

Тема 7. РЫНКИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ. РЫНОК ТРУДА

Производственная деятельность фирмы предполагает приобретение ею необходимых ресурсов (природных, трудовых, материальных, финансовых), которые реально вовлечённые в процесс производства, выступают как факторы. Поэтому, рынки, на которых происходит продажа-купля ресурсов (факторов), называются рынками ресурсов (факторов производства). Они включают рынок земли (природные ресурсы), рынок труда и рынок капитала. На этих рынках действуют те же законы, что и на потребительском рынке, но каждый рынок имеет свою специфику.

На рынках ресурсов (факторов производства) покупателями в основном выступают фирмы и государство, а продавцами — государство и домашние хозяйства (собственники ресурсов).

Важная особенность цен на ресурсы заключается в том, что, с одной стороны, от их уровня зависят расходы предприятий на приобретение факторов производства, а с другой — они выступают основным фактором, который определяет доходы собственников ресурсов в форме ренты, заработной платы, процента и прибыли. Цены на ресурсы в рыночной экономике формируются под влиянием спроса и предложения.

Главная особенность спроса на ресурсы состоит в том, что он имеет производный характер, т.е. зависит от спроса на готовые товары и услуги, которые производятся с помощью данных ресурсов. Поэтому чем выше спрос на конечную продукцию, тем выше спрос на ресурсы, необходимые для ее выпуска.

Кроме того, спрос на ресурсы со стороны отдельной фирмы определяется ценами на них. Средства, затрачиваемые на покупку ресурсов, входят в издержки производства. Поэтому фирма стремится использовать ресурсы в таком количестве и сочетании, которое позволяет ей минимизировать издержки и максимизировать прибыль.

Спрос на ресурсы также зависит от их отдачи или производительности, которая подвержена действию закона убывающей отдачи факторов производства. Поэтому фирма будет расширять применение ресурсов до тех пор, пока от каждого дополнительного ресурса доход увеличивается в большей степени, чем издержки.

Следует отметить, что, несмотря на специфику рынка труда, в экономической теории часто абстрагируются от этих характеристик и исходят из того, что цена труда и предлагаемое его количество определяются (как и на прочих рынках) взаимодействием спроса (со стороны фирм) и предложения (со стороны временно не имеющих работы людей). Начнем рассмотрение данного вопроса с предложения на рынке труда.

Предложение труда определяется, по крайней мере, четырьмя показателями:

- 1) общей численностью населения;
- 2) той долей, которую составляет самодеятельное население, применяющее свою рабочую силу и получающее определенное вознаграждение

за труд, в общей численности жителей;

3) средним количеством часов, отработанных рабочими на протяжении недели и года;

4) качеством, количеством и квалификацией того труда, который будет затрачивать рабочий.

Заметим, что третий показатель в большей степени подвержен влиянию чисто экономических факторов.

Сначала проанализируем предложение труда отдельным работником, а затем рассмотрим кривые предложения на рынках труда.

Решение индивида о том, какое количество труда предложить, можно анализировать как своего рода *компромисс* между двумя необходимыми ему "товарами" — досугом и купленными потребительскими благами. Выбирая между этими возможностями, потребитель (они же продавцы рабочей силы) сталкиваются с двумя основными ограничениями: 1) ограниченностью времени в сутках и 2) часовой ставкой заработной платы, определяющей покупательную способность индивида.

Если представить, что рабочему предложили более высокую почасовую ставку оплаты и в то же время он может сам определить продолжительность своей работы, то он оказывается на распутье: с одной стороны, он испытывает искушение поработать больше, чем раньше, поскольку каждый час работы лучше оплачивается. Каждый час свободного времени теперь означает убытки, поэтому рабочий стремится заместить свободные часы сверхурочной работой. Этот процесс экономисты называют эффектом замещения. Ведь рабочий замещает отдых дополнительными товарами, покупаемыми на свою заработную плату. Повышение заработной платы делает более высокой стоимость отдыха ввиду того, что каждый его час означает отказ от более высокой почасовой заработной платы.

С другой стороны, повышение ставки заработной платы дает рабочему возможность купить себе большее количество и лучшего качества товаров и услуг при неизменном количестве отработанных часов. Работник может позволить себе взять, например, неоплачиваемый дополнительный выходной, может пойти на неделю в отпуск зимой и получить дополнительную неделю отдыха летом. В этом случае начинает действовать эффект дохода: с увеличением дохода индивид чувствует себя богаче и может получить больше наслаждения от отдыха.

Таким образом, повышение ставки заработной платы влияет на выбор между трудом и досугом двояко. В одном случае повышение ставки заработной платы создает эффект замещения, увеличивая количество отработанных часов, альтернативную стоимость труда, стимулируя, таким образом, замену отдыха на труд. В другом — повышение ставки заработной платы создает эффект дохода, сокращая количество отработанных часов. Повышение реальных доходов работников стимулирует потребление ими "нормальных товаров", каковыми является и отдых. Следовательно, сам по себе эффект дохода от повышения заработной платы выразится в сокращении количества труда, предлагаемого работниками.

Необходимо отметить еще одну особенность индивидуального предложения на рынке труда. При падении реальной заработной платы, для того чтобы обеспечить прежний уровень потребления жизненных благ, домохозяйствам приходится увеличивать предложение труда. На работу идут женщины, дети, многие работники стараются работать в нескольких местах, на 1,5 ставки и т.д. Это явление можно назвать **эффектом низкого дохода**.

Если ставка заработной платы низка, то сильнее эффект замещения досуга на труд, т.е. с ростом заработной платы увеличивается предложение рабочей силы. Однако по мере увеличения заработной платы начинает действовать эффект дохода и работники все более предпочитают досуг труду. В случае, когда эффект изменения дохода точно компенсирует эффект замещения, предложение труда становится совершенно неэластичным, т.е. изменение ставки заработной платы не влияет на объем предложения труда. При понижении дохода домохозяйств ниже ранее достигнутого уровня потребления происходит замещение свободного времени на труд.

Кривая предложения труда отдельным индивидом изображена на рис. 7.1.

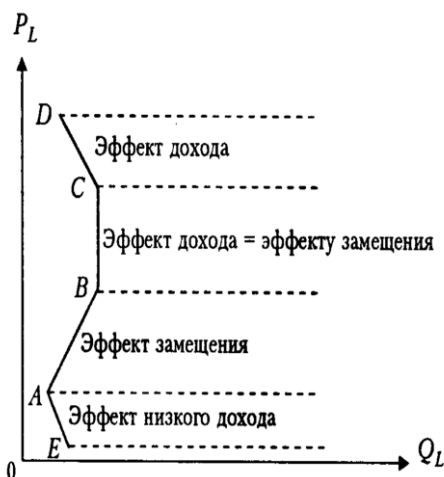


Рис. 7.1. Кривая предложения труда отдельным работником

От точки А до точки В преобладает эффект замещения, от точки В до точки С — эффект дохода и эффект замещения взаимоуравновешиваются, от точки С до точки D преобладает эффект дохода, а от точки А до точки E преобладает эффект низкого дохода, выражающийся в увеличении предложения труда при падающей ставке заработной платы.

Несмотря на то что **кривая предложения индивидом своего труда может изгибаться**, в целом **кривая предложения любого вида труда**, по крайней мере с определенного уровня заработной платы, **имеет тенденцию к возрастанию** на всем промежутке выполнения задания. Отдельный работник может реагировать на повышение заработной платы сокращением количества отработываемых часов. Однако на рынке это сокращение может быть более чем компенсировано появлением новых работников из других отраслей. В результате можно сделать вывод: для каждого рынка конкретного вида труда с учетом

времени и места кривая предложения труда постоянно возрастает несмотря на изгиб кривой индивидуального предложения труда.

Существует несколько моделей взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы в зависимости от степени конкуренции:

- конкурентный рынок;
- монополия;
- модель, учитывающая деятельность профсоюзов;
- двусторонняя монополия.

Классическая *модель конкурентного рынка труда* характеризуется следующими чертами:

1) имеется большое число работодателей, представляющих интересы фирм, которые конкурируют друг с другом при предъявлении спроса на рабочую силу;

2) существует большое число имеющих одинаковую квалификацию работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение труда;

3) ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы. Взаимодействие спроса и предложения на совершенно конкурентном рынке может быть представлено соответствующими кривыми, показанными на рис. 8.7.

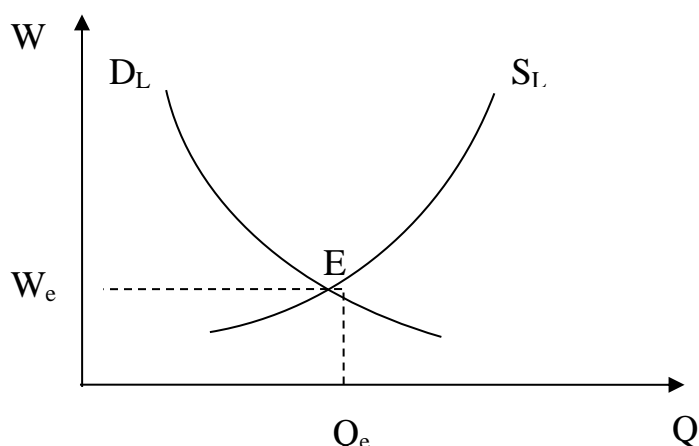


Рис. 7.2. Равновесие на совершенно конкурентном рынке труда

На вертикальной оси отложены ставки заработной платы — W , а на горизонтальной — количество труда — Q .

Кривая D_L характеризует изменение спроса на труд. Она имеет отрицательный угол наклона. При прочих равных условиях, т.е. для работников равной квалификации, наибольший спрос приходится на тех, кто претендует на низкие ставки заработной платы, а наименьший, наоборот, на тех, кто претендует на высокие ставки.

Кривая S_L отражает изменение предложения труда и имеет положительный угол наклона. Наибольшее число работников одинаковой квалификации настроены на высокую заработную плату, и лишь незначительное число согласно работать при низких заработках.

В точке E , где пересекаются кривые спроса и предложения, спрос и предложение труда совпадают и возникает ситуация равновесия на рынке труда, т.е. количество работников, которое работодатели хотят нанять (Q_e) на определенных условиях оплаты труда (W_e), соответствует числу работников, согласных работать за эту заработную плату.

Если цена труда выше равновесной, то наблюдается безработица, если ниже, то существует дефицит работников. Но в условиях совершенной конкуренции и рыночной гибкости ставок заработной платы ее отклонение от равновесного уровня не может продолжаться долго. Установление заработной платы выше относительно равновесного уровня вызывает сокращение спроса на труд со стороны фирм и, одновременно, увеличение предложения труда со стороны работников. В результате наблюдается избыток предложения труда. Возникающая при этом безработица оказывает давление на заработную плату в сторону ее понижения до равновесного уровня. В случае если заработная плата опускается ниже этого уровня, разворачивается противоположный процесс. В конечном счете конкурентный рынок труда характеризуется общим равновесием спроса на труд и предложением труда, а также равновесным уровнем заработной платы.

Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции

Однако для большинства рынков труда характерна несовершенная конкуренция. Несовершенство рынков труда может быть обусловлено деятельностью монополии, профсоюзов, государства.

Компания является монополистом, т.е. единственным покупателем на рынке труда. Монополистические условия на рынке труда складываются, как правило, в небольших населенных пунктах и отдаленных районах, где функционирует одно предприятие, обеспечивающее занятость большинства населения. Такой рынок труда характеризуется следующими условиями:

1) работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;

2) данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо ввиду того, что при имеющейся у работника специальности и квалификации он не может найти другое место работы, не пройдя переподготовку;

3) фирма «диктует заработную плату» в том смысле, что ее ставка находится в прямой зависимости от числа нанимаемых работников.

В ряде случаев рынок труда может иметь **вид олигополии**, когда несколькими работодателями противостоит множество работников.

Рассмотрим процесс формирования ставки заработной платы и уровня занятости на монополистическом рынке труда.

На рис. 7.3. кривая SS характеризует предложение труда, или средние издержки на труд со стороны фирмы. Каждая точка на данной кривой показывает ставку заработной платы одного работника, которую необходимо платить для привлечения соответствующего количества работников. Но более высокую заработную плату, которую фирма вынуждена платить для привлечения дополнительных работников, необходимо выплачивать и тем, кто уже нанят по

более низким ставкам заработной платы, так как монополист стремится избежать недовольства из-за разных ставок на равный труд.

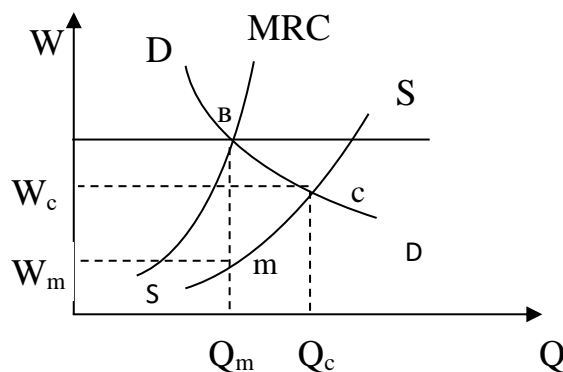


Рис. 7.3. Рынок труда в условиях монополии

Выплата единой заработной платы всем работникам означает, что издержки на дополнительного работника (предельные издержки на труд, т.е. MRC) превышают ставку заработной платы на величину, необходимую для доведения ставки заработной платы всех ранее нанятых работников до нового уровня. Таким образом, кривая предельных издержек труда MRC показывает, как будут изменяться предельные издержки фирмы на наем работников по более высоким ставкам в связи с необходимостью доведения ставок заработной платы ранее нанятых работников до ставок дополнительно принятых работников.

На рис. 8.8 видно, что кривая предельных издержек MRC расположена выше кривой средних издержек труда, или предложения труда SS, так как предельные издержки монополиста на наем работников выше средних ставок заработной платы. Для максимизации прибыли фирма стремится уравнять предельные издержки на труд с предельным спросом на труд в точке пересечения кривой спроса DD с кривой предельных издержек MRC (точка в). Монополист будет нанимать Q_m работников (по сравнению с Q_c в условиях совершенной конкуренции) и платить ставку заработной платы W_m (в отличие от конкурентной ставки W_c). Таким образом, при прочих равных условиях монополист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества рабочих. При этом он выплачивает более низкую ставку заработной платы, чем в условиях совершенно конкурентного рынка труда. Наниматель-монополист считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставку заработной платы ниже конкурентной.

Модель рынка труда с учетом действий профсоюзов. Профсоюзы, представляя на рынке труда интересы работников, преследуют цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы.

С целью увеличения спроса на труд профсоюзы стремятся:

- увеличить спрос на производимые продукты или услуги при помощи рекламы «товаров с профсоюзной этикеткой» ;
- повысить производительность труда;
- изменить цены на другие вводимые факторы производства.

Профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы через ограничение предложения труда путем борьбы за сокращение детского труда, ограничение миграции, обязательный выход на пенсию в связи с достижением пенсионного возраста, сокращение рабочей недели.

Отраслевые профсоюзы, не ограничивая число своих членов, стремятся объединить практически всех работников отрасли. Это позволяет им оказывать на работодателей значительное давление при установлении ставок заработной платы, поскольку с помощью забастовки профсоюз может полностью лишить фирму предложения труда. Графически это воздействие показано на рис.7.4.

Объединяя практически всех работников и контролируя предложение труда, профсоюзы навязывают фирме ставку заработной платы W_v , превышающую конкурентную ставку W_c . Кривая предложения труда перемещается из SS в $W_v a S$. При ставке заработной платы W_v наниматели будут сокращать занятость с Q_c до Q_v .

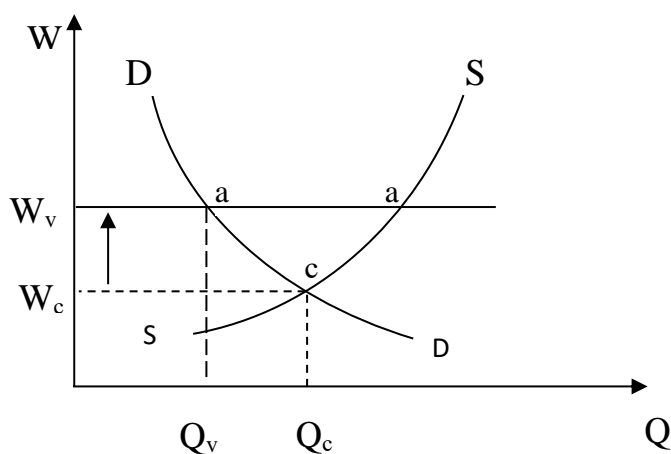


Рис. 7.4. Рынок труда с учетом действия профсоюзов

Модель двусторонней монополии характеризует рыночную структуру, где существует единственный продавец и единственный покупатель труда. Она характерна для условий монополистического рынка труда, на котором сформировался сильный отраслевой профсоюз. Схематично это можно представить, объединив монополистическую модель с моделью отраслевых профсоюзов, как показано на рис. 7.5.



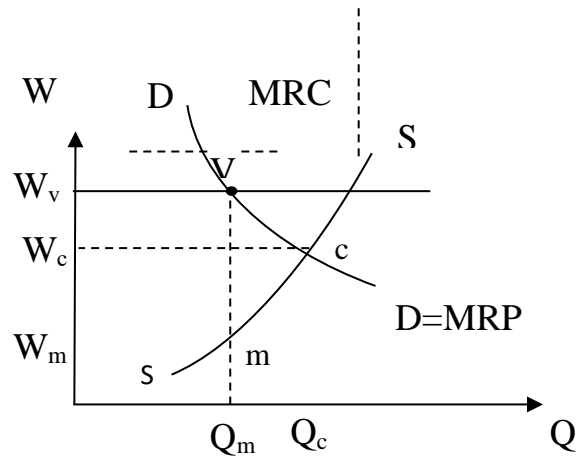


Рис. 7.5. Рынок труда в условиях двусторонней монополии

Если фирма-монопсонист стремится установить ставку заработной платы на уровне W_m , а отраслевой профсоюз добивается установления ее на уровне W_v , то в конечном счете ставка будет приближаться к равновесному уровню W_c . При этом у фирмы исчезает стремление к ограничению занятости до уровня Q_m , и она устанавливается на уровне Q_c . В итоге ставки заработной платы и уровень занятости приближаются к условиям конкурентного рынка труда.

Сущность заработной платы

Одной из наиболее важных форм дохода, как для отдельного индивида, так и для государства в целом, выступает заработная плата.

Существует несколько подходов к определению заработной платы. Наиболее распространенным является определение заработной платы как цены труда за единицу рабочего времени труда (час, месяц, год), т.е. заработная плата является вознаграждением за количество и качество отработанного времени.

Заработная плата как цена труда формируется на рынке труда под воздействием спроса и предложения. Заработная плата по профессиям формируется на рынках труда для этих профессий.

Заработная плата выполняет следующие функции:

1. Воспроизводственную: восстановление способности к труду. Она включает воспроизводство работником следующих затрат:

- а) стоимости материальных благ и услуг, обеспечивающих физическое существование самого работника;
- б) содержание членов семьи;
- в) расходы на обучение, повышение профессионального уровня;
- г) стоимости благ и услуг, обеспечивающих умственное, духовное и социальное развитие, как самого работника, так и членов его семьи.

2. Стимулирующую: направлена на повышении заинтересованности работников в результатах своего труда. Результат действия этой функции

зависит от дифференциации заработной платы и от возможностей ее реализации на рынке товаров и услуг.

3. Компенсирующую: представляет собой возмещение работнику вредных и непривлекательных условий труда (тяжесть, социальную непривлекательность и т.д.).

4. Социальную: определяет социально - экономический статус работника в обществе.

5. Регулирующую: перераспределяет работников между отраслями, и пред-приятиями в зависимости от уровня заработной платы.

6. Общественную: оказывает влияние на стабильность политической ситуации в государстве, которая во многом зависит от уровня и динамики заработной платы.

В условиях рыночной экономики заработная плата должна быть основана на следующих принципах:

1) выплата заработной платы из средств, заработанных самим предприятием;

2) зависимость уровня заработной платы от результатов деятельности предприятия;

3) самостоятельность предприятий в выборе способов стимулирования работников;

4) материальная ответственность, как отдельного работника, так и коллектива в целом за результаты деятельности предприятия;

5) законодательное закрепление государством минимума заработной платы и его пересмотр с учетом экономической обстановки в стране.

Различают заработную плату: номинальную и реальную.

Номинальная заработная плата представляет собой количество денег, выплаченное работнику за единицу рабочего времени. Реальная заработная плата - количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату. Реальная заработная плата может иметь колебания в своей величине, как в сторону повышения, так и в сторону понижения.

К факторам, повышающим заработную плату относят:

повышение потребностей работников;

повышение профессионального уровня и, соответственно, рост цены ра-бочей силы;

благоприятное соотношение спроса и предложения на рабочую силу;

борьба работников за повышение жизненного уровня и более высокую заработную плату.

Факторами, понижающими заработную плату являются:

наличие и рост безработицы;

уменьшение спроса на рабочую силу;

рост цен, налогов, инфляция и др.

Существуют две формы заработной платы: повременная и сдельная. Повременная форма оплаты труда используется, когда: 1) результаты труда не поддаются учету; 2) работник выполняет определенные обязанности; 3) количество вы-пущенной продукции не зависит непосредственно от работника

(например, контроль за работой оборудования). К категории работников, оплата за работу которым производится по повременной форме, относятся преподаватели, врачи, технический персонал. При повременной форме оплаты труда зарплата начисляется за фактически отработанное время (час, неделю, месяц) с учетом квалификации, качества и условий труда.

Различают две системы повременной заработной платы:

1) простая повременная. При ней инженерно-техническим и служащим работникам начисляется заработная плата за фактически отработанное время в соответствии с установленным для них окладом, а рабочим – в соответствии с тарифной ставкой (определенного размера оплаты труда за час или день) с учетом тарифных разрядов по тарифно-квалификационному справочнику. Эта система почти не распространена.

2) повременно-премиальная. Она дополняет простую повременную оплату труда и предусматривает, кроме выплаты окладов или оплаты по тарифным ставкам, выплату премий за достижение высоких количественных и качественных показателей.

Сдельная форма оплаты труда применяется тогда, когда результаты труда поддаются точному и полному учету. При этой форме заработной платы широко используются нормы выработки. В данном случае заработная плата начисляется за количество и качество выпущенной продукции в соответствии с установленными расценками (оплата за единицу выпущенной продукции). Сдельная заработная плата является как бы разновидностью повременной: расценка за единицу продукции связана со ставкой оплаты труда. Расценка рассчитывается путем деления дневной ставки заработной платы на дневную норму выработки.

Выделяют следующие системы сдельной заработной платы:

1) Прямая сдельная. При использовании данной системы заработная плата начисляется по неизменной расценке за каждую единицу продукции.

2) Сдельно-премиальная. Она является дополнением прямой сдельной. При этой форме заработной платы, кроме оплаты труда по неизменным расценкам, выплачиваются премии за высокие количественные и качественные показатели работы.

3) Сдельно-прогрессивная. Оплата труда производится в пределах нормы по неизменным расценкам, а сверх нормы – по возрастающим расценкам.

4) Косвенно-сдельная. Применяется для некоторых категорий вспомогательных работников. Их заработная плата зависит от сдельной заработной платы основных работников, обслуживающих участок, автомат, линию.

5) Аккордная. Оплата труда устанавливается за весь объем работ согласно трудовому соглашению.

6) Коллективная. Она зависит от выработки коллектива в целом (бригады, участка, смены).

7) Сдельно-регрессивная. В этом случае каждому проценту увеличения выработки сверх нормы соответствует прирост заработной платы меньше 1%.

В экономически развитых странах применяются потогонные системы, системы «участия в прибылях», системы Ипрошеар, Ракера, Скэнлона, Тейлора и др. Потогонная система отличается методами установления норм выработки и зависимостью заработной платы от степени выполнения этих норм с целью повышения производительности труда. Для этого на предприятии широко внедряются современное оборудование и технологии. В целом эта система позволяет интенсивно расходовать рабочую силу, за счет чего происходит экономия рабочего времени на единицу продукции и соответственно экономия заработной платы без снижения расценок.

При использовании системы «участия в прибылях» кроме основной заработной платы по тарифным ставкам выплачивается дополнительная заработная плата. Она представляет собой поощрение за результаты деятельности, как от-дельного работника, так и коллектива в целом. Размер премии (в виде дивидендов, акций предприятия) зависит от уровня прибыли предприятия в целом либо прибыли за счет экономии затрат.

При системе Ипрошеар результаты повышения производительности труда измеряются в затратах рабочего времени. Для этого определяется базовый норматив (количество человеко-часов на производство единицы продукции), который сравнивается с фактическими затратами рабочего времени на производство единицы продукции. Если фактические показатели ниже базового норматива, то работникам выплачивается премия. При изменении в технике и технологии базовые нормативы пересматриваются.

Система Ракера использует систему премирования работников за увеличение объема условно чистой продукции (УЧП) в расчете на единицу заработной платы. УЧП равна объему реализованной продукции минус стоимость сырья и материалов, минус изменение товарных запасов, минус стоимость оказанных предприятию услуг и прочие выплаты сторонним организациям. Для расчетов используется «стандарт Ракера», равный средней за несколько лет доле фонда заработной платы в объеме УЧП. «Стандарт Ракера» колеблется в разных отраслях от 45% до 55% и снижается в среднем на 1-2% за пять лет. При повышении производительности труда выплачивается премия, т.к. в этом случае доля фонда заработной платы в объеме УЧП ниже «стандарта Ракера» и, соответственно, ниже затрат предприятия на заработную плату. Премииальный фонд рассчитывается путем умножения фактического объема УЧП на «стандарт Ракера». Из полученной величины вычитается выплаченная работникам зарплата, оставшаяся часть - это та часть прибыли, которая получена за счет повышения эффективности производственной деятельности. Эта система применяется в капиталоемких отраслях, т.к. там УЧП увеличивается не только за счет экономии на зарплате, но и за счет экономии материальных затрат. При этом размер премии может быть довольно существенным.

При системе Тейлора очень тщательно устанавливаются нормы выработки и расценки. Для этого используются хронометраж и киносъемка трудовых операций (наблюдение и измерение времени, которое затрачивает работник на выполнение трудовых операций). Это необходимо для того, чтобы исключить лишние затраты времени на выполнение трудовых операций.

Кроме вышеприведенных систем оплаты труда, существует множество других систем, каждая из которых имеет свои положительные моменты.

Методы государственного регулирования заработной платы

Государство осуществляет регулирование заработной платы различными методами. Одним из методов является установление минимума заработной платы. Минимальная заработная плата служит ориентиром для установления уровней доходов всех категорий занятых. Изменяя её величину, можно влиять на величину заработной платы во всем народном хозяйстве.

Минимальная заработная плата является социальной гарантией и определяет низший уровень стоимости рабочей силы самого простого труда в нормальных производственных условиях. Рассчитывается минимальная заработная плата на месяц, устанавливается законодательно и обеспечивается на всей территории государства.

Установление минимальной заработной платы преследует следующие цели:

- 1) устранить чрезмерную эксплуатацию работников, занятых на простых работах;
- 2) не допускать резкого занижения заработной платы в результате недобросовестной конкуренции;
- 3) увеличить низкий уровень заработной платы низкоквалифицированных работников для повышения общего уровня оплаты труда;
- 4) регулировать социальную политику в сфере перераспределения национального дохода, и в целом экономической политики.

Уровень минимальной заработной платы зависит от экономической ситуации и финансовых возможностей в государстве на определенном этапе развития. Минимальная заработная плата должна быть достаточной хотя бы для физического воспроизводства рабочей силы. В развитых странах минимальная заработная плата составляет 68% от средней заработной платы, а в некоторых – выше этого уровня. Минимальная заработная плата является базовым уровнем для расчета пособий, штрафов, пошлин и т. д.

Определение минимума заработной платы преследует следующие цели:

- 1) защита групп населения, имеющих низкую заработную плату и неконкурентоспособных на рынке труда;
- 2) установление справедливой заработной платы;
- 3) использование минимальной заработной платы в качестве базы для исчисления заработной платы в народном хозяйстве;
- 4) установление минимальной заработной платы для проведения национальной политики с целью стимулирования экономического роста, улучшения распределения доходов.

Минимум заработной платы вызывает противоречивые мнения. Противники минимума заработной платы выставляют следующие аргументы:

1) Повышение числа уволенных работников, среди которых множество низкооплачиваемых работников, для которых и устанавливался минимум заработной платы; т.к. увеличиваются издержки производства, что вызывает закрытие фирм или сокращение работников действующими фирмами.

2) Минимум заработной платы не содействует снижению уровня бедности, т.к. скорее действует на подростков из обеспеченных семей, чем на низкоквалифицированных рабочих.

Сторонники минимума заработной платы приводят следующие аргументы:

1) Увеличение количества рабочих мест. Это происходит вследствие того, что на рынке труда существует монополия и у крупных фирм исчезает стимул ограничивать количество занятых ради снижения издержек.

2) Повышение производительности труда в результате увеличения ставки заработной платы, что приводит к перемещению кривой спроса вправо и снижению количества безработных.

Однако многие исследования показывают, что минимум заработной платы все - таки приводит к определенному уровню безработицы, особенно среди подростков.