернизация предприятий имеет неприятную сторону. Она выдвигает новые квалификационные требования к персоналу и одновременно обеспечивает замену живого труда трудом овеществленным (трудом машин). Тарифный договор в развитых странах определяет возможность замены неквалифицированного труда трудом квалифицированным и сокращение численности работников при замене живого труда трудом овеществленным.

В США мировой финансовый кризис потребовал для сохранения конкурентоспособности провести широкую модернизацию предприятий для сокращения производственных затрат. Это качественно изменило требования к рабочей силе. В результате квалифицированные «бэби-бумеры» (поколение 1950-х) не собираются на пенсию при общем уменьшении занятости. В промышленности доля старшей возрастной группы старше 54 лет выросла с 12% до 21,6% (почти в два раза), а доля занятых в возрасте 25-54 лет упала с 74% до 66% с 1997 по 2012 год. Суммарно группа занятых в возрасте 25-54 лет с июля 2009 г. по апрель 2013 г. сократилась на 884 тыс. человек. При этом число занятых в возрасте старше 54 лет выросло на 4181 тыс. человек.



Подобная тенденция наблюдается в Беларуси. Заместитель председателя Мингорисполкома Жанна Бирич отмечает, что «... на предприятиях Минска тяжелая ситуация с квалифицированными рабочими. В целом рабочих много, но недостаточно представителей наиболее востребованных профессий – токарей, слесарей. Задача предприятий промышленности – переобучить кадры. Другая задача – закрепить кадры. Необходимо использовать действенные подходы: предоставление арендного жилья, различные социальные пакеты, выплата достойной заработной платы».

В сложившейся ситуации вопрос темпов роста заработной платы, необременительных для собственника предприятия и общества, особенно актуален.

КОНЦЕПЦИЯ ДИНАМИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

При разработке концепции роста заработной платы предприятия исходим из идеального состояния государственной финансовой системы, когда страна живет по средствам: совокупные затраты государства и населения не превышают величины национального дохода. На каждом предприятии создается доля национального дохода, равная добавленной стоимости продукта, включающей зарплату и прибыль. Часть чистого продукта идет в бюджет в форме налогов. Если все предприятия одновременно увеличат или уменьшат величину чистого продукта на 10%, то поступления от предприятий в бюджет автоматически вырастут или снизятся на 10%. Доля чистого продукта, остающегося на предприятии, также увеличится или уменьшится на 10%. В реальной жизни в результате модернизации возможны четыре варианта динамики добавленной стоимости.

Первый вариант. Величина добавленной стоимости выросла без привлечения ове­ществленного труда. Фонд оплаты персонала должен быть повышен дважды: пропорционально росту добавленной стоимости и на величину нормальной прибыли от экономии инвестиций. В этом варианте модернизации возможно увеличение численности персонала.

Второй вариант. При модернизации величина добавленной стоимости увеличилась. Прирост чистого продукта предприятия должен обеспечить нормальную

прибыль (прибыль на уровне ставки платы за кредит) на инвестиции, затраченные на модернизацию. Остаток чистого дохода может быть направлен на повышение фонда оплаты персонала. Зарплата работников может быть повышена.

Третий вариант. При модернизации величина добавленной стоимости увеличилась, хотя затраты ове­ществленного труда, включая амортизацию, выросли. Фонд оплаты персонала должен быть снижен, поскольку очень большая величина нормальной прибыли на инвестиции. В этом варианте модернизации необходимо сокращение численности персонала.

Четвертый вариант. При модернизации величина добавленной стоимости не изменилась, поскольку затраты ове­ществленного труда (в форме амортизации и др.) равны экономии живого труда. Фонд оплаты персонала должен быть снижен на величину нормальной прибыли на инвестиции. В этом варианте модернизации также необходимо сокращение численности персонала.

Четыре варианта динамики добавленной стоимости обусловили концепцию роста заработной платы на предприятии, включающую понятие «интегральная производительность труда», определенное как производство продуктов и услуг на единицу интегральных затрат живого и ове­ществленного труда. Ове­ществленный труд воплощен финансированием инновационных средств труда. Величина интегральной производительности труда пропорциональна квалификации и фондовооруженности персонала.

Концептуальный подход предусматривает рост зарплаты в зависимости от роста добавленной стоимости, созданной на предприятии. При этом должны обеспечиваться базовая прибыль предприятия и выплата по обслуживанию кредита, привлеченного для инновационной деятельности.

Принципы роста зарплаты: прогнозирование прироста чистого продукта при внедрении инновационной организации труда и инновационных средств труда; рост зарплаты пропорционально росту интегральной производительности труда; реагирование на утрату баланса экономических интересов персонала предприятия и инвесторов, привлечение квалифицированного персонала, имеющего несколько профессий, способного снизить риск неэффективного использования инновационных средств труда.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА РОСТА ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Коэффициент роста фонда заработной платы (ФЗП) при инновационном развитии предприятия рассчитывается с использованием модернизированной производственной функции Кобба-Дугласа (Cobb-Douglas production function). Базовая функция имеет вид:

$$Q = A \cdot L^{\alpha} \cdot K^{\beta}, \quad (1)$$

где Q – объем производства;

L – труд;

K – капитал;

A – технологический коэффициент;

α – коэффициент эластичности по труду;

β – коэффициент эластичности по капиталу.

При модернизации зависимости Кобба-Дугласа в качестве функции выступает добавленная стоимость. Аргументами являются затраты труда и капитала. Капитал и труд приводятся в годовом эквиваленте. Функция построена исходя из трех условий. Во-первых, прибыль на базовый капитал сохраняется. Во-вторых, привлеченные для осуществления инноваций инвестиции обеспечивают прибыль на уровне ставки за

кредит. В-третьих, максимально допустимая величина фонда оплаты труда при инновациях в производстве представляет часть добавленной стоимости после вычета прибыли, относимой на базовый капитал и инвестиции.

КОНТРОЛЬНЫЕ ПРИМЕРЫ РОСТА ФЗП ПРЕДПРИЯТИЯ

Контрольные примеры разработаны для проверки работоспособности коэффициента роста ФЗП в различных вариантах динамики добавленной стоимости. Контрольные примеры максимально упрощены для наглядности.

Пример 1

Величина добавленной стоимости выросла без привлечения овеществленного труда в результате инновационной организации труда. Расчеты приведены в таблице 2. В этом варианте допустим опережающий рост заработной платы по сравнению с производительностью труда. При этом никто не пострадает. Собственник не осуществлял инвестиции, но сохранил прибыль. Работники работают интенсивнее, при этом зарплата растет быстрее, чем интенсивность труда. Коэффициент роста ФЗП – 1,17. Государство выигрывает на дополнительных поступлениях налогов с доходов работников.

Таблица 2

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Вариант		Рост показателя, %
			Базовый	Новый	
1	Объем реализации услуг	Тыс. долл.	300	330	110
2	Численность работников	Чел.	10	10	100
3	Себестоимость продукции, в т.ч.:	Тыс. долл.	270	300	111
4	фонд зарплаты	Тыс. долл.	120	140	117
5	овеществленный труд	Тыс. долл.	150	160	107
6	амортизация	Тыс. долл.	30	30	100
7	Прибыль	Тыс. долл.	30	30	
8	Добавленная стоимость	Тыс. долл.	150	170	113
9	Капитал базовый	Тыс. долл.	300	300	100
10	Инвестиции в инновации	Тыс. долл.	-	-	
11	Реальная ставка платы за кредит	%	15	15	
12	Минимальная прибыль на инвестиции	Тыс. долл.	-	-	

Примечание. Залитые ячейки заполняются в последнюю очередь: сначала строка 7, затем строка 4.

Пример 2

Величина добавленной стоимости выросла с привлечением инвестиций для инновационной организации труда. Расчеты приведены в таблице 3. В этом варианте не допустим опережающего роста заработной платы по сравнению с производительностью труда. Собственник

осуществлял инвестиции, сохранил базовую прибыль и получил нормальную прибыль на инвестиции. Работники работают производительнее, но без увеличения интенсивности труда. Не требуется их сокращение, зарплата растет. Коэффициент роста ФЗП – 1,06. Государство выигрывает на дополнительных поступлениях налогов с доходов работников.

Таблица 3

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Вариант		Рост показателя, %
			Базовый	Новый	
1	Объем реализации услуг	Тыс. долл.	300	330	110
2	Численность работников	Чел.	10	10	100
3	Себестоимость продукции, в т.ч.:	Тыс. долл.	270	292,5	108
4	фонд зарплаты	Тыс. долл.	120	127,5	106
5	овеществленный труд	Тыс. долл.	150	165	110
6	амортизация	Тыс. долл.	30	35	117
7	Прибыль	Тыс. долл.	30	37,5	125
8	Добавленная стоимость	Тыс. долл.	150	170	113
9	Капитал базовый	Тыс. долл.	300	300	100
10	Инвестиции в инновации	Тыс. долл.	–	50	
11	Реальная ставка платы за кредит	%	15	15	
12	Минимальная прибыль на инвестиции	Тыс. долл.	–	7,5	

Примечание. Залитые ячейки заполняются в последнюю очередь: сначала строка 7, затем строка 4.

Пример 3

Величина добавленной стоимости выросла с привлечением инвестиций для инновационной организации труда. Расчеты приведены в таблице 4. Собственник осуществлял инвестиции, сохранил базовую прибыль и

получил нормальную прибыль на инвестиции. Работники работают производительнее, но без увеличения интенсивности труда. Требуется их сокращение, поскольку ФЗП снижается. Коэффициент роста ФЗП – 0,93. Государство выигрывает на дополнительных поступлениях налогов с прибыли.

Таблица 4

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Вариант		Рост показателя, %
			Базовый	Новый	
1	Объем реализации услуг	Тыс. долл.	300	330	110
2	Численность работников	Чел.	10	10	100
3	Себестоимость продукции, в т.ч.:	Тыс. долл.	270	285	105
4	фонд зарплаты	Тыс. долл.	120	112	93
5	овеществленный труд	Тыс. долл.	150	170	113
6	амортизация	Тыс. долл.	30	40	133
7	Прибыль	Тыс. долл.	30	45	150
8	Добавленная стоимость	Тыс. долл.	150	170	113
9	Капитал базовый	Тыс. долл.	300	300	100
10	Инвестиции в инновации	Тыс. долл.	–	100	
11	Реальная ставка платы за кредит	%	15	15	
12	Минимальная прибыль на инвестиции	Тыс. долл.	–	15	

Примечание. Залитые ячейки заполняются в последнюю очередь: сначала строка 7, затем строка 4.

Пример 4

При модернизации величина добавленной стоимости не изменилась, поскольку затраты овещественного труда (в форме амортизации и др.) равны экономии живого труда.

Расчеты приведены в таблице 5. Прибыль собственника выросла. Однако фонд оплаты персонала должен быть снижен на величину нормальной прибыли на инвестиции. В этом варианте модернизации также необходимо сокращение численности персонала. Коэффициент роста ФЗП – 0,87.

Таблица 5

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Вариант		Рост показателя, %
			Базовый	Новый	
1	Объем реализации услуг	Тыс. долл	300	300	100
2	Численность работников	Чел.	10	10	100
3	Себестоимость продукции, в т.ч.:	Тыс. долл	270	255	94
4	фонд зарплаты	Тыс. долл	120	105	87
5	овещественный труд	Тыс. долл	150	150	100
6	амортизация	Тыс. долл	30	40	133
7	Прибыль	Тыс. долл	30	45	150
8	Добавленная стоимость	Тыс. долл	150	150	100
9	Капитал базовый	Тыс. долл	300	300	100
10	Инвестиции в инновации	Тыс. долл	–	100	
11	Реальная ставка платы за кредит	%	15	15	
12	Минимальная прибыль на инвестиции	Тыс. долл	–	15	

Примечание. Залитые ячейки заполняются в последнюю очередь: сначала строка 7, затем строка 4.

Выводы

Предложенная модель дифференцированного подхода роста заработной платы предприятия позволяет обеспечить Парето-эффективность субъектов сферы сопряжения «собственник-работник-общество»:

- собственник при модернизации производства получает базовую прибыль на капитал и нормальную прибыль на инвестиции;

- работники стимулируются за интенсивный и производительный труд. При росте интенсивности труда фонд оплаты растет быстрее, чем производительность труда, без ущерба для собственника и общества;

- общество избавляется от социальной напряженности, которая обусловлена отставанием уровня оплаты труда работников бюджетной сферы. 