HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০১ শ্রমের ধারণা

টপিক

আলোচিত বিষয়বস্তু

টপিক ০১: শ্রমের ধারণা
টপিক ০২: মজুরি
টপিক ০৩: শ্রমের দক্ষতা
টপিক ০৪: শ্রমের গতিশীলতা
টপিক ০৫: শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ
টপিক ০৬: শ্রমিক সংঘ
টপিক ০৭: আয়
টপিক ০৮: অধ্যায় সারসংক্ষেপ
টপিক ০৯: বহুনির্বাচনী প্রশ্ন সমাধান
টপিক ১০: সৃজনশীল প্রশ্ন সমাধান

টপিক ০১: শ্রমের ধারণা

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল
	ক খ
	গ ঘ

শ্রমের ধারণা

'শ্রম' বলতে সাধারণত শারীরিক পরিশ্রমকে বোঝায়। অর্থনীতিতে শ্রমের আওতা ব্যাপক। এখানে উৎপাদন বা আয় অর্জনের কাজে নিয়োজিত শারীরিক ও মানসিক অর্থাৎ সব ধরনের পরিশ্রমকে শ্রম বলা হয়। অধ্যাপক মার্শাল-এর মতে, "মানসিক ও শারীরিক যেকোনো প্রকারের পরিশ্রম যা আংশিক বা সম্পূর্ণভাবে আনন্দ ছাড়া অন্য কোনো উপকারের জন্য করা হয়, তাই হলো শ্রম। সাধারণত প্রত্যেক কাজে শারীরিক এবং মানসিক শ্রমের সমন্বয় রয়েছে। অনেকে শ্রম বলতে সাধারণ অর্থে অনিপুণ পরিশ্রমকে (Unskilled labour) বোঝায়, কিন্তু অর্থনীতিতে নিপুণ এবং মানসিক অথবা কায়িক যেকোনো পরিশ্রম যা কোনো সম্পদ বা অর্থ লাভের জন্য করা হয়, তাকে শ্রম বলে। অধ্যাপক নিকোলসন (Nicholson)-এর মতে, "শ্রম বলতে সব ধরনের উন্নত পেশাগত দক্ষতা এবং অদক্ষ শ্রমিক ও কারিগরদেরকে বোঝায় যারা শিক্ষা, শিল্প-কলা, সাহিত্য, বিজ্ঞান, বিচার-প্রশাসন ও সরকারের সকল শাখায় নিয়োজিত।

শ্রমের ধারণা

শ্রমের বৈশিষ্ট্য

(১) যতক্ষণ শ্রমিকের জীবনীশক্তি বিদ্যমান ততক্ষণ শ্রমের অস্তিত্ব থাকে। তাই শ্রম হলো উৎপাদনের জীবন্ত উপকরণ।

(২) শ্রম ক্ষণস্থায়ী যা সঞ্চয় করা যায় না। যে সময়টি অবহেলায় বা অন্য যেকোনোভাবে অতিবাহিত হয়, তা চিরতরে বিলুপ্ত হয়ে যায়।

(৩) অধ্যাপক মার্শালের মতে, "শ্রমিক তার শ্রম বিক্রি করে মাত্র, কিন্তু নিজেকে বিক্রি করে না।" তাই বলা যায়, শ্রমিক ও শ্রম পরস্পর অবিচ্ছেদ্য।

(৪) শ্রম যেহেতু একস্থান হতে অন্যস্থানে, এক পেশা হতে অন্য পেশায় স্থানান্তরিত হয়, তাই বলা যায়-শ্রম গতিশীল উপাদান।

(৫) নিয়োগকর্তার সাথে শ্রমিকের দর-কষাকষির ক্ষমতা শ্রমবহুল দেশে তেমন থাকে না।

(৬) শ্রম একদিকে উৎপাদনের উপকরণ অন্যদিকে উদ্দেশ্যও বটে অর্থাৎ শ্রমিক নিজেও ভোক্তা।

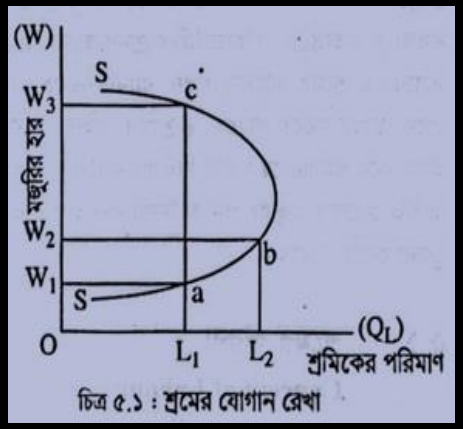
(৭) শ্রমের যোগান বৃদ্ধি সময়সাপেক্ষ।

শ্রমের ধারণা

শ্রমের বৈশিষ্ট্য

(৮) অধিক মজুরির হারের সাথে শ্রমের যোগানের বিপরীত সম্পর্ক বিদ্যমান। কারণ অধিক মজুরিতে শ্রমিক আরাম-আয়েশ পছন্দ করে।

শ্রমিকের মজুরি অধিক বাড়লে শ্রমের যোগান তত বাড়ে না। কারণ স্বাভাবিক কারণেই শ্রমিকেরা তখন আরাম আয়েশে থাকতে চায়। শ্রমের মজুরি খুব কমে গেলে, তখন জীবন বাঁচানোর জন্য পরিবারের সবাই অধিক শ্রম দিয়ে উপার্জনের চেষ্টা করে। এ ধারণাটি নিয়ে চিত্রের সাহায্যে ব্যাখ্যা করা যায়।



চিত্র ৫.১ : শ্রমের যোগান রেখা

চিত্র থেকে বোঝা যায় যে, SS শ্রমের যোগান রেখা হলে, শ্রমের মজুরি বৃদ্ধি পেয়ে OW, থেকে OW, হলে যোগান বৃদ্ধি পেয়ে OL, থেকে OL_2 হয়। কিন্তু মজুরি অধিক বৃদ্ধি পেয়ে OW, হলে শ্রমের যোগান হ্রাস পেয়ে পুনরায় OL, হয়। সুতরাং বলা যায়, মজুরি অধিক বাড়লে শ্রমের যোগান বৃদ্ধি নাও পেতে পারে।

শ্রমের ধারণা

শ্রমের বৈশিষ্ট্য

(৯) শ্রম বিক্রয়ের জন্য শ্রমিককে উৎপাদন ক্ষেত্রে উপস্থিত হতে হয়। অধ্যাপক মার্শাল বলেন, "শ্রম বিক্রির জন্য শ্রমিককে অবশ্যই শ্রমকেন্দ্রে উপস্থিত থাকতে হয়।" সশরীরে উপস্থিত থেকেই তাকে শ্রমের যোগান দিতে হয়। তাই, শ্রম সক্রিয় উপকরণ হিসেবে বিবেচিত।

(১০) শ্রম সক্রিয় উপকরণ হিসেবে বিবেচিত।

শ্রমের ধারণা

উৎপাদনশীল ও অনুৎপাদনশীল শ্রম

শ্রমকে উৎপাদনশীল এবং অনুৎপাদনশীল এ দু শ্রেণিতে ভাগ করা যায়। বিভিন্ন অর্থনীতিবিদ বিভিন্নভাবে এর সংজ্ঞা প্রদান করেন।

ফিজিওক্রাট মতবাদঃ অষ্টাদশ শতাব্দীতে ফ্রান্সে ফিজিওক্রাট নামে পরিচিত এক শ্রেণির লেখকের আবির্ভাব ঘটে। তাঁদের মতে যে শ্রম অতিরিক্ত কিছু উৎপাদন করে, তাকে উৎপাদনশীল শ্রম বলে। যেমন কৃষি ও শিল্পক্ষেত্রে নিয়োজিত শ্রমই উৎপাদনশীল শ্রম। অপরপক্ষে যে শ্রম অতিরিক্ত কিছু উৎপাদন করে না তাকে অনুৎপাদনশীল শ্রম বলা হয়। যেমন-ব্যবসায় বা এরূপ কাজে নিয়োজিত শ্রমিক।

শ্রমের ধারণা

উৎপাদনশীল ও অনুৎপাদনশীল শ্রম

ক্ল্যাসিক্যাল মতবাদ : অ্যাডাম স্মিথ, ডেভিড রিকার্ডো, জে. এস. মিল প্রমুখ ক্ল্যাসিক্যাল অর্থনীতিবিদের মতে, যে শ্রমের সাহায্যে দৃশ্যমান বা বস্তুজাত দ্রব্য উৎপাদিত হয় তাই উৎপাদনশীল শ্রম। যেমন: কৃষক, তাঁতি উৎপাদনশীল শ্রম। পক্ষান্তরে যে শ্রমের সাহায্যে দৃশ্যমান বা বস্তুজাত কোনো দ্রব্য উৎপাদিত হয় না, তাকে অনুৎপাদনশীল শ্রম বলে। যেমন: শিক্ষক, ডাক্তার, উকিল, গায়ক প্রভৃতির শ্রম হলো অনুৎপাদনশীল।

শ্রমের ধারণা

উৎপাদনশীল ও অনুৎপাদনশীল শ্রম

আধুনিক মতবাদ : আধুনিক অর্থনীতিবিদগণ মনে করেন, যে শ্রম বস্তুজাত ও অবস্তুজাত যেকোনো দ্রব্য বা সেবা উৎপাদন করে বা কোনো উপযোগ সৃষ্টি করে, তাকেই উৎপাদনশীল শ্রম বলা হয়। এক্ষেত্রে ডাক্তার, শিক্ষক, উকিল, গায়ক প্রভৃতির শ্রমই উৎপাদনশীল। কারণ সমাজে তাদের সেবার চাহিদা রয়েছে। তাই বলা যায়, যে শ্রম কোনো উপযোগ সৃষ্টি করতে পারে না বা যার কোনো বিনিময় মূল্য নেই তাকে অনুৎপাদনশীল শ্রম বলা হয়।

শ্রমের ধারণা

শ্রমবাজার

শ্রমবাজার-এর প্রধান হাতিয়ার হলো শ্রমের চাহিদা ও শ্রমের যোগান। শ্রমের চাহিদা সৃষ্টি করে উৎপাদনকারী বা নিয়োগদানকারী কর্তৃপক্ষ। এ চাহিদা নির্ভর করে শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপাদন ক্ষমতার ওপর। উৎপাদনক্ষমতা যত অধিক হবে শ্রমের চাহিদাও তত বেশি হবে। অন্যদিকে শ্রমের যোগান নির্ভর করে শ্রমিকের মজুরির ওপর। মজুরি অধিক হলে শ্রমের যোগানও বৃদ্ধি পাবে।

অতএব, যে বাজারে শ্রমের চাহিদা সৃষ্টিকারী কর্তৃপক্ষের সাথে যোগানদানকারী শ্রমিকদের দরকষাকষির মাধ্যমে একটি নির্ধারিত দামে বা মজুরিতে শ্রমের ক্রয়-বিক্রয় সম্পন্ন হয় তাকে শ্রমবাজার বলে। অথবা, শ্রমবাজার হলো এরূপ একটি ব্যবস্থা যেখানে শ্রমের ক্রেতা এবং বিক্রেতা কাজের শর্তাবলি যেমন ক্ষতিপূরণ, আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা, শ্রম-ঘণ্টা ইত্যাদি বিষয়ে পারস্পরিক ঐকমত্যে পৌঁছে একটি নির্দিষ্ট মজুরি হারে শ্রমিক কাজ করতে রাজি থাকে।

শ্রমের ধারণা

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

বাংলাদেশের শ্রমবাজার অনুন্নত। মূলত আধুনিক, কারিগরি শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের অভাবে এদেশের শ্রমবাজারে প্রচুর সস্তা অদক্ষ, আধাদক্ষ এবং স্বল্প সংখ্যক দক্ষ শ্রমিকের সমন্বয় রয়েছে। রয়েছে দরিদ্র নারী ও শিশু শ্রমিক। প্রচুর জনসংখ্যা, দরিদ্রতা, মাথাপিছু স্বল্প আয়, তীব্র বেকারত্ব ও শ্রমবাজার উন্নয়নে সুষ্ঠু কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন এবং বাস্তবায়নের অভাবের ফলই বাংলাদেশের বর্তমান শ্রমবাজার। বাংলাদেশের শ্রমবাজারকে নিম্নরূপভাবে বিভাজন করা যায়। যেমন-
(ক) পেশাভিত্তিক শ্রম বাজার, (খ) দক্ষতার ভিত্তিতে শ্রমবাজার এবং (গ) অঞ্চলভিত্তিক শ্রমবাজার।

শ্রমের ধারণা

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

(ক)পেশাভিত্তিক শ্রমবাজার(Labour Market in the Basis of Occupation)

শ্রমের বিভাজন প্রথমত পেশার ভিত্তিতেই করা হয়। শ্রমিক কখনো উৎপাদনের উপাদান, কখনো পরিচালক যাই হোক না কেন তার প্রথম ও শেষ পরিচয় হলো শ্রমিক। একটি দেশে আনুষ্ঠানিক, অনানুষ্ঠানিক যতগুলো উৎপাদনের খাত রয়েছে তত পেশার শ্রম বিদ্যমান। যেমন বাংলাদেশে কৃষি, শিল্প ও সেবা খাতের যত উপখাত রয়েছে, তত পেশার শ্রম রয়েছে।

বাংলাদেশের শ্রমশক্তির সার্বিক চিত্র নিরূপণের লক্ষ্যে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো (BBS) শ্রমশক্তি জরিপ পরিচালনা করে। ১৯৯০-৯১ সালের লেবার ফোর্স সার্ভে (LFS) অনুযায়ী মোট শ্রমশক্তি ছিল ৫.১ কোটি, পুরুষ ৩.১ কোটি, মহিলা ২.০ কোটি। সর্বাধিক সংখ্যক শ্রমিক ছিল কৃষিতে (৬৪%)। বিবিএস কর্তৃক প্রকাশিত সর্বশেষ জরিপ 'Labour Force Survey-2022' অনুযায়ী ১৫ বছরের উর্ধ্বে অর্থনৈতিকভাবে কর্মক্ষম শ্রমশক্তি ৭.৩৫ কোটি। এর মধ্যে পুরুষ ৪.৮ কোটি, নারী ২.৫৫ কোটি। কর্মক্ষম জনশক্তির মধ্যে ৭.১১ কোটি বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত রয়েছে। কৃষিতে নিয়োজিত শ্রমশক্তি ৪৫.৩৬%; শিল্প ক্ষেত্রে নিয়োজিত ১৭%; এছাড়া সেবা ক্ষেত্রের মধ্যে বাণিজ্য, হোটেল ও রেস্টুরেন্ট এ ১২.৮৯%; পরিবহণ সংরক্ষণ ও যোগাযোগ ক্ষেত্রে ৮.৫১; পণ্য ও ব্যক্তিগত সেবাক্ষেত্রে ৬.৯৪%; এবং স্বাস্থ্য, শিক্ষা, জনপ্রশাসন ও প্রতিরক্ষা ক্ষেত্রে ৪.৭৪% উল্লেখ্য

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

(খ) দক্ষতার ভিত্তিতে শ্রমবাজার(Labour Market in the Basis of Efficiency)

যেকোনো পেশায় শ্রম তিন প্রকার; যথা- দক্ষ, আধা দক্ষ এবং স্বল্প দক্ষ। কৃষিতে বৈজ্ঞানিক চাষাবাদের বিভিন্ন কর্মকাণ্ড প্রণয়ন, প্রয়োগ এবং বাস্তবায়নের ক্ষেত্রেও তিন ধরনের শ্রমিক রয়েছে।

(i) আধুনিক প্রযুক্তিনির্ভর চাষপদ্ধতির প্রয়োগকল্পে বাস্তব দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিক, যাদের যোগান স্বল্প।

(ii) বৈজ্ঞানিক চাষ পদ্ধতির প্রয়োগে আধা-দক্ষ বা স্বল্প জ্ঞানসমৃদ্ধ শ্রমিক। এ শ্রেণির যোগান সামান্য কিছুটা বেশি।

(iii) একেবারে জ্ঞান নেই, কাজ করতে এসে সর্বদা অন্যের কাজ অনুসরণের চেষ্টা করে, ফলে সময়, অর্থ ও সম্পদের অপচয় হয়।

কৃষি, শিল্প ও সেবা সবক্ষেত্রেই এ তিন শ্রেণির শ্রমিকের কম-বেশি সরবরাহ রয়েছে। পৃথিবীর উন্নত দেশগুলোতে রাষ্ট্রীয় উদ্যোগে জ্ঞান অর্জনের প্রাতিষ্ঠানিক সুযোগ-সুবিধা বেশি থাকায় সেখানে দক্ষ শ্রমের যোগান আধা দক্ষ বা অদক্ষ শ্রম অপেক্ষা অধিক। কিন্তু বাংলাদেশের মতো উন্নয়নশীল, দরিদ্র, জনবহুল দেশসমূহে জ্ঞান অর্জনের সুযোগ কম হওয়ায় শ্রমিকের উৎপাদন ক্ষমতা ও মজুরি কম হয়।

শ্রমের ধারণা

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

শ্রেণিভিত্তিক জনশক্তি রপ্তানি (%):

সন	পেশাজীবী	দক্ষ	আধা-দক্ষ	স্বল্প দক্ষ	অন্যান্য
২০০৮	০.২১	৩৩.৪১	১৫.১৮	৪৯.৯৬	১.২৪
২০২৩	৪.১৫	২৪.৮২	২১.০৬	৪৯.৯৮	

শ্রমের ধারণা

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

বর্তমানে সরকারি উদ্যোগ:

(i) আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের জন্য দেশের বিপুল সংখ্যক জনগোষ্ঠীকে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে মানবসম্পদে পরিণত করার লক্ষ্যে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের উদ্যোগে কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রদানপূর্বক দেশ-বিদেশে কর্মসংস্থানের উপযোগী করে গড়ে তোলা হচ্ছে।

(ii) কর্মক্ষেত্রে কাজের গতিশীলতা বৃদ্ধি ও দক্ষতা উন্নয়নের লক্ষ্যে ঢাকা, চট্টগ্রাম, রাজশাহী, খুলনায় শিল্প-সম্পর্ক, শিক্ষায়তনে শ্রমিক, মালিক, শ্রম প্রশাসনের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ প্রদান করা হচ্ছে।

(iii) সরকারি-বেসরকারি পর্যায়ে দেশে মানবসম্পদের দক্ষতা উন্নয়ন, প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থান সৃষ্টির লক্ষ্যে 'জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ' গঠন করা হয়েছে। মাননীয় প্রধানমন্ত্রী এ পরিষদের চেয়ারম্যান। এ পরিষদ বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের গুণগত মান নিশ্চিতকরণ ও সমন্বয়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও প্রয়োজনীয় নির্দেশনা প্রদান করবেন।

শ্রমের ধারণা

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

(গ) অঞ্চলভিত্তিক শ্রমবাজার (Labour Market in the Basis of Region)

অঞ্চলভিত্তিক শ্রমবাজার প্রধানত দু প্রকার। যথা: অভ্যন্তরীণ শ্রমবাজার এবং আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার।

অভ্যন্তরীণ শ্রমবাজার (Internal Labour Market): একটি দেশের ভৌগোলিক সীমারেখার মধ্যে শ্রমের বাজারকে অভ্যন্তরীণ শ্রমবাজার বলে। এ বাজারে শ্রমের চাহিদা বিরাজ করে দেশটির অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের প্রকৃতি ও পরিধির ওপর। এখানে ফরম্যাল সেক্টর-এর তুলনায় নন-ফরম্যাল খাতে শ্রম নিয়োগের পরিমাণ অনেক বেশি এবং তা স্ব-উদ্যোগেই ঘটে। এখানে রয়েছে দক্ষ, আধা-দক্ষ শ্রমিক, দিনমজুর, স্বকর্মে নিয়োজিত এবং বিনামজুরিতে পারিবারিক কর্মে নিয়োজিত শ্রমিক।

শ্রমের ধারণা

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার (International Labour Market) : শ্রমের বাজার যখন কোনো দেশের ভৌগোলিক সীমারেখা অতিক্রম করে অন্যকোনো দেশের ভৌগোলিক সীমারেখার মধ্যে বিস্তৃত হয়, তখন তাকে আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার বলে। সাধারণত দক্ষ, সবল ও কর্মঠ শ্রমিকরা অতি সহজেই এ বাজারে প্রবেশ করে। কম ঘনবসতিপূর্ণ উন্নত, ধনী দেশগুলোতে শ্রমের চাহিদা অধিক।

বিশ্বায়নের এ যুগে শ্রমশক্তি রপ্তানি খাতে বাংলাদেশ এক অসীম সম্ভাবনাময় দেশ হিসেবে আবির্ভূত হয়েছে। এ সুযোগকে এদেশের উদ্ভাবনী ক্ষমতায় সমৃদ্ধ যুবসমাজ কাজে লাগাতে পারলে আগামী দিনে বাংলাদেশের বৈদেশিক মুদ্রার রিজার্ভ হবে শক্তিশালী, অর্থনীতি হবে সমৃদ্ধ। বৈদেশিক কর্মসংস্থান এবং প্রবাসীদের প্রেরিত অর্থ দেশের ক্রমবর্ধমান কর্মসৃজনের পাশাপাশি বেকার সমস্যা হ্রাস, দারিদ্র্যবিমোচন, বৈদেশিক মুদ্রার রিজার্ভ বৃদ্ধিসহ দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়ন ত্বরান্বিতকরণে ব্যাপক অবদান রাখছে। দক্ষ, স্বল্প দক্ষ এমনকি অদক্ষ শ্রমশক্তির একটি উল্লেখযোগ্য অংশ মধ্যপ্রাচ্যসহ বিশ্বের বিভিন্ন দেশে কর্মরত আছে। জনশক্তি, প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থান ব্যুরোর (BMET) তথ্যানুসারে ১৯৭৬ সাল থেকে ২০১৮ সাল পর্যন্ত বাংলাদেশ থেকে কাজ নিয়ে বৈধভাবে দেশের বাইরে গিয়েছে ১ কোটি ২২ লক্ষ জন। তাঁদের প্রায়ই অর্ধেকই তুলনামূলকভাবে অদক্ষ কর্মী। কিন্তু বিশ্বজুড়ে প্রযুক্তির ব্যবহারের কারণে আগামীর শ্রমবাজার হবে শুধুই দক্ষ শ্রমিকের। তাই দক্ষতা বাড়াতে না পারলে শ্রমবাজার হারাতে হবে। ২০২১ সালের জুন মাসে ইউরোপের দেশ সার্বিয়ায় ডাক্তার, নার্সসহ দক্ষ জনশক্তি রপ্তানি শুরু হয়েছে। ২০২২ সালে দেশভিত্তিক জনশক্তি রপ্তানির হার: সৌদি আরব ৪২.৯২%, মালয়েশিয়া ২২.৮৩%, কাতার ৫.৫১%, ওমান ৬.০৬%, সিংগাপুর ৩.৯৫%, কুয়েত ৩.০১%, লেবানন ০.২৪%, জর্ডান ০.৯০%, ইউএই ৮.৬৯% এবং অন্যান্য ৫.৬৯%। ২০২২ সালের তুলনায় ২০২৩ সালে বিদেশে ১৩ শতাংশ কর্মসংস্থান বেড়েছে। দেশের ইতিহাসে এক বছরে এটি সর্বোচ্চ, প্রায় ১৩ লক্ষ কর্মী গেলেও বাড়েনি প্রবাসী আয় (গত বছরের তুলনায় প্রবাসী আয় বেড়েছে মাত্র ২.৮৮ শতাংশ)।

শ্রমের ধারণা

বাংলাদেশের শ্রমবাজার

বিশ্বের ১৭০টি দেশে বাংলাদেশি কর্মী ছাড়পত্র নিয়ে গমন করেছে। বর্তমানে ইউরোপ ও মধ্য এশিয়ার দেশগুলোতে শ্রমিক প্রেরণের উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। এছাড়াও, কর্মী প্রেরণের চাহিদা নিরূপণের জন্য ৫৩টি সম্ভাব্য দেশে শ্রমবাজার গবেষণা করা হয়েছে। জাপান, দক্ষিণ কোরিয়া, হংকং, জর্ডান, পোল্যান্ড, আলবেনিয়া, রোমানিয়া, স্লোভেনিয়া, উজবেকিস্তান, বসনিয়া, হারজেগোবিনা ও কম্বোডিয়ায় নতুন শ্রমবাজার হিসেবে কর্মী প্রেরণ করা হচ্ছে।

উপরিউক্ত তথ্য হতে দেখা যায়, শ্রমিক বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত হতে পারে। পেশা নির্ধারণে শ্রমের যোগান ও চাহিদা শ্রমিকের অর্জিত শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, দক্ষতা প্রভৃতি ভূমিকা পালন করে। এক্ষেত্রে অভ্যন্তরীণ ও আন্তর্জাতিক প্রেক্ষিতেও প্রভাব বিস্তার করে। যেমন মধ্যপ্রাচ্য, পূর্ব এশিয়া, পূর্ব-দক্ষিণ এশিয়া, ইউরোপ প্রভৃতি স্থানে যদি শ্রমের চাহিদা বেড়ে যায়, তা অভ্যন্তরীণ বাজারকে প্রভাবিত করবে। দেশে শ্রমিকের মজুরি বৃদ্ধি পাবে।

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০২ মজুরি

টপিক ০২: মজুরি

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল	
	ক	খ
	গ	ঘ

মজুরি

মজুরি হলো শ্রমিকের শ্রমের দাম। শ্রমের বিনিময়ে মালিক শ্রমিককে যে পারিশ্রমিক প্রদান করে, তা হলো মজুরি। অর্থাৎ কোনো শ্রমিক তার শারীরিক ও মানসিক শ্রমের বিনিময়ে উৎপাদন কাজে সহায়তা করার জন্য পারিশ্রমিক বাবদ কোনো নির্দিষ্ট সময়ে যা উপার্জন করে তাকে মজুরি বলে। বিভিন্ন অর্থনীতিবিদ বিভিন্নভাবে মজুরিকে সংজ্ঞায়িত করেন।

অধ্যাপক বেনহাম-এর মতে, "চুক্তির অধীনে কাজ করার জন্য নিয়োগকর্তা শ্রমিককে শ্রমের বিনিময়ে যে অর্থ প্রদান করে তাকে মজুরি বলে।" (Wages may be defined as a sum of money paid under contract by an employer to a worker for services rendered.-Prof. R. F. Benham, Economics. Chapt.-26.)

অর্থনীতিবিদ কে. কে. ডুয়েট বলেন, "শ্রমিকের সেবার বিনিময়ে যে দাম দেওয়া হয় তাকেই মজুরি বলা হয়।" (A wage payment is essentially a price paid for the particular commodity viz, labour services.-K.K. Deweet: Modern Economic Theory, p-365)

অর্থনীতিবিদ সেলিগম্যান-এর মতে, "শ্রমিকের পারিশ্রমিককে মজুরি বলা হয়।" অর্থনীতিবিদ ওরলে এমোস (Orley M. Amos Jr.)-এর মতে, "দ্রব্যসামগ্রী ও সেবাকর্ম উৎপাদনের ক্ষেত্রে শ্রমিকের অবদানের প্রেক্ষিতে তাকে যে পারিতোষিক দেওয়া হয় তাই মজুরি।" (The wage is the payment to labour based on its contribution to the production of goods and services.)

উপরের সংজ্ঞাসমূহ পর্যালোচনা করে বলা যায়, স্বাধীনভাবে বা চুক্তির অধীনে উৎপাদন কাজে নিযুক্ত শ্রমিক তার দৈহিক ও মানসিক শ্রমের বিনিময়ে নিয়োগকারীর নিকট থেকে যে পারিশ্রমিক লাভ করে, তাকে মজুরি বলা হয়।

মজুরি

মজুরির বৈশিষ্ট্য:

উপরিউক্ত সংজ্ঞা পর্যালোচনা করলে মজুরির নিম্নোক্ত বৈশিষ্ট্য পাওয়া যায়:

এক: মজুরি হলো শ্রমিকের শারীরিক ও মানসিক শ্রমের পুরস্কার;

দুই: মজুরি দাতা হলো-উদ্যোক্তা বা নিয়োগকর্তা এবং গ্রহীতা হলো শ্রমিক নিজে;

তিন:মজুরি দাতা এবং গ্রহীতার মধ্যে চুক্তি অনুযায়ী এটি নির্ধারিত হয়;

চার: কোনো নির্দিষ্ট সময়ে, নির্দিষ্ট কর্মসম্পাদনের ক্ষেত্রে মজুরি নির্ধারিত হয়;

পাঁচ: সময়ের পরিবর্তনের প্রেক্ষিতে মজুরির হারেও পরিবর্তন আসে;

ছয়:মজুরি নির্ধারণে শ্রমের চাহিদা ও যোগানের প্রভাব রয়েছে,তবে শ্রমবহুল দেশগুলোতে বা কল্যাণরাষ্ট্রে শ্রমিকদের স্বার্থে সর্বনিম্ন মজুরি নির্ধারিত থাকে

উত্তর খুঁজে নাও:

মজুরি-

i. মানসিক শ্রমের পুরস্কার ii. গ্রহীতা শ্রমিক নিজে

iii. সময়ের পরিবর্তনে মজুরি হারেও পরিবর্তন আসে কোনটি সঠিক?

(ক) i ও ii (খ) i ও iii

(গ) ii ও iii (ঘ) i, ii ও iii

মজুরি

মজুরি প্রদানের পদ্ধতি

সাধারণত মজুরি দেয়ার পদ্ধতি অনুযায়ী মজুরিকে দু ভাগে ভাগ করা হয়। যথা:
(ক) সময়ভিত্তিক মজুরি এবং (খ) কর্মভিত্তিক মজুরি।

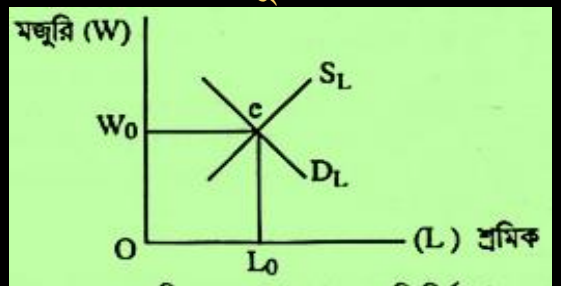
(ক) সময়ভিত্তিক মজুরি (Time based wages): কোনো নির্দিষ্ট কাজের জন্য যদি শ্রমিককে দিন, সপ্তাহ বা মাসের ভিত্তিতে মজুরি দেয়া হয়, তাকে সময়ভিত্তিক মজুরি বলে। এ ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট সময় যেমন-ঘণ্টা, দিন, সপ্তাহ, মাস, বছর প্রভৃতি সময় অনুসরণ করে শ্রমিককে মজুরি দেয়া হয়।

(খ) কর্মভিত্তিক মজুরি (Piece based wages): কাজের পরিমাণের ভিত্তিতে শ্রমিক যে মজুরি পায়, তাকে কর্মভিত্তিক মজুরি বলে।

মজুরি

মজুরি প্রদানের পদ্ধতি

উদাহরণ: কোনো শ্রমিককে দৈনিক ৮ ঘণ্টা কাজের ভিত্তিতে যদি মাসে ১০,০০০ টাকা মজুরি দেয়া হয়, তাহলো সময়ভিত্তিক মজুরি। অন্যদিকে, কোনো গার্মেন্টস কারখানায় যদি দিনে ৫টি শার্ট সেলাই করতে পারে কোনো শ্রমিক এর জন্য যদি সে ১০০ টাকা মজুরি পেয়ে থাকে, তবে তা তার কর্মভিত্তিক মজুরি হিসেবে গণ্য হবে।



চিত্র ৫.২ : ভারসাম্য মজুরি নির্ধারণ

চিত্রভিত্তিক বিশ্লেষণ: বর্তমান সময়ে বিশ্বাস করা হয় যে শ্রমের চাহিদা (D_1) ও শ্রমের যোগানের (S_1) ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়ার ভিত্তিতে একটি নির্দিষ্ট অবস্থায় ভারসাম্য মজুরি (Wo) নির্ধারিত হয়। এক্ষেত্রে চিত্রে, ভারসাম্য শ্রমনিয়োগের পরিমাণ OL, এবং ভারসাম্য মজুরি নির্ধারিত হয় OW, পরিমাণ।

মজুরি

মজুরির পার্থক্য/তারতম্য

শ্রম উৎপাদনের একটি মাত্র উপাদান নয়। আবার বিভিন্ন শ্রমিকগোষ্ঠী হলো উৎপাদনের বিভিন্ন উপাদান।এরূপ, শ্রমিকগোষ্ঠীসমূহ পরস্পরের মধ্যে প্রতিযোগিতাহীন থাকায় তাদের মধ্যে পৃথক পৃথক মজুরি হার থাকবে।

এ যুক্তির সারবত্তার মধ্যে ত্রুটিও আছে। অধিকাংশ ক্ষেত্রে বিভিন্ন শ্রেণির শ্রমিক পরস্পরের কিছু না কিছু প্রতিদ্বন্দ্বী, তারা অপরের সমর্থক না হলেও যে আংশিক পরিবর্তক তা অনস্বীকার্য। (উৎস: Samuelson and Northaus, Economics, 12th edn, 1985.)

অধ্যাপক P. A. Samuelson-এর মতে, "প্রকৃতপক্ষে শ্রমের বাস্তব বাজার পূর্ণপ্রতিযোগিতার আদর্শ মডেল হতে অনেকটা বিচ্যুত, এর ফলে মজুরির পার্থক্য টিকে থাকে।

দেশের সকল শ্রমিকের মজুরি সমান নয়। বলা যায়, একই দেশে বিভিন্ন পেশায় এমনকি একই পেশায় নিযুক্ত শ্রমিকদের মজুরির হারে পার্থক্য দেখা যায়। মজুরির হারে এরূপ পার্থক্য প্রধানত দু' প্রকার হতে পারে। যথা:

(ক) একই পেশায় মজুরির পার্থক্য বা অনুভূমিক পার্থক্য বা Horizontal differences in wages.

(খ) বিভিন্ন পেশায় মজুরির পার্থক্য বা উল্লম্ব পার্থক্য বা Vertical differences in wages.

একই পেশায় মজুরির পার্থক্যের কারণ

একই পেশায় শ্রমিকের মজুরি হারের মধ্যে যে পার্থক্য থাকে অর্থাৎ যে অনুভূমিক পার্থক্য থাকে তার কারণগুলো নিম্নরূপ:

১. শিক্ষাগত যোগ্যতা: শিক্ষাগত যোগ্যতার পার্থক্যের কারণে একই পেশায় নিয়োজিত থাকলেও বিভিন্ন ব্যক্তির মজুরির হার বিভিন্ন হয়ে থাকে। যেমন, শিক্ষকতা পেশায় নিয়োজিত একজন স্কুল শিক্ষক অপেক্ষা একজন কলেজ শিক্ষকের পারিশ্রমিকের হারের তারতম্য ঘটে।

২. অভিজ্ঞতা: অভিজ্ঞতার তারতম্যের কারণেও একই পেশায় কর্মরত শ্রমিকদের মজুরি হারে পার্থক্য সৃষ্টি হয়। যেমন-কোনো কারখানায় দীর্ঘদিন কর্মরত একজন অভিজ্ঞ শ্রমিকের মজুরি অপেক্ষা একজন অনভিজ্ঞ শ্রমিকের মজুরি কম হবে।

৩. দক্ষতা: একই পেশায় কর্মরত একজন দক্ষ শ্রমিকের মজুরি একজন অদক্ষ শ্রমিকের মজুরি অপেক্ষা বেশি হয়।

৪. দায়িত্ব ও পদমর্যাদার পার্থক্য: দায়িত্ব ও পদমর্যাদার তারতম্যের কারণেও একই পেশায় পারিশ্রমিকের পার্থক্য হয়। যেমন- শিক্ষক হিসেবে কর্মরত একজন লেকচারারের চেয়ে কলেজের অধ্যক্ষ অধিক দায়িত্ব ও পদমর্যাদার অধিকারী। ফলে অধ্যক্ষ মহোদয় লেকচারার (প্রভাষক) অপেক্ষা অধিক পারিশ্রমিক পাবে।

মজুরি

একই পেশায় মজুরির পার্থক্যের কারণ

৫. চাকরির শর্ত: একই পেশায় কর্মরত পূর্ণকালীন শ্রমিক ও খণ্ডকালীন শ্রমিকের মধ্যে পারিশ্রমিকের পার্থক্য হয়। এক্ষেত্রে শিক্ষা, অভিজ্ঞতা, কর্মকুশলতা প্রভৃতি বিষয় বিবেচনা করে নিয়োগকারী বিভিন্ন শ্রমিককে বিভিন্ন হারে পারিশ্রমিক প্রদান করে।

৬. কাজের ভিত্তিতে মজুরি: একই পেশায় কাজের পরিমাণের ভিত্তিতে মজুরি প্রদান করা হয়। যে যত বেশি কাজ করে সে তত বেশি মজুরি পায়। যেমন- মাটি কাটার শ্রমিক, ইট ভাঙার শ্রমিকরা এরূপ কাজের ভিত্তিতে মজুরি পায়।

৭. ঝুঁকিপূর্ণ বা বিরুদ্ধ পরিবেশে কাজ: একই পেশায় ঝুঁকিপূর্ণ ও বিরুদ্ধ পরিবেশে কর্মরত শ্রমিকরা সাধারণ পরিবেশে কর্মরত শ্রমিকদের তুলনায় অধিক মজুরি পেয়ে থাকে। যেমন-পাহাড়িয়া পরিবেশে যেসব সরকারি চাকরিজীবী কাজ করে, তারা অধিক পারিশ্রমিক লাভ করে। বিমান সংস্থায় যারা ভূমিতে চাকরি করে, তাদের চেয়ে আকাশে যারা চাকরি করে তারা অধিক মজুরি পেয়ে থাকে।

৮. শারীরিক যোগ্যতা: কায়িক শ্রমনির্ভর পেশায় অপেক্ষাকৃত সুঠাম দেহের অধিকারী কর্মঠ শ্রমিক দুর্বল শ্রমিক অপেক্ষা অধিক মজুরি পেয়ে থাকে।

৯. ভৌগোলিক গতিশীলতার অভাব: ভাষা, সামাজিক বন্ধন, রীতিনীতির পার্থক্য প্রভৃতি কারণে কোনো স্থানে দীর্ঘদিন কর্মরত কোনো শ্রমিক একই পেশায় দূরবর্তী কোনো স্থানে অধিক মজুরিতেও স্থানান্তরিত হতে চায় না।

এ সকল কারণে একই পেশায় নিয়োজিত শ্রমিকদের মজুরি হারে পার্থক্য দেখা যায়।

মজুরি

বিভিন্ন পেশায় মজুরির তারতম্যের কারণসমুহ

মজুরি হারের মধ্যে পেশাগত পার্থক্য থাকে। যেমন-একজন চিত্র তারকা একজন ক্যামেরাম্যান অপেক্ষা এবং একজন ডাক্তার তার কম্পাউন্ডার অপেক্ষা বেশি উপার্জন করেন। এ ধরনের মজুরি হারের পার্থক্যকে Vertical differences বা উল্লম্ব পার্থক্য বলে।

বিভিন্ন পেশায় মজুরি হারে পার্থক্যের কারণগুলো নিম্নরূপ:

১. প্রতিযোগিতার অভাব: যেসব পেশায় শ্রমিকদের মধ্যে প্রতিযোগিতার অভাব লক্ষ্য করা যায়, সেসব কাজে নিয়োজিত শ্রমিকরা অন্যদের চেয়ে তুলনামূলক বেশি উপার্জন করে। যেমন- দারোয়ান, বৈদ্যুতিক মিস্ত্রীর বেতন তুলনামূলক অধিক হয়। কারণ ইচ্ছা করলেই যে কেউ তার কাজ করতে পারে না।

২. কাজের প্রকৃতি: কাজের প্রকৃতির ওপর মজুরির হার নির্ভর করে। যেসব কাজ সম্মানজনক, সহজ, আরামদায়ক, সেসব কাজে মজুরি কম হয়। পক্ষান্তরে যেসব কাজ কষ্টদায়ক, ঝুঁকিবহুল, কম সামাজিক মর্যাদার, সেসব কাজে মজুরি অধিক হয়।

৩. দক্ষতার পার্থক্য: দক্ষ শ্রমিক অদক্ষ শ্রমিক অপেক্ষা বেশি মজুরি পায়। অর্থাৎ বিভিন্ন শ্রেণির শ্রমিকদের মধ্যে স্বাভাবিক নৈপুণ্যের (natural skill) পার্থক্যের কারণেও তাদের মধ্যে দক্ষতার তারতম্য সৃষ্টি হতে পারে এবং মজুরির হারে পার্থক্য হয়ে থাকে।

বিভিন্ন পেশায় মজুরির তারতম্যের কারণসমুহ

৪. কাজের স্থায়িত্ব: স্থায়ী কাজে শ্রমিকের যোগান অধিক হয় বিধায় এক্ষেত্রে মজুরি কম, অস্থায়ী কাজে শ্রমিকের যোগান কম বিধায় মজুরি অধিক হয়। এভাবে কাজের স্থায়িত্বের ওপর মজুরি হার নির্ভর করে।

৫. কাজের ঝুঁকি ও দায়িত্ব: যেসব কাজ ঝুঁকিবহুল এবং দায়িত্বপূর্ণ সেসব কাজে মজুরি বেশি হয়। পক্ষান্তরে, যেসব কাজে ঝুঁকি ও দায়িত্ব কম থাকে, সেসব কাজে শ্রমিকের মজুরি কম হয়। যেমন- একজন ব্যাংক ম্যানেজার ও একজন কয়লা খনির শ্রমিকের কাজ অত্যন্ত ঝুঁকিবহুল এবং দায়িত্বপূর্ণ, তাই তারা অধিক মজুরি লাভকরে।

৬. পদমর্যাদা: শ্রমিক কর্মচারীদের মধ্যে পদমর্যাদা সব প্রতিষ্ঠানে একইরূপ হয় না। কোথাও শ্রম এবং শ্রমিক সম্মানিত আবার অন্যত্র এটি শোষিত, বঞ্চিত, নির্যাতিত। তাই মজুরির হারও বিভিন্ন পেশায় বিভিন্ন হয়।

৭. শ্রমিকদের গতিশীলতার অভাব: যাতায়াত খরচ, শিক্ষা ব্যয়, ভাষা ও রীতিনীতির পার্থক্য, স্থানীয় আকর্ষণ ইত্যাদি কারণে শ্রমিকদের মধ্যে পূর্ণ গতিশীলতার অভাব দেখা যায়। এর ফলে কোথাও শ্রমিকের যোগান বেশি আবার কোথাও শ্রমিকের যোগান কম। তাই মজুরি হারে পার্থক্য সৃষ্টি হয়।

৮. পেশা শিক্ষার ব্যয় যেসব পেশা শিক্ষার জন্য বেশি অর্থ ব্যয় করে শিক্ষা গ্রহণ করতে হয়, সেসব পেশায় মজুরি বেশি হবে। অপরদিকে, পেশা শিক্ষার খরচ কম হলে মজুরি কম হয়।

বিভিন্ন পেশায় মজুরির তারতম্যের কারণসমুহ

৯. ভবিষ্যতে উন্নতি: যেসব কাজে ভবিষ্যতে উন্নতি লাভের সম্ভাবনা রয়েছে, সেসব কাজে মজুরি কম হয়।

১০. সামাজিক মর্যাদা: যেসব কাজে সামাজিক মান মর্যাদা বেশি সেসব কাজে মজুরি কম হলেও শ্রমিক পাওয়া যায়। অন্যদিকে যেসব কাজে সামাজিক মর্যাদা কম, সে ক্ষেত্রে মজুরি বেশি দিয়ে শ্রমিক নিয়োগ করতে হয়।

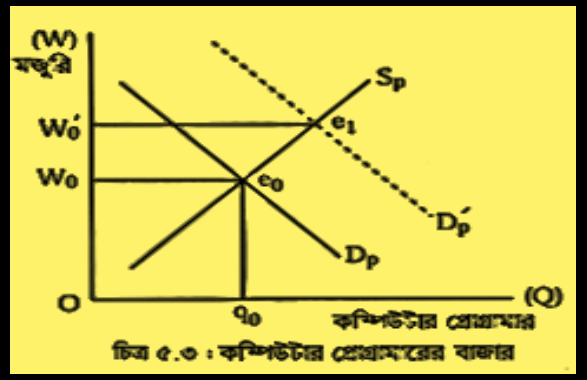
১১. অতিরিক্ত আয়ের সুযোগ: যেসব পেশায় অতিরিক্ত আয়ের সুযোগ রয়েছে সেসব পেশায় মজুরি কম হয়। পক্ষান্তরে, যেসব পেশায় অতিরিক্ত আয়ের সুযোগ নেই, সেসব পেশায় মজুরি অধিক হয়।

১২. আনুষঙ্গিক সুবিধা: যেসব পেশায় শ্রমিকদের মজুরি ছাড়াও কম মূল্যে বা বিনামূল্যে বাসস্থান, শিশুদের শিক্ষা, পরিবারের চিকিৎসা, যাতায়াত প্রভৃতি আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা দেওয়া হয়, সেসব পেশায় শ্রমিকের মজুরি কম হয়।

মজুরি

বিভিন্ন পেশায় মজুরির তারতম্যের কারণসমুহ

১৩. চাহিদার মাত্রা: যে পেশায় শ্রমের যোগান অপেক্ষা শ্রমের চাহিদা বেশি, সে পেশায় মজুরি বেশি হয়। বর্তমান বিশ্ব বাজারে কম্পিউটার প্রোগ্রামারের চাহিদা বেশি, তাই তাদের মজুরিও অধিক হবে।



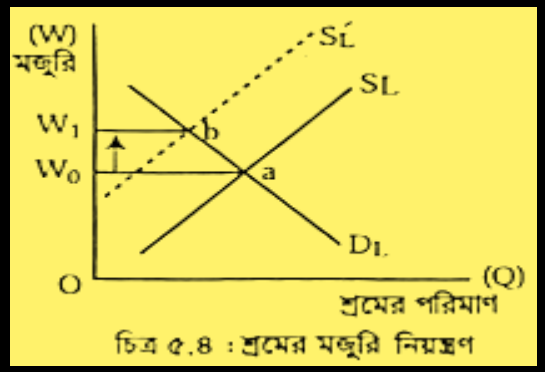
চিত্র ৫.৩ : কম্পিউটার প্রোগ্রামারের বাজার

চিত্রে ভূমি অক্ষে কম্পিউটার প্রোগ্রামারদের সংখ্যা (Q), লম্ব অক্ষে মজুরি (W), তাদের চাহিদা প্রকাশ পায় D, রেখার মাধ্যমে এবং যোগান প্রকাশ পায় S, রেখার মাধ্যমে।এক্ষেত্রে প্রোগ্রামারদের চাহিদা বৃদ্ধির ফলে চাহিদা রেখা D, থেকে D', হলে মজুরি বৃদ্ধি পেয়ে OW, থেকে OW', হবে।

মজুরি

বিভিন্ন পেশায় মজুরির তারতম্যের কারণসমূহ

১৪. শ্রমিক সংঘের প্রভাব শ্রমিক সংঘ মজুরি হারকে প্রভাবিত করে। শ্রমিকরা সুসংগঠিতভাবে শ্রমিক সংঘের মাধ্যমে মালিকের ওপর প্রভাব বিস্তার করতে সক্ষম হলে শ্রমিকদের মজুরি হার বৃদ্ধি পায়।



চিত্র ৫.৪ : শ্রমের মজুরি নিয়ন্ত্রণ

চিত্রে D_1 শ্রমের চাহিদা ও S_1 শ্রমের যোগান রেখা। এ ক্ষেত্রে প্রাথমিক ভারসাম্য মজুরি OW_1। শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের সুসংগঠিত করে শ্রমের যোগান নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে (S'_1) মজুরির ওপর প্রভাব বিস্তার করে, মজুরি OW_1 থেকে OW_2 এ বৃদ্ধি করতে পারে।

মজুরি

বিভিন্ন পেশায় মজুরির তারতম্যের কারণসমুহ

১৫. বৈষম্যের অর্থনীতি: পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকের মধ্যে চাকরি ও বেতনের দিক থেকে এবং সুবিধা ও সম্মানের দিক থেকেও অনেক পার্থক্য থাকে। নোবেল পুরস্কার বিজয়ী অর্থনীতিবিদ গ্যারি বেকার বৈষম্যের অর্থনীতির ওপর এরূপ বক্তব্য রাখেন। তাঁর মতে অনুন্নত দেশে এ বৈষম্য যথেষ্ট এমনকি যুক্তরাষ্ট্রের মতো উন্নত দেশেও এ বৈষম্য কম নয়।

১৬. অন্যান্য কারণ: বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের মজুরি প্রদানের সামর্থ্য-ক্ষমতা-পদ্ধতি, বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের উপকরণ-উৎপাদন সম্পর্ক, দেশের বিভিন্ন অঞ্চলে জীবনযাত্রার ব্যয়, বিভিন্ন দেশের উন্নয়ন মাত্রাও মজুরি হার পার্থক্যে ভূমিকা রাখে।

উপরের উল্লিখিত কারণে পৃথিবীর প্রায় প্রতিটি দেশে একই এবং বিভিন্ন পেশায় মজুরি হারে এরূপ পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়।

মজুরি

বাংলাদেশের স্বল্প মজুরি হারের কারণসমূহ

বাংলাদেশ বিশ্বের দরিদ্রতম দেশগুলোর মধ্যে অন্যতম। তাই উন্নত দেশের তুলনায় বাংলাদেশের শ্রমিকদের মজুরি হার খুবই কম। বাংলাদেশের শ্রমিকদের স্বল্প মজুরি হারের কারণসমূহ নিম্নরূপ:

১. জনসংখ্যা বৃদ্ধি : বাংলাদেশে জনসংখ্যা বৃদ্ধি অত্যন্ত দ্রুততর। ১৯৭১ সাল অপেক্ষা বর্তমানে জনসংখ্যা প্রায় দ্বিগুণ হয়েছে। যে হারে জনসংখ্যা বৃদ্ধি পাচ্ছে, সে হারে কর্মসংস্থান বৃদ্ধি পায়নি। ফলে বেকারত্ব বৃদ্ধি পেয়েছে। শ্রমিকের মজুরি হার হ্রাস পেয়েছে।

২. উন্নয়নের গতি মন্থর: বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নের গতি মন্থর। ১৯৬০ এর দশকে দক্ষিণ কোরিয়া, সিংগাপুর, মালয়েশিয়া ও বাংলাদেশের অবস্থান প্রায় একই সারির ছিল। বর্তমানে এসব দেশের উন্নয়নের দৌড়ে বাংলাদেশ বহু পিছনে রয়েছে। তাই এদেশের শ্রমিকদের মজুরি হার বৃদ্ধি পায়নি।

৩. শ্রমের সহজলভ্যতা: বাংলাদেশ একটি জনবহুল দেশ। শ্রমের সহজলভ্যতাই এদেশে স্বল্প মজুরি হারের অন্যতম প্রধান কারণ।

৪. কর্মসংস্থানের অভাব: জনবহুল এদেশের শ্রমের অসীম যোগান বিদ্যমান। কৃষি ও শিল্প উভয় খাতই অনুন্নত বিধায় বাংলাদেশের শ্রমিকদের স্বল্প মজুরির অন্যতম কারণ হলো কর্মসংস্থানের অভাব।

বাংলাদেশের স্বল্প মজুরি হারের কারণসমূহ

৫. ছদ্মবেশী ও সাময়িক বেকারত্ব বিদ্যমান: এদেশের কৃষিতে ছদ্মবেশী ও সাময়িক বেকারত্ব বিদ্যমান থাকায় তারা সঠিক মজুরি পায় না। কৃষি-শ্রমিকরা স্বল্প মজুরিতে কাজ করতে বাধ্য হয়।

৬. শিক্ষার অভাব: বাংলাদেশের বেশির ভাগ শ্রমিক অশিক্ষিত। উপযুক্ত প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষার অভাবে তারা ন্যায্য মজুরি থেকে বঞ্চিত হয়।

৭. দক্ষতা: বাংলাদেশের শ্রমিকদের দক্ষতা পৃথিবীর অন্যান্য দেশের শ্রমিকদের দক্ষতা অপেক্ষা নিম্ন। তাই এদেশের শ্রমিকদের মজুরি স্বল্প।

৮. শারীরিক দুর্বলতা: বাংলাদেশের শ্রমিকরা পৃথিবীর অন্যান্য দেশের শ্রমিক অপেক্ষা শারীরিকভাবে দুর্বল। অস্বাস্থ্যকর বাসস্থানে তাদের বসবাস, সুচিকিৎসার অভাব, পুষ্টিহীনতার কারণে তাদের উৎপাদিকা শক্তি কম, ফলে তাদের মজুরিও কম হয়।

৯. সামাজিক পরিবেশ: বাংলাদেশের প্রতিকূল সামাজিক পরিবেশ যথা-বর্ণ প্রথা, পর্দা প্রথা, বাল্য বিবাহ, বহু বিবাহ ইত্যাদি বিদ্যমান থাকায় তাদের উৎপাদন ক্ষমতা হ্রাস পায়। ফলে মজুরি হারও কম হয়।

১০. নিয়োগ পদ্ধতি: এদেশে প্রায় শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে দুর্নীতি ও স্বজনপ্রীতির আশ্রয় নেওয়া হয়। নিয়োগ পদ্ধতি ত্রুটিপূর্ণ হওয়ায় তারা সঠিক মজুরি দাবি ও আদায় করতে পারে না।

বাংলাদেশের স্বল্প মজুরি হারের কারণসমূহ

১১. প্রাকৃতিক দুর্যোগ: এদেশে বন্যা, খরা, ঘূর্ণিঝড়, জলোচ্ছাস, নদীর ভাঙন প্রভৃতি প্রাকৃতিক দুর্যোগে বহুলোক গৃহহারা। বাঁচার জন্য জীবিকার সন্ধানে তারা শহরে এসে স্বল্প বা নামমাত্র মজুরিতে কাজ করতে বাধ্য হয়।

১২. শিশু ও নারী শ্রমিকের আধিক্য: আমাদের দেশের মোট শ্রমিকের একটি উল্লেখযোগ্য অংশ হলো শিশু ও নারী, যারা পিতা ও স্বামীর আয়ের পরিপূরক হিসেবে কাজ করে। এক্ষেত্রে কম মজুরিতে কাজ করতে তাদের অসুবিধা হয় না। আবার পুরুষের সাথে পাল্লা দিয়ে নারী শ্রমিকেরা সব ধরনের কাজ করতে পারে না। অনেকেই নারী শ্রমিক নিয়োগ করতে চায় না। সমাজে নারীদের অবস্থান অত্যন্ত নাজুক হওয়ায় তারা স্বল্প মজুরিতে কাজ করতে আগ্রহী থাকে।

১৩. ত্রুটিপূর্ণ মজুরি কাঠামো: এদেশে রাষ্ট্রায়ত্ত কলকারখানায় মজুরি হার নির্ধারণের কিছু নিয়ম-কানুন বিদ্যমান থাকলেও বেসরকারি কলকারখানায় তা অনুপস্থিত। ফলে শ্রমিকরা ন্যায্য মজুরি থেকে বঞ্চিত হয়।

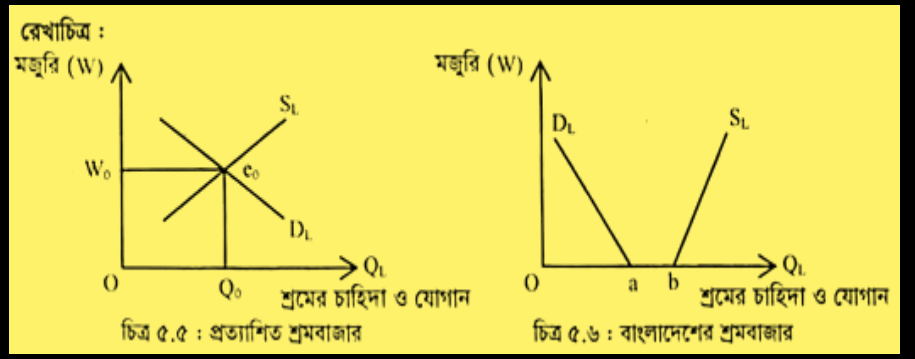
১৪. শ্রমিক শোষণ: বাংলাদেশের মালিকগণ মুনাফা অর্জনে খুব আগ্রহী। তারা শ্রমিকদের ন্যায্য দাবি-দাওয়ার প্রতি ভূক্ষেপ না করেই যেকোনো উপায়ে অধিক মুনাফা লাভ করতে উদ্যোগী হয়। এজন্য তারা শ্রমিক শোষণের মাধ্যমে মুনাফা বাড়ানোকে সহজ মনে করে।

মজুরি

বাংলাদেশের স্বল্প মজুরি হারের কারণসমূহ

১৫. শ্রমিক সংঘ: বাংলাদেশে শ্রমিকদের স্বার্থে শক্তিশালী শ্রমিক সংঘের অভাব রয়েছে। ফলে তাদের পক্ষে -মালিকের সঙ্গে দরকষাকষি করে ন্যায্য মজুরি আদায় করা সম্ভব হয় না।

১৬. ভারসাম্য মজুরি হারের অনুপস্থিতি বাংলাদেশের শ্রমিকের চাহিদা অপেক্ষা যোগানের পরিমাণ অধিক। ফলে শ্রমিকদের মজুরি হার স্বল্প হয়। বিষয়টি নিম্নের চিত্রে দেখানো হলো:



চিত্র ৫.৫ : প্রত্যাশিত শ্রমবাজার চিত্র ৫.৬ : বাংলাদেশের শ্রমবাজার

চিত্রে D_1, শ্রমের চাহিদা রেখা, S_1 শ্রমের যোগান রেখা, ভারসাম্য নির্ধারিত হয়, বিন্দুতে যা প্রত্যাশিত। কিন্তু বাংলাদেশে শ্রমিকের অফুরন্ত যোগান অথচ চাহিদা কম। তাই ভারসাম্যে পৌছার লক্ষ্যে মজুরি হ্রাস পেয়ে শূন্য হলেও বাংলাদেশের শ্রমবাজারে ab পরিমাণ বেকারত্ব বিদ্যমান থাকে। কিন্তু শ্রমিক সংঘের কারণে এরূপ মজুরি হ্রাসও সম্ভব নয়।

বাংলাদেশের স্বল্প মজুরি হারের কারণসমূহ

১৭. স্বল্প উৎপাদন ও প্রবৃদ্ধি: বাংলাদেশে উৎপাদন ও প্রবৃদ্ধির হার স্বল্প। কারণ শিল্প কারখানায় এখনো পুরাতন যন্ত্রপাতি ব্যবহার করা হয়। ফলে শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহ অর্থনৈতিক দিক থেকে বিশেষ শক্তিশালী নয়। সে কারণে এদেশের শ্রমিকদের মজুরি স্বল্প হয়।

উল্লিখিত কারণের প্রেক্ষিতে এদেশের শ্রমিকদের মজুরি হার স্বল্প হয়। এ কারণে মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে অর্থনৈতিক বৈষম্য বিদ্যমান।

শ্রেণির একক → দলীয় কাজ

(ক) শ্রমের বৈশিষ্ট্য কী?

(খ) বাংলাদেশের শ্রমবাজার সম্পর্কে তোমার ধারণা কী?

(গ) কী কী কারণে একই পেশায় মজুরির পার্থক্য সৃষ্টি হয়?

(ঘ) বিভিন্ন পেশায় মজুরির পার্থক্য হয় কেন?

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০৩ শ্রমের দক্ষতা

টপিক ০৩: শ্রমের দক্ষতা

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল	
	ক	খ
	গ	ঘ

শ্রমের দক্ষতা

শ্রমের দক্ষতা বলতে শ্রমিকের উৎপাদন ক্ষমতাকে বোঝায়। কমপক্ষে, দ্রব্যের গুণগত মান অক্ষুণ্ণ রেখে কোনো নির্দিষ্ট সময়ে একজন শ্রমিকের অধিক উৎপাদন করার ক্ষমতাকে শ্রমের দক্ষতা বলা হয়। অর্থনীতিবিদ Saxena মনে করেন, শ্রমের দক্ষতা হলো কোনো শ্রমিক নির্দিষ্ট সময়ে যে পরিমাণ কাজ সম্পাদন করতে পারে তাই।একই ভাবে অর্থনীতিবিদ Mehta বলেন, শ্রমের দক্ষতা বলতে শ্রমিকের সামর্থ্যকে বোঝায়, যা মূলত উৎপাদনশীল।

উপরিউক্ত সংজ্ঞা পর্যালোচনা করে বলা যায়, শ্রমের দক্ষতা বলতে বোঝায় শ্রমিকের-

(ক) কাজের অবস্থা (Conditions of work)

(খ) উৎপাদনের পরিমাণ (Quantity of production) এবং

(গ) উৎপাদনের গুণগত মান (Quality of production) ।

সুতরাং শ্রমের দক্ষতার সূত্র হলো:

এখানে EL = Efficiency of Labour

Q = Quantity of Production

WT = Work Time

শ্রমের দক্ষতা

$$\text{শ্রমের দক্ষতা (EL)} = \frac{\text{উন্নতমানের পণ্যদ্রব্যের মোট উৎপাদন (Q)}}{\text{কাজের সময় (WT)}}$$

শ্রমিকের সংখ্যা না বাড়িয়ে শ্রমিকের দক্ষতা বৃদ্ধি করে শ্রমের যোগান বাড়ানো যায়।
উন্নত দেশগুলো শ্রমের যোগান বৃদ্ধির জন্য এ নীতি অনুসরণ করে।
বাংলাদেশি শ্রমিক অপেক্ষা আমেরিকা, জাপান, জার্মানির শ্রমিকের দক্ষতা অধিক।
শ্রমিকের দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে শিল্পে প্রতিযোগী ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়।

শ্রমের দক্ষতা

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

শ্রমের দক্ষতা নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর ওপর নির্ভর করে। যথা:

(ক) কাজ করার ক্ষমতা,

(খ) কাজ করার ইচ্ছা,

(গ) সংগঠনের নৈপুণ্য,

(ঘ) কারখানার অবস্থা,

(ঙ) যন্ত্রপাতির প্রকৃতি ও উৎপাদন প্রণালি এবং

(চ) সামাজিক নিরাপত্তা।

শ্রমের দক্ষতা

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

ক) কাজ করার ক্ষমতা: শ্রমিকের কাজ করার ক্ষমতা অনেকগুলো বিষয়ের ওপর নির্ভরশীল। যেমন-

১। শারীরিক যোগ্যতা: যে শ্রমিকের শারীরিক যোগ্যতা উত্তম, তার কাজ করার ক্ষমতা অধিক। অন্যদিকে যে শ্রমিকের শারীরিক যোগ্যতা কম, তার কাজ করার ক্ষমতাও কম।

২। জীবনযাত্রার মান: যেসব শ্রমিকের জীবনযাত্রার মান উন্নত, সেসব শ্রমিকের কাজ করার ক্ষমতা বেশি। যেমন-কানাডা, যুক্তরাষ্ট্র, জাপান, জার্মানি, অস্ট্রেলিয়ার শ্রমিকের জীবনযাত্রার মান উন্নত। তাই সেসব দেশের শ্রমিকের কাজ করার ক্ষমতা বেশি। অন্যদিকে, বাংলাদেশসহ গরিব দেশগুলোর শ্রমিকের জীবনযাত্রার মান নিম্ন। তাই এসব দেশের শ্রমিকের কাজ করার ক্ষমতা কম।

৩। জলবায়ু : শীতপ্রধান দেশের শ্রমিকদের দীর্ঘ সময়ের পরিশ্রমেও শরীর ক্লান্ত হয় না, কিন্তু গ্রীষ্মপ্রধান দেশে অল্পক্ষণ পরিশ্রমেই শ্রমিক ক্লান্ত হয়ে যায়। তাই বলা যায়, জলবায়ুর ওপর শ্রমিকের কাঁজ করার ক্ষমতা নির্ভরশীল।

৪। জাতিগত গুণ: পৃথিবীতে অনেক জাতি রয়েছে যারা বংশানুক্রমে সুষম ও সবল দেহের অধিকারী। সুতরাং জাতিগত গুণের ওপর কাজ করার ক্ষমতা নির্ভরশীল।

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

৫। নৈতিক যোগ্যতা: শ্রমিকের নৈতিক যোগ্যতা যেমন বিশ্বস্ততা, সততা, কর্তব্যপরায়ণতা-এ সব গুণের ওপর কাজ করার ক্ষমতা নির্ভর করে।

৬। শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ: উপযুক্ত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের দ্বারা শ্রমিকের বুদ্ধিবৃত্তির বিকাশ ঘটে, দক্ষতা বৃদ্ধি পায়।

৭। বুদ্ধিগত যোগ্যতা: শ্রমিকের বুদ্ধিগত যোগ্যতার ওপরও শ্রমিকের কাজ করার ক্ষমতা নির্ভরশীল। যেসব শ্রমিকের উপস্থিত বুদ্ধি, উদ্ভাবনী ক্ষমতা অধিক তারা কর্মক্ষেত্রে সাফল্য লাভ করে।

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

(খ) কাজ করার ইচ্ছা: শ্রমিকের কাজ করার ইচ্ছা নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর ওপর নির্ভর করে। যেমন-

১। শ্রমের বিশেষায়ণ যে শ্রমিক যে কাজে দক্ষ তাকে সে কাজে নিয়োগ করলে তার কর্মদক্ষতা বাড়ে এবং কাজের পরিমাণ ও উৎপাদিত দ্রব্যের মান বাড়ে। এ ধরনের কাজে নিয়োগ পেতে শ্রমিক আগ্রহী থাকে।

২। কারখানার পরিবেশ: কারখানার পরিবেশ যদি মনোরম, স্বাস্থ্যকর হয়, শ্রমিক কাজ করে আনন্দ পায়। কিন্তু নোংরা পরিবেশ শ্রমিকের কর্মস্পৃহা হ্রাস করে।

৩। কাজের শর্ত: কাজের মজুরি, পদোন্নতির সম্ভাবনা, কাজের স্থায়িত্বতা, উত্তম কাজের জন্য পুরস্কারের ব্যবস্থা, চিকিৎসা, নিরাপত্তা বিমা প্রভৃতি শ্রমিকদের ইচ্ছা শক্তিকে নিয়ন্ত্রণ করে।

৪। নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা: অনেক সময় শ্রমিক কাজ করতে গিয়ে দুর্ঘটনায় পতিত হয়। এতে তার জীবন ও সম্পদ হুমকির সম্মুখীন হতে পারে। যেমন-বাংলাদেশে গার্মেন্টস্ কারখানায় সংঘটিত দুর্ঘটনা, বিমান-রেল-নৌচালক, বিদ্যুৎ চুল্লির নিকটে কর্মরত শ্রমিক ইত্যাদি। এ ধরনের শ্রমিকদের ও তাদের পরিবারের জন্য বিভিন্ন নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করলে তাদের কাজ করার ইচ্ছা বৃদ্ধি পাবে।

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

৫। কাজের সময়: শ্রমিকদের কাজের মাঝে উপযুক্ত বিশ্রাম ও বিরতি দেয়া প্রয়োজন। এতে শ্রমিকের মানসিক প্রশান্তি বৃদ্ধি পায় ও উত্তমরূপে কর্মে নিয়োজিত হয়।

৬। শ্রমিক সংগঠন: শ্রমিকদের কল্যাণার্থে সংগঠন গঠনের অনুমতি দেয়া হলে বা গড়ে দেয়া হলে শ্রমিকদের কাজ করার ইচ্ছা বা ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়।

এছাড়াও রয়েছে চিত্তবিনোদনের ব্যবস্থা, ভবিষ্যৎ উন্নতির সম্ভাবনা এবং উপযুক্ত মজুরি প্রভৃতির ওপর শ্রমিকের কাজ করার ইচ্ছা নির্ভর করে।

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

(গ) সংগঠনের নৈপুণ্য: সংগঠনের নৈপুণ্যের ওপরও শ্রমিকের দক্ষতা নির্ভরশীল। যে সংগঠনে সুদক্ষ সংগঠক রয়েছে, সে সময়মত প্রয়োজনীয় কাঁচামাল ও যন্ত্রপাতির যোগান, উপকরণের সুসমন্বয়, শ্রমের বিশেষায়ণের মাধ্যমে শ্রমিকদের মাঝে কাজের সুপরিবেশ তৈরি করতে সক্ষম হয়। এরূপ দক্ষ সংগঠকের অধীনে যেকোনো শ্রমিক নিয়োগ লাভ করে তাদের দক্ষতা বৃদ্ধিতে উৎসাহী হয়।

(ঘ) কারখানার অবস্থা: কারখানার অবস্থা বলতে কারখানার অভ্যন্তরে পর্যাপ্ত আলো-বাতাস, পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন পরিবেশ প্রভৃতি বিষয়কে বোঝায় যার বর্তমানে শ্রমিকেরা স্বাচ্ছন্দ্যে কাজ করতে পারে।

(ঙ) যন্ত্রপাতির প্রকৃতি ও উৎপাদন প্রণালি: উৎপাদন কাজে আধুনিক ও উন্নতমানের যন্ত্রপাতি ব্যবহার করলে শ্রমিকের দক্ষতা ও কাজে উৎসাহ বৃদ্ধি পায়।

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

(চ) সামাজিক নিরাপত্তা: পর্যাপ্ত সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থা শ্রমিকের দক্ষতা বৃদ্ধিতে যথেষ্ট সাহায্য করে। কারণ শ্রমিকের অসুস্থতা, দুর্ঘটনা, বেকারত্ব ও বার্ধক্য প্রভৃতি ক্ষেত্রে সামাজিকভাবে আর্থিক নিরাপত্তা ব্যবস্থা গ্রহণ করলে শ্রমিকেরা দায়িত্বে-কর্তব্যে কোনো ফাঁকি না দিয়ে নিষ্ঠার সাথে কাজ করে।

আলোচনা থেকে এ সিদ্ধান্তে পৌঁছা যায় যে, শ্রমের দক্ষতা অনেক বিষয়ের ওপর নির্ভরশীল। শ্রমের দক্ষতা দেশের জন্য একটি বিরাট সম্পদ; কারণ এর দ্বারা সম্পদের সুষ্ঠু ব্যবহারের মাধ্যমে জনসাধারণের জীবনযাত্রার মান উন্নত হয়। জাপান, যুক্তরাষ্ট্র, কানাডা, জার্মানিসহ উন্নত বিশ্বের উন্নয়নের মূলসূত্র হলো, সেসব দেশের শ্রমিক শ্রেণি দক্ষ ও দেশপ্রেমিক। ঐ সব দেশের শ্রমিকগণ চিন্তা করে, "প্রতিষ্ঠান তথা মালিক বেঁচে থাকলে আমরাও বেঁচে থাকবো।

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

বাংলাদেশে শ্রমিকের দক্ষতা বৃদ্ধির উপায়: বাংলাদেশে উৎপাদনের সাথে জড়িত মালিক-শ্রমিক সবার মধ্যে সুনিপুণ উৎপাদন সম্পর্ক স্থাপন করা প্রয়োজন। এ জন্য-

(i) খাতভিত্তিক উপযুক্ত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা আবশ্যক।

(ii) উৎপাদন প্রতিষ্ঠানে স্বাস্থ্যসম্মত মনোরম পরিবেশ বজায় রাখা প্রয়োজন।

(iii) শ্রমিকের প্রশিক্ষণ প্রদানের পাশাপাশি যুক্তিসঙ্গত বেতন-ভাতা, বাসস্থান, চিকিৎসাসহ জীবনযাত্রার মান উন্নয়নে উদ্যোগ গ্রহণ আবশ্যক।

(iv) শ্রমিকের কাজ করার ইচ্ছা বৃদ্ধির জন্য চাকরির স্থায়িত্ব, প্রমোশন, অবসর ভাতা, কল্যাণ ভাতা, বিপদকালীন সাহায্য, বোনাস ও চিত্তবিনোদনের ব্যবস্থা প্রভৃতির যথাযথ সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

(v) কর্মস্থলে উন্নত ব্যবস্থাপনা এবং উন্নত যন্ত্রপাতি ব্যবহারের ফলে কাজের প্রতি শ্রমিকের আকর্ষণ বাড়বে।

শ্রমের দক্ষতা

শ্রমের দক্ষতা নির্ধারক বিষয়সমূহ

(vi) শ্রমিকের স্বার্থ রক্ষায় শ্রমবান্ধব শ্রম আইন এবং উৎপাদনবান্ধব ও কল্যাণমুখী ট্রেড ইউনিয়ন চালু করা প্রয়োজন।

উপরিউক্ত বিষয়সমূহ গুরুত্বসহকারে বিবেচনার পাশাপাশি দেশে সামাজিক ও রাজনৈতিক স্থিতিশীলতা বজায় রাখা আবশ্যক। উল্লিখিত পদক্ষেপ গ্রহণের ফলে দেশে শ্রমের দক্ষতা বৃদ্ধি পাবে এবং দেশে শিল্পোন্নয়ন ত্বরান্বিত হবে।

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০৪ শ্রমের গতিশীলতা

টপিক ০৪: শ্রমের গতিশীলতা

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল	
	ক	খ
	গ	ঘ

শ্রমের গতিশীলতা

শ্রমের গতিশীলতা বলতে শ্রমিকের কর্মসংস্থান, কর্মস্তর, পেশা বা স্থানের পরিবর্তনশীলতাকে নির্দেশ করে। একজন শ্রমিক যেমনি একাধিক কাজ করতে পারে তেমনি সে সুবিধামত এক কাজ থেকে অন্য কাজে যেতেও পারে।

অর্থাৎ Mobility of labour refers to the readiness of labour to move from one place or job to another place or job। তাই বলা যায়, শ্রমিকের নিজস্ব প্রয়োজনে তাদের স্থান, শিল্প ও পেশাগত স্তর পরিবর্তনকে শ্রমের গতিশীলতা বলে। উৎপাদনের বিভিন্ন উপকরণের মধ্যে শমের গতিশীলতাই সবচেয়ে বেশি।

প্রকারভেদ: শ্রমের গতিশীলতা মূলত চার প্রকার হতে পারে। যথা:

১। ভৌগোলিক গতিশীলতা (Geograhpical mobility)
২। পেশাগত গতিশীলতা (Occupational mobility)
৩। শিল্পগত গতিশীলতা (Industrial mobility)
৪। স্তরগত গতিশীলতা (Stair mobility)

শ্রমের গতিশীলতা

১। ভৌগোলিক গতিশীলতা: শ্রমিক যদি তার পেশা বা শিল্পের পরিবর্তন না করে শুধুমাত্র স্থান পরিবর্তন করে, তবে তাকে ভৌগোলিক গতিশীলতা বলে। যেমন-দিনাজপুরের বা বরিশালের রিক্সাওয়ালা ফেনীতে গিয়ে রিক্সা চালাচ্ছে। এরূপ গতিশীলতা দু'প্রকার। যথা- (i) অভ্যন্তরীণ গতিশীলতা ও (ii) আন্তর্জাতিক গতিশীলতা।

দেশের অভ্যন্তরে কোনো শ্রমিক এক অঞ্চল থেকে অন্য অঞ্চলে কর্মে নিযুক্ত হওয়াকে অভ্যন্তরীণ গতিশীলতা বলে। পক্ষান্তরে, এক দেশের শ্রমিক অন্যদেশে কর্মে নিয়োজিত হলে, তাকে আন্তর্জাতিক গতিশীলতা বলে। যেমন-বাংলাদেশের শ্রমিক মালয়েশিয়ায় কর্মে নিযুক্ত হলে, তাকে শ্রমের আন্তর্জাতিক গতিশীলতা বলে।

শ্রমের গতিশীলতা

২। পেশাগত গতিশীলতা কোনো শ্রমিক এক পেশা ছেড়ে যদি অন্য পেশায় নিয়োজিত হয় তাকে পেশাগত গতিশীলতা বলে। একজন শিক্ষক যদি শিক্ষকতা ত্যাগ করে কম্পিউটার প্রোগ্রামার হিসেবে দায়িত্বভার গ্রহণ করে, তবে তা হবে পেশাগত গতিশীলতা। পেশাগত গতিশীলতা দু'প্রকার। যথা:

(ক) আনুভূমিক (Horizontal) গতিশীলতা। যেমন-একই রূপ পেশা, পদবিসহ এক প্রতিষ্ঠান থেকে অন্য প্রতিষ্ঠানে নিয়োগ লাভ করাকে বোঝায়।

(খ) উল্লম্ব (Vertical) গতিশীলতা। যেমন-একই শিল্পে অথবা ভিন্ন শিল্পে নিম্নস্তর থেকে উচ্চস্তরে নিয়োগ লাভকরাকে বোঝায়।

শ্রমের গতিশীলতা

৩। শিল্পগত গতিশীলতা: যদি কোনো শ্রমিক এক শিল্প ত্যাগ করে অন্য শিল্পে কাজ গ্রহণ করে, তাকে শিল্পগত গতিশীলতা বলে। যেমন-কুটির শিল্পে কর্মরত কোনো শ্রমিক বস্ত্র শিল্পে চাকরি গ্রহণ করতে পারে।

৪। স্তরগত গতিশীলতা কোনো শ্রমিক যদি একই পেশায় বা শিল্পের এক স্তর থেকে অন্য স্তরে প্রমোশনের মাধ্যমে উন্নীত হয়, তাকে স্তরগত গতিশীলতা বলে। যেমন- কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয়ে কোনো শিক্ষক 'প্রভাষক' পদে চাকরি শুরু করে পরবর্তীতে প্রমোশনের মাধ্যমে 'সহকারী অধ্যাপক', 'সহযোগী অধ্যাপক' এবং 'অধ্যাপক পদে উন্নীত হওয়া স্তরগত গতিশীলতার উদাহরণ। এভাবে শ্রমের গতিশীলতা ঘটে।

গুরুত্ব: শ্রমের গতিশীলতার ফলে বিভিন্ন পেশায় শ্রম সরবরাহ নিশ্চিত হয়, জনসংখ্যার ঘনত্ব হ্রাস, মজুরির হারে সমতা আসে, শ্রমিকের উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়, বেকার সমস্যা দূর হয়, ন্যায্য মজুরি নিশ্চিত হয়, সুষম অর্থনৈতিক উন্নয়ন ঘটে, শ্রমিকের জীবনযাত্রার মানোন্নয়ন এবং ভবিষ্যৎ উন্নয়নের পথ প্রসারিত হয়। তাই অর্থনীতিতে শ্রমের গতিশীলতার যথেষ্ট গুরুত্ব রয়েছে।

শ্রমের গতিশীলতা

শ্রমের উন্নয়নে গৃহীত ব্যবস্থাদি

অভ্যন্তরীণ ও আন্তর্জাতিক প্রেক্ষিতে বাংলাদেশের শ্রমবাজারকে টেকসই, বাস্তবমুখী করার লক্ষ্যে নানানমুখী কর্মসূচি বা পদক্ষেপ গ্রহণ করা হচ্ছে। শ্রম ও কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে গৃহীত কতিপয় পদক্ষেপ-

(i) শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক উন্নয়ন ও সুষ্ঠু শিল্প সম্পর্ক বজায় রেখে উৎপাদনমুখী কর্মসংস্থান সৃষ্টির মাধ্যমে দারিদ্র্যবিমোচন, দেশের অদক্ষ জনগোষ্ঠীকে আধাদক্ষ ও দক্ষ জনশক্তিতে কারিগরি প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হচ্ছে।

(ii) দেশের শ্রম সেক্টরে সুষ্ঠু শ্রম ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করা, শিল্প ও কারখানাসমূহে উৎপাদন বৃদ্ধি অব্যাহত রাখার জন্য সৌহার্দ্যপূর্ণ পরিবেশ সৃষ্টি করার উদ্যোগ নেয়া হয়েছে।

(iii) বিভিন্ন শিল্প এলাকায় সুষ্ঠু শ্রমিক সংগঠন তৈরি, শ্রম-কল্যাণমূলক কার্যক্রমের ব্যবস্থা করা, শ্রমিকদের জীবন ও সম্পদের সুরক্ষা, শ্রম সংশ্লিষ্ট আইনসমূহ বাস্তবায়ন, শ্রম আদালতের মাধ্যমে শ্রম ক্ষেত্রে সুবিচার নিশ্চিত করা, শ্রমিকদের জন্য নূযূনতম মজুরি নির্ধারণ ইত্যাদি পদক্ষেপ নেয়া হচ্ছে।

শ্রমের গতিশীলতা

শ্রমের উন্নয়নে গৃহীত ব্যবস্থাদি

(ক) গার্মেন্টস সেক্টর উন্নয়ন: গার্মেন্টস সেক্টরে শান্তিপূর্ণ পরিবেশ বজায় রেখে উৎপাদন প্রক্রিয়া অব্যাহত রাখা ও সুন্দর কর্মপরিবেশ (কমপ্লায়েন্স) নিশ্চিত করার লক্ষ্যে ক্রাইসিস ম্যানেজমেন্ট কমিটি গঠন করা হয়েছে। এ কমিটি গার্মেন্টস সেক্টরের সুবিধা-অসুবিধা ও বিভিন্ন সময়ে সৃষ্ট সংকট নিরসনের পাশাপাশি দেশের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ত্বরান্বিত করার কাজে ভূমিকা পালন করে আসছে।

(খ) দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ: দেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের জন্য দেশের বিপুল সংখ্যক বেকার জনগোষ্ঠীকে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে মানবসম্পদে পরিণত করার লক্ষ্যে শ্রমশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো, বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব মেরিন টেকনোলজি, কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র এবং শিল্প-সম্পর্ক শিক্ষায়তন-এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হচ্ছে।

(গ) শিশু শ্রম নিরসন: শিশু শ্রম নিরসন বর্তমান বিশ্বে একটি স্পর্শকাতর বিষয়। এ কারণে দেশে বিদ্যমান প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক শিল্প কারখানা হতে শিশু শ্রম এবং ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োজিত শিশু শ্রম নিরসনের জন্য শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় বিভিন্ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন করছে।

শ্রমের গতিশীলতা

শ্রমের উন্নয়নে গৃহীত ব্যবস্থাদি

(ঘ) নারী উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণ দেশের নারীসমাজকে উৎপাদনমূলক কাজে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে শুধুমাত্র মহিলাদের জন্য মহিলা কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপন করা হয়েছে। ফলে দেশ-বিদেশে দক্ষ ও আধা-দক্ষ নারীদের কর্মসংস্থান সৃষ্টি হচ্ছে। অন্যদিকে নারীর ক্ষেত্রে বৈষম্যমূলক আইনসমূহ সংশোধন, কর্মক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা বিধান, নারী-কর্মবান্ধব পরিবেশ ও সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা হচ্ছে।

এছাড়াও শ্রমিকদের কল্যাণে নিম্নতম মজুরি ঘোষণা, চাকরির অবসর গ্রহণের বয়সসীমা বৃদ্ধি, শ্রমিক কল্যাণ তহবিল গঠন এবং নারী শ্রমিকদের জন্য আবাসন সুবিধা সৃষ্টিসহ বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করছে। এছাড়া স্বল্প খরচে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে জি-টু-জি পর্যায়ে কর্মী প্রেরণ, প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংক স্থাপন এবং বহির্গমন প্রক্রিয়া সরকার আধুনিকায়ন করেছে।

শ্রমের গতিশীলতা

বাংলাদেশের আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার পরিস্থিতি

বৈদেশিক কর্মসংস্থান এবং প্রবাসীদের প্রেরিত অর্থ দেশের ক্রমবর্ধমান কর্মসৃজনের পাশাপাশি বেকার সমস্যা হ্রাস, দারিদ্র্যবিমোচন, বৈদেশিক মুদ্রার রিজার্ভ বৃদ্ধিসহ দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়ন ত্বরান্বিতকরণে ব্যাপক অবদান রাখছে। মধ্যপ্রাচ্য, পূর্ব ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার দেশসমূহে বাংলাদেশের শ্রমবাজারের স্বল্প-দক্ষ ও আধা-দক্ষ শ্রমিকের পরিমাণ অধিক। বর্তমানে আফ্রিকার বিভিন্ন দেশসমূহে এরূপ বাংলাদেশি শ্রমিকের যোগান বৃদ্ধি পাচ্ছে। অন্যদিকে জাপান, অস্ট্রেলিয়া, ইউরোপ ও উত্তর আমেরিকার দেশসমূহে দক্ষ ও পেশাজীবী বাংলাদেশি শ্রমিকের যথেষ্ট চাহিদা রয়েছে। বাংলাদেশের দক্ষ ও পেশাজীবী শ্রমবাজার শক্তিশালী হলে এখাত হতে রপ্তানি আয় বহুগুণ বৃদ্ধি পাবে। বৈদেশিক কর্মসংস্থান তথা শ্রমশক্তি রপ্তানিতে আর্থিক সহায়তা প্রদান ও প্রবাসী বাংলাদেশিদের দেশে বিনিয়োগ সুবিধা সম্প্রসারণসহ প্রবাসীদের কল্যাণার্থে সরকার 'প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংক' নামক বিশেষায়িত ব্যাংক প্রতিষ্ঠার ব্যবস্থা গ্রহণের পাশাপাশি আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের চাহিদার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ দক্ষ জনশক্তি গড়ে তোলার জন্য National Skill Development Council-কে আরও কার্যকর করার উদ্যোগ গ্রহণ করেছে। নিম্নে এ সম্পর্কিত কিছু তথ্য উপাত্ত উপস্থাপন করা হলো:

শ্রমের গতিশীলতা

বাংলাদেশের আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার পরিস্থিতি

সারণি ১: শ্রেণিভিত্তিক প্রবাসী বাংলাদেশির সংখ্যা (শতকরা %)

সাল	স্বল্প-দক্ষ	আধা-দক্ষ	দক্ষ	পেশাজীবী
২০০২	৫৩	১৬	২৫	৬
২০১৩	৫২	১৫	৩৩	০
২০২৩	৪৯.৯৮	২১.০৬	২৪.৮২	৪.১৫

সারণি ২: দেশভিত্তিক জনশক্তি রপ্তানির হার (শতকরা)

সাল	সৌঃ আরব	কুয়েত	ইউ এ ই	বাহরাইন	মালয়েশিয়া	ওমান	সিঙ্গাপুর	অন্যান্য
২০০২	৭৩	৭	১১	২	০	২	৩	২
২০১৩	৪	০	৪	৭	১	৪০	১৮	২৬
২০২৪	৪২..৯২	৩.০১	৮.৬৯	০	২২.৮৩	৬.০৬	৩.৯৫	৫.৬৯

শ্রমের গতিশীলতা

বাংলাদেশের আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার পরিস্থিতি

সারণি ৩: প্রবাসী বাংলাদেশিদের প্রেরিত অর্থের পরিমাণ

অর্থবছর	কর্মজীবীর সংখ্যা (০০০)	মিলিয়ন মার্কিন ডলার
২০০২-০৩	২৫১	৩০৬১.৯৭
২০০৭-০৮	৯৮১	৭৯১৪.৭৮
২০২২	১১৩৫ (২১-২২)	২১০৩১.৭
২০২৩	১৩০৫ (২২-২৩)	২১৬১০.৮২

উৎস: বা. অর্থ, সমীক্ষা ২০২৪; ২০২১ সালে বাংলাদেশে সার্বিক রেমিট্যান্স প্রবৃদ্ধির হার ২.২ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে। ২০২০-২১ সালে বাংলাদেশে ২৪ বিলিয়ন ডলার রেমিট্যান্স এসেছে যা বিশ্বে গ্রহীতা দেশগুলোর তালিকায় সপ্তম এবং দক্ষিণ এশিয়ায় তৃতীয় বা ভারত ও পাকিস্তানের পরই বাংলাদেশের অবস্থান। ২০২২-২৩ ও ২০২৩-২৪ (জুলাই-ফেব্রুয়ারি) সময়ে এ খাত হতে প্রাপ্তি যথাক্রমে ১৪০১২.৬ এবং ১৫০৭৭.৪ মিলিয়ন মার্কিন ডলার। বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও রেমিটেন্স বৃদ্ধির লক্ষ্যে গৃহীত পদক্ষেপ-এর মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলো:

শ্রমের গতিশীলতা

বাংলাদেশের আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার পরিস্থিতি

নতুন শ্রমবাজার অনুসন্ধান

মধ্যপ্রাচ্য বাংলাদেশের অন্যতম প্রধান ও সুপরিচিত শ্রমবাজার। সাম্প্রতিক সময়ে এ অঞ্চলে সংঘটিত রাজনৈতিক অস্থিরতা বাংলাদেশের জনশক্তি রপ্তানিতে ঝুঁকি সৃষ্টি করেছে। সেজন্য সরকার বিশ্বের অন্যান্য অঞ্চলে নতুন শ্রমবাজার অনুসন্ধান চালিয়ে যাচ্ছে। নতুন শ্রমবাজার হিসাবে সার্বিয়া, ক্রোয়েশিয়া, আলবেনিয়া, বসনিয়া, হার্জেগোবিনা, পোল্যান্ড, রোমানিয়া, কম্বোডিয়া, সিসেলস, হংকং, জাপান, জর্ডান, ইরাক, রোমানিয়া, অস্ট্রেলিয়া, নিউজিল্যান্ড, পাপুয়া নিউগিনি, রাশিয়া, কানাডা, সুইডেন, সুদান, গ্রিস, কঙ্গো, এসতোনিয়া, তানজানিয়া, লাইবেরিয়া, আলজেরিয়া, আজারবাইজান, দক্ষিণ আফ্রিকা, এঙ্গোলা, নাইজেরিয়া, বোতসোয়ানা (Botswana), সিয়েরালিওনসহ মোট ৬৩টি দেশে নতুন শ্রমবাজার সম্প্রসারিত হয়েছে। আরও ৫৩টি দেশে শ্রমবাজারের ওপর গবেষণা করা হয়েছে। ইতোমধ্যে সার্বিয়া, ক্রোয়েশিয়া, সুইডেন, এঙ্গোলা, দক্ষিণ আফ্রিকা, ইরাক, আলজেরিয়া, কঙ্গো প্রভৃতি দেশে কর্মী প্রেরণ শুরু হয়েছে। বাংলাদেশি কর্মীদের জন্য ইউরোপ ও আফ্রিকার শ্রমবাজার সম্প্রসারণের প্রচেষ্টা অব্যাহত আছে।

বাংলাদেশের আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার পরিস্থিতি

এছাড়া, বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও রেমিটেন্স বৃদ্ধির লক্ষ্যে, জি-টু-জি পর্যায়ে কর্মী প্রেরণ, প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংক স্থাপন, ব্যুরোর কল্যাণ শাখা স্থাপন, বহির্গমন প্রক্রিয়া আধুনিকায়ন, অভিবাসী ব্যয় নিয়ন্ত্রণ, বৈধ চ্যানেলে রেমিট্যান্স প্রেরণে উৎসাহিতকরণ প্রভৃতি পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে।

শ্রেণির একক ⟶ দলীয় কাজ:

(ক) কী কী উপাদান শ্রমের দক্ষতাকে প্রভাবিত করে?

(খ) শ্রমের গতিশীলতা কী দক্ষতা দ্বারা প্রভাবিত? লাশ চানসীয়ে চালত চ্যান চরি

(গ) শ্রমবাজার উন্নয়নে গৃহীত ব্যবস্থাদি কি পর্যাপ্ত? মতামত দাও।

(ঘ) বাংলাদেশের আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার পরিস্থিতি কীরূপ?

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০৫ শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারন

টপিক ০৫: শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল	
	ক	খ
	গ	ঘ

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

আধুনিক অর্থনীতিবিদদের মতে মজুরি হলো শ্রমিকের শ্রমের দাম। এ দাম নির্ধারিত হয় শ্রমের চাহিদা ও যোগানের ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়ার মাধ্যমে ভারসাম্য বিন্দুতে।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

শ্রমের চাহিদা (D_L)

কোনো নির্দিষ্ট সময়ে নির্দিষ্ট মজুরিতে নিয়োগকারী বা উৎপাদকের কী পরিমাণ শ্রমিক প্রয়োজন বা নিয়োগ করতে প্রস্তুত থাকে, তাকেই শ্রমের চাহিদা বলে। উৎপন্ন দ্রব্যের চাহিদা বাড়লে উৎপাদন বৃদ্ধির প্রয়োজন হয়, তখন শ্রমের চাহিদা বাড়বে। শ্রমের চাহিদা অনেকগুলো বিষয়ের ওপর নির্ভর করে। যেমন: আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি, দ্রব্যের দাম ও অর্থের মূল্য বা ক্রয়ক্ষমতা, শ্রমিকের শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ, নৈতিক ও বুদ্ধিগত যোগ্যতা, শ্রমের উৎপাদনশীলতা, অভিজ্ঞতা, দক্ষতা, উৎপাদিত দ্রব্যের চাহিদা, অনুকূল বিনিয়োগের পরিবেশ এবং আন্তর্জাতিক বাণিজ্য প্রভৃতি। আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পেলে শ্রমের চাহিদা হ্রাস পায়। আর্থিক মজুরি স্থির থেকে দ্রব্যের দাম বাড়লে প্রকৃত মজুরি হ্রাস পায়, তখন শ্রমের চাহিদা বাড়ে। মুদ্রাসংকোচন নীতির ফলে ভোক্তার ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধি পেলেও শ্রমের চাহিদা হ্রাস পায়। শ্রমিকের শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ, নৈতিক ও বুদ্ধিগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, দক্ষতা প্রভৃতি বৃদ্ধি পেলে শ্রমের চাহিদা বৃদ্ধি পায়। এছাড়া উৎপাদিত দ্রব্যের চাহিদা, বিনিয়োগের অনুকূল পরিবেশ, আন্তর্জাতিক বাণিজ্য এবং নিয়োগকারীর সামর্থ্যের ওপরও শ্রমের চাহিদা নির্ভর করে।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

শ্রমের চাহিদা (D_L)

ক্লাসিক্যাল ও কেইনসীয় অর্থনীতিতে শ্রমের চাহিদা প্রকৃত $\left(\frac{W}{P}\right)$ মজুরির ওপর নির্ভরশীল ধরা হয়। প্রকৃত মজুরির সাথে শ্রমের চাহিদার সম্পর্ক বিপরীত। প্রকৃত মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে আর্থিক মজুরি (W) ও দামস্তর (P) ভূমিকা পালন করে। কেইনসের মতে শ্রমের চাহিদা নির্ভর করে শ্রমের প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা ও প্রকৃত মজুরির ওপর। শ্রমের চাহিদা রেখা ডানদিকে নিম্নগামী হয়।

নিম্নোক্ত সমীকরণের সাহায্যে বিষয়টি দেখানো যায়:

শ্রমের চাহিদা $D_L = f\left(\frac{W}{P}\right)$

$= \frac{dD_L}{d\left(\frac{W}{P}\right)} = f\left(\frac{W}{P}\right) < 0$

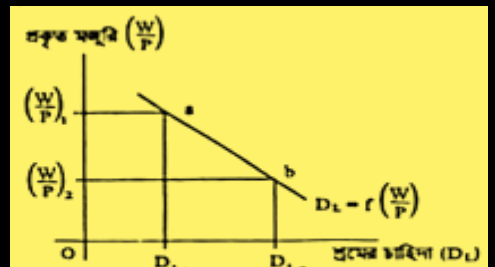
এখানে D_L = শ্রমের চাহিদা

$\left(\frac{W}{P}\right)$ = প্রকৃত মজুরি

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

শ্রমের চাহিদা (D_L)

$f\left(\frac{w}{p}\right)$ বিষয়টি নির্দেশ করে যে, প্রকৃত মজুরির মজুরির $\left(\frac{w}{p}\right)$ তাই চাহিদা রেখা ডানদিকে নিম্নগামী হয়। যেমন: সাথে শ্রমের চাহিদার (D_1) সম্পর্ক বিপরীত।



চিত্র ৫.৭ : শ্রমের চাহিদা রেখা

চিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমের চাহিদা (D_1) ও লম্ব অক্ষে $\left(\frac{w}{p}\right)$ প্রকৃত মজুরি দেখানো হয়েছে। প্রকৃত মজুরি $\left(\frac{w}{p}\right)$ হলে শ্রমের চাহিদা D_1,, প্রকৃত মজুরি হ্রাস পেয়ে $\left(\frac{w}{p}\right)$ হলে শ্রমের চাহিদা বৃদ্ধি পেয়ে DL, হয়। অর্থাৎ প্রকৃত মজুরির সাথে শ্রমের চাহিদার সম্পর্ক বিপরীত।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

শ্রমের যোগান

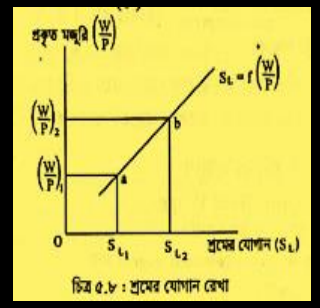
একটি নির্দিষ্ট সময়ে নির্দিষ্ট মজুরিতে কোনো দেশে যে পরিমাণ শ্রমিক শ্রম প্রদানে রাজি থাকে, তাকে শ্রমের যোগান বলে। শ্রমের যোগান আসে পরিবার হতে। দেশে বিদ্যমান জনশক্তি, শ্রমিক সংঘের আচরণ, শ্রমের গতিশীলতা এবং আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি, বাজারের দামস্তর, কর্মপরিবেশ প্রভৃতির ওপর শ্রমের যোগান নির্ভর করে। প্রকৃত মজুরির $\left(\frac{w}{p}\right)$(সাথে শ্রমের যোগানের সম্পর্ক ধনাত্মক বা সমমুখী। আর্থিক মজুরি স্থির থেকে দামস্তর হ্রাস বা ভোক্তার ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধির মাধ্যমে প্রকৃত মজুরি যেকোনোভাবে বৃদ্ধি পেলে শ্রমের যোগানও বৃদ্ধি পায়। তাই শ্রমের যোগানরেখা ডানদিকে ঊর্ধ্বগামী হয়। শ্রমিকের এ মজুরি ক্রমাগত ধীরগতিতে বাড়লেই শ্রমের যোগান বৃদ্ধি পায়।

উল্লম্ফন গতিতে মজুরি বাড়লে তখন শ্রমের যোগান হ্রাস পায়। অপেক্ষকের সাহায্যে :

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

শ্রমের যোগান

শ্রমের যোগান $S_L = f\left(\frac{W}{P}\right)\frac{dS_L}{d\frac{W}{P}} = f\left(\frac{W}{P}\right) > O$: অর্থাৎ S_L এর সাথে $\left(\frac{W}{P}\right)$ এর সম্পর্ক ধনাত্রক। যেমন :



চিত্র ৫.৮ : শ্রমের যোগান রেখা

চিত্র থেকে বোঝা যায়, প্রকৃত মজুরি $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ হতে বৃদ্ধি পেয়ে $\left(\frac{W}{P}\right)_2$ হলে শ্রমের যোগানও বৃদ্ধি পেয়ে S_{L_1} থেকে S_{L_2} হয়। ভারসাম্য অবস্থায়, $D_L = S_L$ হয়। এক্ষেত্রে শ্রমবাজারে শ্রমের চাহিদার তুলনায় শ্রমের যোগান বেশি হলে অর্থনীতিতে বেকারত্ব দেখা দিবে এবং প্রকৃত মজুরি তখন হ্রাস পাবে আবার শ্রমের যোগান অপেক্ষা চাহিদা বেশি হলে অতিরিক্ত চাহিদা ধনাত্মক হওয়ায় প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পাবে। এভাবে শ্রমবাজারে ভারসাম্য অর্জিত হবে। ক্লাসিক্যাল অর্থনীতিবিদদের মতে শ্রমের চাহিদা ও যোগান প্রকৃত মজুরির ওপর নির্ভর করে। কিন্তু অধ্যাপক কেইনস্-এর মতে শ্রমের চাহিদা প্রকৃত মজুরির ওপর এবং শ্রমের যোগান নির্ভর করে আর্থিক মজুরির ওপর।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

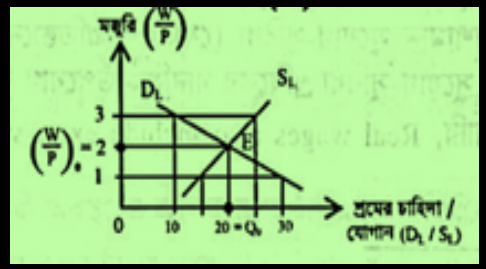
শ্রমের যোগান

গাণিতিক বিশ্লেষণ : মনে করি শ্রমের চাহিদা $(D_L) = 40 - 10\left(\frac{W}{P}\right)$

শ্রমের যোগান $(S_L) = 10 + 5\left(\frac{W}{P}\right)$

ভারসাম্য অবস্থায় : $D_L = S_L$ এর দ্বারা নির্ধারিত ভারসাম্য প্রকৃত মজুরি $\left(\frac{W}{P}\right) = 2$ এবং ভারসাম্য নিয়োগ $N_0 = 20$.

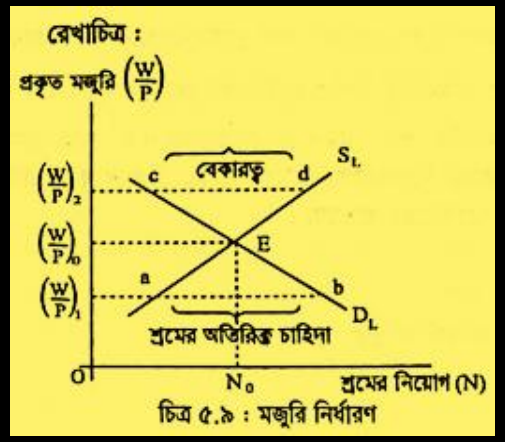
প্রকৃত মজুরি	শ্রমের চাহিদা	শ্রমের যোগান
321	102030	252015



চিত্রানুযায়ী ভারসাম্য প্রকৃত মজুরি $\left(\frac{w}{p}\right)_0$ = 2 এবং ভারসাম্য নিয়োগের পরিমাণ Q_0 = 20 একক। চিত্র থেকে লক্ষ্য করা যায়, প্রকৃত মজুরি। টাকা হলে, শ্রমের যোগান থেকে শ্রমের চাহিদা 15 একক বেশি; প্রকৃত মজুরি ও হলে শ্রমের চাহিদা থেকে শ্রমের যোগান 15 একক বেশি। ভারসাম্য বিন্দু E তে শ্রমের চাহিদা = শ্রমের যোগান।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

শ্রমের যোগান



চিত্র ৫.৯ : মজুরি নির্ধারণ

চিত্র বিশ্লেষণ:

চিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমের চাহিদা ও যোগান তথা শ্রম নিয়োগের পরিমাণ (N), লম্ব অক্ষে প্রকৃত মজুরি $\left(\frac{W}{P}\right)$: DL শ্রমের চাহিদা রেখা এবং S_1 শ্রমের যোগান রেখা নির্দেশ করে।

চিত্র থেকে বোঝা যায়, $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ প্রকৃত মজুরিতে শ্রমের যোগান অপেক্ষা শ্রমের চাহিদা ab পরিমাণ বেশি। অতিরিক্ত চাহিদার কারণে প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পাবে।

আবার, $\left(\frac{W}{P}\right)$, প্রকৃত মজুরিতে শ্রমের চাহিদা অপেক্ষা যোগান cd পরিমাণ বেশি বিধায় অর্থনীতিতে বেকারত্ব দেখা দিবে এবং প্রকৃত মজুরি হ্রাস পাবে। ফলে বিন্দুতে শ্রমবাজারে ভারসাম্য অর্জিত হবে। তখন শ্রমের চাহিদা D_1 = শ্রমের যোগান S_1 হবে এবং ভারসাম্য মজুরি নির্ধারিত হবে $\left(\frac{w}{p}\right)_0$ পরিমাণ।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরি

মজুরিকে প্রধানত দু'ভাগে ভাগ করা হয়। যথা:

১। আর্থিক মজুরি (Money wages or Nominal wages) এবং

২। প্রকৃত মজুরি (Real wages).

১। আর্থিক মজুরি: কোনো শ্রমিক নির্দিষ্ট সময়ে উৎপাদন কাজে অংশগ্রহণ করে কায়িক ও মানসিক পরিশ্রমের মাধ্যমে অর্থের হিসাবে যে মজুরি বা বেতন পায়, তাকে আর্থিক মজুরি বলে। অর্থাৎ শ্রমিক তার কাজের বিনিময়ে সর্বসাকুল্যে যে অর্থ লাভ করে তাই আর্থিক মজুরি। Whitehead এর মতে, "Money wages refer to the actual money earned by the worker."

প্রতীক: আর্থিক মজুরিকে সাধারণত W দ্বারা প্রকাশ করা হয়।

উদাহরণ: মনে করি, কোনো শ্রমিক কোনো প্রতিষ্ঠানে চাকরি করে মাসিক ১০,০০০/= টাকা বেতন পায়। এক্ষেত্রে আর্থিক মজুরি W = ১০,০০০ টাকা।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরি

২। প্রকৃত মজুরি: শ্রমিক তার শ্রমের বিনিময়ে নিয়োগকারীর নিকট থেকে সর্বমোট দৃশ্যমান যে পরিমাণ অর্থ পায়, তার দ্বারা সে যে পরিমাণ পণ্য ও সেবাসামগ্রী ক্রয় করতে পারে এবং কর্মক্ষেত্র থেকে আর্থিক মজুরির অতিরিক্ত অদৃশ্যমান বা অপরিমাপযোগ্য সুবিধার প্রাপ্ত উপযোগের সমষ্টিকে প্রকৃত মজুরি বলে। অর্থাৎ প্রকৃত মজুরি = আর্থিক মজুরির ক্রয়ক্ষমতা + অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা। এক্ষেত্রে অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা বলতে বাড়িভাড়া, সন্তানের পড়ালেখার ব্যয়, টেলিফোন বিল, বিনামূল্যে থাকা-খাওয়া, আনন্দ ভাতা, চিকিৎসা সুবিধা, অবসরকালীন পেনসন, সুবিধাজনক কর্ম সময় নির্ধারণ ইত্যাদির জন্য প্রাপ্য পরিমাপযোগ্য আর্থিক মূল্যের ক্রয়ক্ষমতার সমষ্টি। এক্ষেত্রে অন্যান্য সুযোগ-সুবিধাকে আমরা দু'ভাগে ভাগ করতে পারি। একটি অংশ হলো পরিমাপযোগ্য সুযোগ-সুবিধা (যেমন- বাড়িভাড়া, চিকিৎসা ভাতা, বিমা, পরিবহণ সুবিধা, ফোন বিল ইত্যাদি) অপরটি হলো অব্যক্ত বা অদৃশ্যমান সুযোগ-সুবিধা (যেমন- প্রতিষ্ঠানের সুনাম, কর্মপরিবেশ) যা অর্থের মাধ্যমে পরিমাপযোগ্য নয়। এ অব্যক্ত সুযোগ-সুবিধা শ্রমিকের মানসিক উপযোগ বা সন্তুষ্টি বৃদ্ধি করে।

সুতরাং আমরা বলতে পারি, Real wages also include extra supplementary benefits along with the money wages.

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরি

প্রতীক : প্রকৃত মজুরি $(W_R) = \frac{W+AB}{P}$

এখানে, W_R = প্রকৃত মজুরি

P = দামস্তর

W = শুধুমাত্র বেতন বা মজুরি

AB = অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা যা অর্থের মাধ্যমে পরিমাপযোগ্য

উদাহরণ: কোনো শ্রমিক যদি মাসিক ১০,০০০ টাকা আর্থিক মজুরি ছাড়াও পোশাক-পরিচ্ছদ, ওষুধপত্র, বাসস্থান, সন্তানদের লেখাপড়ার খরচ, টেলিফোন, গাড়ি প্রভৃতির জন্য আরও অতিরিক্ত ৬০০০ টাকার সুবিধা ভোগ করে, তখন বিদ্যমান বাজারে দামস্তর ১০০ হলে, প্রকৃত মজুরি হবে (১০,০০০ + ৬০০০) ÷ ১০০ টাকা = ১৬০ টাকা। অর্থাৎ কোনো নির্দিষ্ট পেশায় জড়িত থেকে সর্বমোট যে সুবিধা ভোগ করা যায় তাই প্রকৃত মজুরি।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরির মধ্যে পার্থক্য

পার্থক্যের বিষয়		
১. সংজ্ঞা	কোনো শ্রমিক উৎপাদন কাজে বা সেবাধর্মী কাজে অংশগ্রহণের জন্য যে পরিমাণ অর্থ লাভ করে তাই আর্থিক মজুরি।	কোনো শ্রমিক দৃশ্যমান ও পরিমাপযোগ্য সর্বমোট প্রাপ্ত তার আর্থিক মজুরি দ্বারা যেসব দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা ক্রয় করে এবং অন্যান্য অদৃশ্যমান সুবিধা থেকে প্রাপ্ত অতিরিক্ত উপযোগের সমষ্টি হলো প্রকৃত মজুরি।
২. পরিমাপ	আর্থিক মজুরি অর্থ দ্বারা পরিমাপ করা হয়।	প্রকৃত মজুরি দ্রব্য ও সেবাক্রয়ের পরিমাণ দ্বারা পরিমাপ করা হয়।
৩. দামস্তরের প্রভাব	আর্থিক মজুরি সাধারণত দামস্তর দ্বারা প্রভাবিত হয় না।	প্রকৃত মজুরি দামস্তর দ্বারা প্রভাবিত হয়। কারণ, আর্থিক মজুরি স্থির থেকে দামস্তর বাড়লে প্রকৃত মজুরি হ্রাস পায়; বিপরীত অবস্থায় প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পায়।
৪. প্রকাশ	আর্থিক মজুরি = শুধু প্রাপ্য নগদ অর্থ।	প্রকৃত মজুরি = প্রাপ্য নগদ অর্থের ক্রয়ক্ষমতা + অন্যান্য সুযোগ সুবিধা।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরির মধ্যে পার্থক্য

৫. প্রতীক	আর্থিক মজুরিকে 'W' দ্বারা প্রকাশ করা হয়।	প্রকৃত মজুরিকে W+AB দ্বারা প্রকাশ P করা হয়। এক্ষেত্রে W = আর্থিক মজুরি, AB অন্যান্য সুবিধা যা অর্থ দ্বারা পরিমাপযোগ্য। P = দামস্তর।
৬. কাজের ধরন	সম্মানজনক কাজে আর্থিক মজুরি কম, ঝুঁকিপূর্ণ কাজে আর্থিক মজুরি বেশি।	সম্মানজনক কাজে প্রকৃত মজুরি বেশি, পক্ষান্তরে ঝুঁকিপূর্ণ কাজে প্রকৃত মজুরি কম হয়।
৭. কাজের আকর্ষণ প্রতি	কোনো কাজের প্রতি শ্রমিকের আগ্রহ বা আকর্ষণ সাধারণত আর্থিক মজুরির ওপর নির্ভর করে না।	কাজের প্রতি শ্রমিকের আগ্রহ বা আকর্ষণ সাধারণত প্রকৃত মজুরির ওপর নির্ভর করে।
৮. নির্ভরশীলতা	শ্রমিকের অর্থনৈতিক অবস্থা ও জীবনযাত্রার মান আর্থিক মজুরির ওপর নির্ভর করে না।	শ্রমিকের অর্থনৈতিক অবস্থা ও জীবনযাত্রার মান প্রকৃত মজুরির ওপর নির্ভর করে।
৯. আওতা	আর্থিক মজুরির আওতা সংকীর্ণ বা সীমাবদ্ধ।	প্রকৃত মজুরির আওতা অপেক্ষাকৃত অনেক প্রসারিত।
১০. হিসাব	আর্থিক মজুরি হিসাব করা সহজ ও সময়সাপেক্ষ। কম	প্রকৃত মজুরি হিসাব করা জটিল ও অধিক সময়সাপেক্ষ।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরির মধ্যে পার্থক্য

১১. নীতি নির্ধারণ	শ্রমিকদের 'মজুরিনীতি' নির্ধারণে আর্থিক মজুরিকে কম গুরুত্ব দেওয়া হয়।	শ্রমিকদের 'মজুরিনীতি' নির্ধারণে প্রকৃত মজুরিকে অধিক গুরুত্ব দেওয়া হয়।
১২. সমর্থন	কেইন্সের মতে-শ্রমের চাহিদা প্রকৃত মজুরির ওপর এবং শ্রমের যোগান নির্ভর করে আর্থিক মজুরির ওপর।	ক্লাসিক্যাল অর্থনীতি প্রকৃত মজুরিকে সমর্থন করে।
১৩. অর্থনৈতিক তাৎপর্য	আর্থিক মজুরির অর্থনৈতিক তাৎপর্য কম।	প্রকৃত মজুরির অর্থনৈতিক তাৎপর্য অধিক।

উপরের আলোচনা থেকে মনে হয়, প্রকৃত মজুরির মধ্যেই আর্থিক মজুরি বিদ্যমান থাকে, আর্থিক মজুরির মধ্যে প্রকৃত মজুরি বিদ্যমান নেই। বিভিন্ন অর্থনীতিবিদ আর্থিক মজুরির তুলনায় প্রকৃত মজুরির পক্ষে অধিক সমর্থন দান করেছেন। অধ্যাপক মার্শাল বলেন, "কোনো কাজের প্রতি আকর্ষণ তার আর্থিক উপার্জনের ওপর নির্ভর করে না, বরং তার প্রাপ্ত প্রকৃত সুযোগ-সুবিধার ওপর নির্ভর করে।" (The attractiveness of a trade depends not on its money earning but on its net advantages. A. Marshall)। অর্থনীতিবিদ Adam Smith বলেন, "কোনো শ্রমিক ধনী বা দরিদ্র, কম বা বেশি মজুরি পায়, তার বিচার আর্থিক মজুরির অনুপাতে হয় না বরং তা প্রকৃত মজুরির অনুপাতে বিচার করতে হয়।" (The labour is rich or poor, well or ill rewarded not in proportion to the nominal wages but in proportion to the real wages. Adam Smith.) তাই বলা যায়, আর্থিক মজুরির তুলনায় প্রকৃত মজুরির ধারণা অধিক গুরুত্বপূর্ণ।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

প্রকৃত মজুরি কী কী বিষয়য়ের উপর নির্ভরশীল

শ্রমিক যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা তার শ্রম প্রদানের বিনিময়ে বা চাকরির বিনিময়ে ভোগ করতে পারে, তাই তার প্রকৃত মজুরি। অর্থাৎ আর্থিক মজুরিকে দ্রব্য ও সেবার আকারে প্রকাশ করলে প্রকৃত মজুরি জানা যায়। যেসব বিষয়ের ওপর প্রকৃত মজুরি নির্ভর করে তা নিম্নে বর্ণনা করা হলো:

১. আর্থিক মজুরি: অন্যান্য অবস্থা স্থির থেকে যদি আর্থিক মজুরি বাড়ে, তবে প্রকৃত মজুরিও বাড়বে। যেমন, অন্যান্য অবস্থা স্থির রেখে শ্রমিকের শুধু বেতন স্কেল পূর্বাপেক্ষা দ্বিগুণ হলে, সে পূর্বাপেক্ষা অধিক দ্রব্য ও সেবা ভোগ করতে পারবে। ফলে প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পায়।

২. অর্থের ক্রয়ক্ষমতা: প্রকৃত মজুরি অর্থের ক্রয়ক্ষমতার ওপর নির্ভর করে। অর্থের ক্রয়ক্ষমতা মূল্যস্তরের ওপর নির্ভর করে। অর্থের ক্রয়ক্ষমতা ও মূল্যস্তর বিপরীতভাবে সম্পর্কযুক্ত। অর্থের ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধি পেলে অর্থাৎ মূল্যস্তর কমলে প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পায়।

৩. নিয়োগের প্রকৃতি: চাকরি স্থায়ী হলে দীর্ঘসময়ের প্রেক্ষিতে আর্থিক মজুরি কম হলেও প্রকৃত মজুরি অধিক হয়। চাকরি অস্থায়ী হলে আপাত মজুরি বেশি থাকলেও প্রকৃত মজুরি কম হয়।

৪. কাজের প্রকৃতি: দুটি কাজে আর্থিক মজুরি সমান হলেও কষ্টকর ও অপ্রীতিকর কাজটির তুলনায় সহজ, সরল, আরামদায়ক ও ঝুঁকিহীন কাজটির প্রকৃত মজুরি বেশি হবে। কয়লার খনির কাজ, মোটর গাড়ি চালনার কাজ অপেক্ষা শিক্ষকতা, সাংবাদিকতা ইত্যাদি কাজে মনের প্রশান্তি অধিক। তাই এসব ক্ষেত্রে প্রকৃত মজুরিও অধিক।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

প্রকৃত মজুরি কী কী বিষয়য়ের উপর নির্ভরশীল

৫. কাজের সময়: কাজের সময়ের ওপরও প্রকৃত মজুরি নির্ভর করে। যেসব কাজে অবসর বেশি বা যে কাজ দৈনিক কম সময়ের জন্য করতে হয়, সেসব কাজে সাধারণত প্রকৃত মজুরি বেশি হয়।

৬. পেশা শিক্ষার ব্যয়: যেসব কাজে ব্যয়বহুল শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের প্রয়োজন হয় সেসব কাজে প্রকৃত মজুরি তুলনামূলকভাবে কম। যেমন-ডাক্তার, ইঞ্জিনিয়ার প্রভৃতি পেশা গ্রহণের জন্য শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ লাভে প্রচুর অর্থ ব্যয় করতে হয়। সে তুলনায় বাংলাদেশে তাদের প্রকৃত মজুরি কম। তবে পৃথিবীর উন্নত দেশগুলোতে এ নিয়মের ব্যতিক্রম হতে পারে।

৭. পেশাগত ব্যয়: যেসব কাজের পেশাগত ব্যয় বেশি তাদের প্রকৃত মজুরি কম। যেমন ডাক্তার, উকিল তাদের কাজের সুবিধার্থে মেশিনপত্র ক্রয়, সহকারী নিয়োগ প্রভৃতি কারণে খরচ বেশি হয়, কিন্তু একজন শিক্ষক ছাত্র পড়াতে হলে এসব ব্যয় করতে হয় না। ফলে ডাক্তার, উকিলের আর্থিক মজুরির তুলনায় প্রকৃত মজুরি কম হয়।

৮. উন্নতির সম্ভাবনা: পদোন্নতির সম্ভাবনা, সাফল্যের আশা, চাকরির নিরাপত্তা ও সামাজিক মর্যাদা যেসব কাজে থাকে, সেসব কাজে প্রকৃত মজুরি আর্থিক মজুরি অপেক্ষা অধিক হয়।

৯. অতিরিক্ত আয়ের সম্ভাবনা: যেসব কাজে অতিরিক্ত আয়ের সম্ভাবনা থাকে, সেসব কাজে প্রকৃত মজুরি বেশি হয়। যেমন, একজন অধ্যাপক কলেজে চাকরি ছাড়াও ছাত্রকে অতিরিক্ত জ্ঞানদানের জন্য ছাত্র পড়িয়ে, বই লিখে অতিরিক্ত আয় করতে পারে। তাই শিক্ষকতা পেশায় প্রকৃত মজুরি বেশি হয়।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

প্রকৃত মজুরি কী কী বিষয়য়ের উপর নির্ভরশীল

১০. পরোক্ষ কর : সাধারণত প্রকৃত মজুরির ওপর পরোক্ষ করের প্রভাব রয়েছে। পরোক্ষ কর (বিক্রয় কর, আমদানি শুল্ক, আবগারি শুল্ক, মূল্য সংযোজন কর প্রভৃতি) আরোপ করা হলে বা বৃদ্ধি করা হলে শ্রমিকের ভোগের পরিমাণ হ্রাস পায়। ফলে সীমিত আয়ের লোকদের প্রকৃত মজুরির পরিমাণ হ্রাস পায়।

১১. আনুষঙ্গিক সুবিধা: আর্থিক মজুরি ছাড়াও যেসব চাকরিতে আনুষঙ্গিক সুবিধা যেমন- বিনামূল্যে বাসস্থান, বিদ্যুৎ, টেলিফোন সুবিধা, চিকিৎসার সুবিধা প্রভৃতি লাভের সুযোগ থাকলে প্রকৃত মজুরি বেশি হয়।

১২. সামাজিক মর্যাদা: যেসব কাজে সামাজিক মর্যাদা বেশি, যেসব কাজ রুচিসম্মত সেসব কাজে প্রকৃত মজুরি বেশি। যেমন- অফিসের পিয়ন ও ঝাড়ুদারের আর্থিক মজুরি সমান হলেও পিয়নের চাকরিতে প্রকৃত মজুরি বেশি।

১৩ কারখানার/চাকরিস্থলের পরিবেশ: যে যে স্থানে কাজ করবে, সে স্থানের পরিবেশ যদি উন্নত, স্বাস্থ্যকর হয়, সেক্ষেত্রে শ্রমিকরা দক্ষতার সাথে কাজ করতে পারে। ফলে তাদের প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পায়।

১৪. সামাজিক নিরাপত্তা: যেসব পেশায় কর্মরত শ্রমিকদের জন্য বেকারত্ব, অসুস্থতা ও পঙ্গুত্বের কারণে আর্থিক ও সামাজিক নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা থাকে, সেসব পেশায় আর্থিক মজুরি কম হলেও প্রকৃত মজুরি বেশি হয়।

শ্রমবাজারে মজুরি নির্ধারণ

প্রকৃত মজুরি কী কী বিষয়য়ের উপর নির্ভরশীল

১৫. অবসরকালীন সুবিধা: যেসব পেশায় অবসরকালীন বোনাস, পেনশন, ভালো কাজের পুরস্কার প্রভৃতি সুবিধা বিদ্যমান থাকে, সেসব পেশায় প্রকৃত মজুরি অধিক হয়।

১৬. শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ: যেসব পেশায় শ্রমিকদের শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেসব পেশায় আর্থিক মজুরি কম হলেও প্রকৃত মজুরি বেশি হয়।

উপরের আলোচনায় দেখা যায়, প্রকৃত মজুরি বহু বিষয়ের ওপর নির্ভর করে। অনেক সময় শ্রমিক কেন অধিক মজুরির কাজ ত্যাগ করে কম মজুরির কাজই পছন্দ করে, তার কারণও এই বিচারের মধ্যে খুঁজে পাওয়া যাবে। সুতরাং আর্থিক মজুরি ছাড়াও অর্থের ক্রয়ক্ষমতা, কাজের প্রকৃতি, কাজের স্থায়িত্ব, পেশাগত খরচ, ভবিষ্যতে উন্নতির সম্ভাবনা, সামাজিক মর্যাদা, আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা প্রভৃতি বিষয়ের ওপর প্রকৃত মজুরি নির্ভর করে। তাই অর্থনীতির জনক Adam Smith বলেন, "The labour is rich or poor, well or ill rewarded not in proportion to the nominal wages but in proportion to the real wages."

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০৬ শ্রমিক সংঘ

টপিক ০৬: শ্রমিক সংঘ

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল	
	ক	খ
	গ	ঘ

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিকগণ নিজেদের স্বার্থরক্ষা, অবস্থার উন্নতি, চাকরির শর্তাবলির উন্নতি সাধন এবং যৌথ প্রচেষ্টার মাধ্যমে নিয়োগকর্তার সাথে দরকষাকষি (Collective bargaining) করে মজুরি বৃদ্ধির জন্য যে স্থায়ী প্রতিষ্ঠান গঠন করে তাকে শ্রমিক সংঘ (Trade Union) বলা হয়।

শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে সর্বদাই স্বার্থের দ্বন্দ্ব থাকে। কারণ শ্রমিকরা প্রত্যাশা করে অধিক মজুরি কিন্তু মালিক চায় তাদেরকে কম মজুরি দিয়ে উৎপাদন কাজ সমাপন করতে। তাই শ্রমিকদের অবস্থার অবনতি রোধ করাই শ্রমিক সংঘের অন্যতম লক্ষ্য। একক প্রচেষ্টায় যা সম্ভব নয়, শ্রমিক সংঘের মাধ্যমে তা সম্ভব হয়। অর্থনীতিবিদ সিডনি ও বেট্রিক ওয়েব-এর মতে, "শ্রমিক সংঘ হলো শ্রমিকদের একটি স্থায়ী সংগঠন যা তাদের কাজের বর্তমান অবস্থা বজায় রাখার জন্য অথবা অবস্থার উন্নতির জন্য চেষ্টা করে।" (A trade union is a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment. - Sydney and Betric Webb)

উপরিউক্ত সংজ্ঞা থেকে শ্রমিক সংঘের কয়েকটি বৈশিষ্ট্য পাওয়া যায়। যথা-

এক. শ্রমিক সংঘ হলো শ্রমিকদের একটি স্থায়ী বা অব্যাহত (Continuous Organisation) প্রতিষ্ঠান।

দুই. এ সংগঠন সাময়িক কোনো লক্ষ্য অর্জনের জন্য নয়।

তিন. শ্রমিকদের চাকরির অবস্থার উন্নতি, জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধি এবং উপযুক্ত মজুরির জন্য চেষ্টা করে

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী

শ্রমিকদের অর্থনৈতিক স্বার্থ রক্ষা এবং সম্মিলিত উদ্যোগের মাধ্যমে জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধির লক্ষ্যে যে স্থায়ী সংগঠন গড়ে তোলা হয়, তাকে শ্রমিক সংঘ বলে। সাধারণত শ্রমিক সংঘের কার্যাবলিকে দু ভাগে ভাগ করা হয়। যথা: (i) সৌভ্রাতৃত্বমূলক কাজ এবং (ii) সংগ্রামমূলক কাজ। কিন্তু প্রসারিত দৃষ্টিকোণ থেকে এ কার্যাবলিকে চার ভাগে ভাগ করা যায়:

(ক) কল্যাণমূলক বা ভ্রাতৃত্বমূলক কার্যাবলি (Welfare or Fraternal functions)

(খ) সংগ্রামী কার্যাবলি (Militant functions)

(গ) রাজনৈতিক কার্যাবলি (Political functions)

(ঘ) আপসমূলক কার্যাবলি (Compromising functions)

নিম্নে এগুলো পৃথকভাবে আলোচনা করা হলো:

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী

(ক) কল্যাণমূলক কার্যাবলি: শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের দৈহিক ও মানসিক উন্নতি, কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি, শ্রমিক কল্যাণ প্রভৃতি উদ্দেশ্য সাধনের জন্য যেসব কাজ করে, সেগুলোকে কল্যাণমূলক বা ভ্রাতৃত্বমূলক কাজ বলা হয়। যেমন:

(i) শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ পরিচালনা: শ্রমিকদের কাজের মান উন্নয়ন ও দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য শ্রমিক সংঘ সদস্যদের মধ্যে বিভিন্ন বাস্তবধর্মী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালনা করে।

(ii) সাধারণ শিক্ষার ব্যবস্থা: শ্রমিক সংঘ বয়স্কদের জন্য নৈশ বিদ্যালয়, শ্রমিক পরিবারের সন্তানদের জন্য দিবা বিদ্যালয় স্থাপন ও পরিচালনা করে সাধারণ শিক্ষার ব্যবস্থা করে।

(iii) আর্থিক তহবিল গঠন: শ্রমিক সংঘ সদস্যদের নিকট থেকে নিয়মিত চাঁদা তুলে শ্রমিকদের আপদকালীন সাহায্য দেওয়ার জন্য, দরিদ্র মেধাবী ছেলেমেয়েদেরকে বৃত্তি প্রদান করার জন্য আর্থিক তহবিল গঠন করে।

(iv) চিকিৎসাব্যবস্থা: শ্রমিক সংঘ দরিদ্র-অসুস্থ শ্রমিকদের চিকিৎসায় সাহায্য করার লক্ষ্যে চিকিৎসা কেন্দ্র, শ্রমজীবী হাসপাতাল স্থাপন করে।

(v) চিত্তবিনোদনের সুযোগ-সুবিধা। শ্রমিকদের ও তাদের ছেলেমেয়েদের চিত্তবিনোদনের জন্য খেলাধুলা, নির্মল আমোদ-প্রমোদের বন্দোবস্ত করার জন্য শ্রমিক সংঘ ক্লাব, পাঠাগার, শরীর চর্চা কেন্দ্র স্থাপন করে।

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী

(খ) সংগ্রামী কার্যাবলি: শ্রমিক ও নিয়োগকর্তার মধ্যে বিরাজমান স্বার্থদ্বন্দু হতে শ্রমিক সংঘের সংগ্রামী কার্যাবলির উৎপত্তি। শ্রমিকদের ন্যায্য দাবি-দাওয়া আদায়ের জন্য নিয়োগকারী বা মালিকের ওপর যে চাপ সৃষ্টি ও দরকষাকষি করে, তা শ্রমিক সংঘের সংগ্রামী কার্যাবলির মধ্যে পড়ে।

নিম্নে এরূপ সংগ্রামী কার্যাবলি আলোচনা করা হলো:

(vi) যৌথ দরকষাকষি শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধির জন্য মালিকপক্ষের সাথে যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে অধিকার আদায়ে সচেষ্ট থাকে। এক্ষেত্রে ব্যর্থ হলে শ্রমিকরা বিক্ষুব্ধ হয়ে আন্দোলনে নেমে পড়ে।

(vii) চাকরির শর্তাবলি উন্নত করা: শ্রমিকদের কাজের সময়সীমা হ্রাস, ঝুঁকি হ্রাস, কারখানার পরিবেশ উন্নয়ন, পেনশন, বোনাস, পদোন্নতি প্রভৃতি বিষয়ে শ্রমিকদের অনুকূলে দাবি বাস্তবায়নে শ্রমিক সংঘ উদ্যোগ গ্রহণ করে।

(viii) চাকরির নিরাপত্তা: মালিকপক্ষ কর্তৃক অবৈধভাবে, খেয়াল খুশিমত শ্রমিকদের ছাঁটাই বন্ধে শ্রমিক সংঘ তীব্র আন্দোলন গড়ে তোলে।

(ix) শ্রমিক আন্দোলন: দেশের যেকোনো আর্থ-সামাজিক নিপীড়নে শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদেরকে সংঘবদ্ধ করে শ্রমিক আন্দোলন গড়ে তোলে।

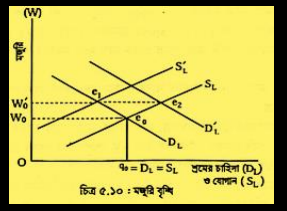
শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী

(x) শোষণ ও নির্যাতন বন্ধ: শ্রমিক সংঘ শ্রমিক শোষণ ও নির্যাতন বন্ধের উদ্যোগ গ্রহণ করে। শ্রমিক আন্দোলনের ফলে শিশু শ্রমিক, মহিলা শ্রমিক নির্যাতনের হাত থেকে রেহাই পায়।

(xi) বিমাব্যবস্থা প্রচলন: কল-কারখানায় ঝুঁকি এড়াতে ও শ্রমিকদের জীবনের নিরাপত্তাব্যবস্থা গ্রহণে শ্রমিক সংঘ মালিক পক্ষকে বিমাব্যবস্থা প্রচলনে বাধ্য করে।

(xii) ন্যায্য মজুরি আদায়: শ্রমিক সংঘ শ্রমিকের যোগান নিয়ন্ত্রণ করে অথবা শ্রমের চাহিদা বৃদ্ধি করে শ্রমিকের ন্যায্য মজুরি আদায় করতে পারে।



চিত্র ৫.১০ : মজুরি বৃদ্ধি

চিত্রে D_1 শ্রমের চাহিদা রেখা ও S_1 শ্রমের যোগান রেখা। প্রাথমিক ভারসাম্য বিন্দু ৩০। যদি শ্রমিক সংঘ শ্রমের যোগান নিয়ন্ত্রণ করে সে ক্ষেত্রে যোগান রেখা হয় S'_1, ভারসাম্য বিন্দু হয় ৩_1, মজুরি বৃদ্ধি পেয়ে OW, থেকে OW' হয়। আবার যোগান S_1 স্থির রেখে আমদানি প্রতিহত করে যদি দেশে উৎপাদনে মালিক পক্ষকে বাধ্য করতে পারে অথবা শ্রমিকের দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে চাহিদা বৃদ্ধি পেলে চাহিদা রেখা হয় D_1', ভারসাম্য বিন্দু হয় ৩২, এক্ষেত্রেও মজুরি OW, থেকে OW,' এ বৃদ্ধি পাবে। এভাবে শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের ন্যায্য মজুরি আদায়ে বা মজুরি বৃদ্ধিতে ভূমিকা রাখতে পারে।

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী

(গ) রাজনৈতিক কার্যাবলি: শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষার জন্য রাজনৈতিক কার্যাবলিতে অংশগ্রহণ করে। যেমন-

(xiii) আইন প্রণয়ন: সভা-সমিতি, আন্দোলন ইত্যাদির মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ ন্যূনতম মজুরি আইন, কারখানা আইন, ক্ষতিপূরণ আইন প্রভৃতি আইনসভার মাধ্যমে পাস করার চেষ্টা করে।

(xiv) দল গঠন: প্রত্যেক দেশে শ্রমিক ও মেহনতি মানুষের সংখ্যাই অধিক। শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষার জন্য রাজনৈতিক দলও গঠন করতে উদ্যোগী হয়। যেমন-যুক্তরাজ্যে "শ্রমিক দল" নামে একটি দল রয়েছে।

(xv) আইনসভায় প্রতিনিধি প্রেরণ শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের স্বার্থের পক্ষে কথা বলার জন্য অনেক সময় জাতীয় নির্বাচনে অংশগ্রহণের মাধ্যমে আইনসভায় প্রতিনিধি পাঠানোর প্রচেষ্টা নেয়।

শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী

(ঘ) আপসমূলক কার্যাবলি: অনেক সময় মালিক পক্ষ শ্রমিকদের বিভিন্ন ন্যায়সঙ্গত দাবি-দাওয়া, সুযোগ-সুবিধা বাস্তবায়নে বা প্রদানে রাজি হয় না। সেক্ষেত্রে শ্রমিক সংঘ মালিক পক্ষের সাথে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে শ্রমিকদের জন্য যথাসম্ভব সুযোগ-সুবিধা আদায় করে থাকে। এ ধরনের কার্যক্রমকে শ্রমিক সংঘের আপসমূলক কার্যাবলি বলে। বর্তমানে এ ধরনের কার্যক্রমের পরিধি সব দেশেই প্রসারিত হচ্ছে।

উপসংহারে বলা যায়, অবিরাম ও সক্রিয়ভাবে উপরিউক্ত কর্মপ্রচেষ্টার মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের ন্যায্য অধিকার আদায় করার জন্য আত্মনিয়োগ করে। শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের যৌথ দরকষাকষির ক্ষমতা, শ্রম কল্যাণ, শ্রম বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রমিকদের মর্যাদা ও আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধি, শ্রমিক শিক্ষা, জনসংখ্যা নিয়ন্ত্রণে শ্রমিকদের উদ্বুদ্ধকরণসহ পরস্পরের মধ্যে সুসম্পর্ক স্থাপনে উদ্যোগ গ্রহণ করে। ব্রিটেনের 'লেবার পার্টি' (Labour Party) এর মত শ্রমিক সংঘ রাজনৈতিক ক্ষমতা দখল করে দেশ শাসনের সুযোগ লাভ করতে পারে।

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘ কি মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে?

শ্রমিক সংঘ অনেক সময় ন্যায্য মজুরি (Fair wages) প্রাপ্তির লক্ষ্যে অধিক মজুরি দাবি করে। তাদের এ দাবি মজুরি-মূল্যের সর্পিল গতিতে (Wage-Price Spiral) ক্রমাগত চলতে থাকে। অর্থাৎ মজুরি বাড়লে দাম বাড়ে, আবার দাম বাড়লে মজুরি বাড়ানোর দাবি ওঠে। কিন্তু শ্রমিক সংঘ ইচ্ছা করলেই শ্রমিকদের মজুরি বাড়াতে পারে না। কারণ,

(i) শ্রমিকের পরিবর্তে অন্য উপকরণ সহজে ব্যবহার করা সম্ভব হলে মালিকের পক্ষে শ্রমিকের ওপর প্রভাব বিস্তার করার ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়।

(ii) উৎপন্ন দ্রব্যের চাহিদা যদি স্থিতিস্থাপক হয়, তবে অধিক মজুরি দাবি করলে তা কার্যকর হয় না। কারণ দাম বাড়লে পণ্যের চাহিদা হ্রাস পাবে। ফলে উৎপাদনকারীরা কম উৎপাদনের লক্ষ্যে শ্রমিক ছাঁটাই করবে। অপরপক্ষে অস্থিতিস্থাপক চাহিদাসম্পন্ন দ্রব্য উৎপাদনের ক্ষেত্রে মজুরি বৃদ্ধি করা সম্ভব।

(iii) মোট উৎপাদন ব্যয়ের অনুপাত হিসেবে শ্রমিকের মজুরি বেশি হলে শ্রমিক সংঘের ক্ষমতা কম হয়।

তবে, শ্রমিক সংঘ (১) শ্রমিকদের জীবনযাত্রার ব্যয় ক্রমাগত বাড়লে, (২) অন্য পেশার লোকেরা অধিক মজুরি পেলে, (৩) শিল্পকারখানায় অধিক মুনাফা অর্জিত হলে এবং (৪) শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতা বাড়লে, তার সাথে সংগতি রেখে অধিক মজুরি দাবি করে।

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘ কি মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে?

যেসব উপায়ে শ্রমিক সংঘ মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে তা নিম্নরূপ:

(১) শ্রমিকদের দরকষাকষির ক্ষমতা বৃদ্ধি করে: শ্রমিকগণ যৌথভাবে অর্থাৎ শ্রমিক সংঘের মাধ্যমে মালিক পক্ষের সাথে দরকষাকষি করে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে। তবে দরিদ্র ও উন্নয়নশীল দেশে যেখানে শ্রম উদ্বৃত্ত, সেখানে এ নীতি তেমন সফল হয় না।

(২) উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি করে শ্রমিকদের পেশাগত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে তাদের কর্মদক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে। এ পদ্ধতি অধিক গঠনমূলক ও বাস্তবসম্মত। উন্নত বিশ্বে এ পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। বর্তমানে অনেক উন্নয়নশীল দেশেও এ পদ্ধতির চর্চা চলছে।

(৩) শ্রমিকের যোগান নিয়ন্ত্রণ করে শ্রমিক সংঘ নিম্নের চারটি অবস্থায় শ্রমিকদের যোগান নিয়ন্ত্রণ করে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে:

(i) শ্রমিকগণ যদি অস্থিতিস্থাপক পণ্যদ্রব্য উৎপাদন করে, সেক্ষেত্রে ঐ শ্রমিকদের চাহিদাও যদি অস্থিতিস্থাপক হয়, তখন শ্রমিক সংঘ শ্রমের যোগান নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

(ii) শ্রমিকদের মোট মজুরি যদি মোট উৎপাদন ব্যয়ের নগণ্য অংশ হয়, তখন শ্রমিক সংঘ মালিক পক্ষের ওপর চাপ প্রয়োগের মাধ্যমে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

(iii) উৎপাদনের অন্যান্য উপকরণ পেশা পরিবর্তন করতে পারে না, কিন্তু শ্রমিকগণের পেশা পরিবর্তনের মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ সহজেই শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘ কি মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে?

যেসব উপায়ে শ্রমিক সংঘ মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে তা নিম্নরূপ:

(১) শ্রমিকদের দরকষাকষির ক্ষমতা বৃদ্ধি করে: শ্রমিকগণ যৌথভাবে অর্থাৎ শ্রমিক সংঘের মাধ্যমে মালিক পক্ষের সাথে দরকষাকষি করে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে। তবে দরিদ্র ও উন্নয়নশীল দেশে যেখানে শ্রম উদ্বৃত্ত, সেখানে এ নীতি তেমন সফল হয় না।

(২) উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি করে: শ্রমিকদের পেশাগত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে তাদের কর্মদক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে। এ পদ্ধতি অধিক গঠনমূলক ও বাস্তবসম্মত। উন্নত বিশ্বে এ পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। বর্তমানে অনেক উন্নয়নশীল দেশেও এ পদ্ধতির চর্চা চলছে।

(৩) শ্রমিকের যোগান নিয়ন্ত্রণ করে: শ্রমিক সংঘ নিম্নের চারটি অবস্থায় শ্রমিকদের যোগান নিয়ন্ত্রণ করে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে:

(i) শ্রমিকগণ যদি অস্থিতিস্থাপক পণ্যদ্রব্য উৎপাদন করে, সেক্ষেত্রে ঐ শ্রমিকদের চাহিদাও যদি অস্থিতিস্থাপক হয়, তখন শ্রমিক সংঘ শ্রমের যোগান নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

(ii) শ্রমিকদের মোট মজুরি যদি মোট উৎপাদন ব্যয়ের নগণ্য অংশ হয়, তখন শ্রমিক সংঘ মালিক পক্ষের ওপর চাপ প্রয়োগের মাধ্যমে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘ কি মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে?

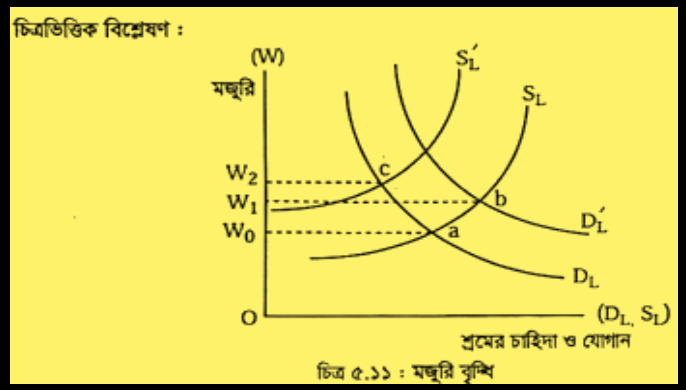
(iii) উৎপাদনের অন্যান্য উপকরণ পেশা পরিবর্তন করতে পারে না, কিন্তু শ্রমিকগণের পেশা পরিবর্তনের মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ সহজেই শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

(iv) নিয়োগকারীকে যদি কোনো নির্দিষ্ট শ্রেণির শ্রমিকের ওপর অধিক মাত্রায় নির্ভর করতে হয় যাদের যোগান সীমিত, সেক্ষেত্রে ঐ শ্রমিকশ্রেণি কখনো কখনো শ্রমের যোগান নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

এভাবে শ্রমিকের যোগান নিয়ন্ত্রণ করে শ্রমিক সংঘ মজুরি বাড়াতে পারে।

শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘ কি মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে?



চিত্র ৫.১১ : মজুরি বৃদ্ধি

চিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমের চাহিদা (D_1) ও যোগান (S_1) এবং লম্ব অক্ষে শ্রমের মজুরি (W) পরিমাপ করা হয়। চিত্রানুযায়ী শ্রমের চাহিদা (D_1) ও শ্রমের যোগান (S_1) এর সাপেক্ষে বিন্দুতে প্রাথমিক মজুরি নির্ধারিত হয় OW_1। শ্রমিক সংঘ শ্রমিকের কর্মদক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিতে সক্ষম হলে তখন চাহিদা রেখা হয় D'_1 এবং যোগান রেখা S_1 হলে, মজুরি বৃদ্ধি পেয়ে হয় OW_1। আবার শ্রমিক সংঘ যদি শ্রমের যোগান নিয়ন্ত্রণ করতে সক্ষম হয় তখন যোগান রেখা S'_{12}, ও চাহিদা রেখা D_1 হলে মজুরি বৃদ্ধি পায় OW_2 পরিমাণ।

যদি শ্রমিক সংঘ মালিক পক্ষ অপেক্ষা সবল হয়, তবে মজুরির হার OW_2 থেকে OW_1 বা OW_0 এ উপনীত হওয়া সম্ভব। কিন্তু মালিক পক্ষ শ্রমিক সংঘ অপেক্ষা অধিক সবল হলে, মজুরির হার OW_0 এর নিকটবর্তী অঞ্চলে বিরাজ করবে। এভাবে শ্রমিক সংঘ প্রত্যক্ষভাবে না হলেও পরোক্ষভাবে মজুরি বাড়াতে সক্ষম হয়।

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০৭ আয়

টপিক ০৭: আয়

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল
	ক খ
	গ ঘ

আয়

আয় হলো অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। উদ্যোক্তা বা প্রতিষ্ঠান আয় অর্জনের লক্ষ্যে উৎপাদন কর্মকাণ্ডে লিপ্ত হয়। কোনো নির্দিষ্ট সময়ে উদ্যোক্তা বা প্রতিষ্ঠানের উৎপাদিত দ্রব্য সেবার আর্থিক মূল্য হতে যাবতীয় উৎপাদন খরচ এবং কর বাদ দিলে যা অবশিষ্ট থাকে তাকে আয় বলে।

Investopedia এর সংজ্ঞানুসারে, The amount of profit that a company produces during a specific period, which is usually defined as a quarter (three calendar months) or a year. Earnings typically refer to after tax net income.

অন্যভাবে বলা যায়, কোনো নির্দিষ্ট সময়ে মানুষ সম্পদ ব্যবহারের দ্বারা যে উপযোগ সৃষ্টি করে তাকে আয় বলে। এক্ষেত্রে সম্পদকে বলা হয় উপযোগের তহবিল আর আয় হলো উপযোগের প্রবাহ।

আয় দু'প্রকার। যথা- ব্যক্তিগত আয় ও ব্যয়যোগ্য আয়। এছাড়া, অনেকে আর্থিক আয় ও প্রকৃত আয়, এভাবেও আয়ের শ্রেণিবিভাজন করেন। কোনো নির্দিষ্ট সময়ে কোনো কাজ সম্পাদনের বিনিময়ে উপার্জিত মোট অর্থকে আর্থিক আয় বলে। পক্ষান্তরে আর্থিক আয় দ্বারা যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবাকর্ম ক্রয় করা যায় এবং অতিরিক্ত যে সুবিধা পাওয়া যায় তাকে প্রকৃত আয় বলে।

আয়

মজুরি ও আয়ের মধ্যে পার্থক্য

মজুরি ও আয়ের মধ্যে কিছু পার্থক্য বিদ্যমান। যেমন-

- শ্রমিকের সেবার বিনিময়ে তাকে যে দাম দেয়া হয়, তাকেই মজুরি বলে। উদ্যোক্তার উৎপাদিত দ্রব্য ও সেবার আর্থিক মূল্য হতে যাবতীয় উৎপাদন খরচ এবং কর বাদ দিলে যা অবশিষ্ট থাকে, তাকে আয় বলে
- মজুরি = শ্রমিকের সেবার দাম (W) আয় = উৎপাদিত দ্রব্য ও সেবার আর্থিক মূল্য (Y) – [উৎপাদন খরচ (TC) + কর (Tax)]
- মজুরি নির্ধারিত। মজুরি পরিবর্তন হতে সময় লাগে। কিন্তু আয় মজুরি অপেক্ষা দ্রুত পরিবর্তনশীল।
- মজুরি নিশ্চিত, যেহেতু পূর্ব থেকেই এটি চুক্তি অনুযায়ী নির্ধারিত। কিন্তু আয় অনিশ্চিত। আয় কম-বেশি হতে পারে ।
- মজুরি দু'প্রকার । যথা : (ক) আর্থিক মজুরি ও (খ) প্রকৃত মজুরি। আবার, আয়ও দু'প্রকার। যথা : (ক) ব্যক্তিগত আয় এবং (খ) ব্যয়যোগ্য আয় । অথবা, আর্থিক আয় ও প্রকৃত আয় ।
- মজুরি প্রকাশিত থাকে কিন্তু আয় অব্যক্ত বা অপ্রকাশিত ।
- মজুরিকে ‘W” দ্বারা এবং আয়কে ‘TR’ বা ‘R” দ্বারা নির্দেশ করা হয়।
- মজুরি একটি ক্ষুদ্র বা সংকীর্ণ ধারণা। পক্ষান্তরে ‘আয়' ধারণাটি বিস্তৃত বা প্রসারিত
- মজুরি ধারণাটি স্থির (Stock) এবং আয় প্রবাহ (Flow) ধারণা হিসেবে গণ্য হয় ।

আয়

মজুরি ও আয়ের মধ্যে পার্থক্য

- মজুরি একটি ক্ষুদ্র বা সংকীর্ণ ধারণা। পক্ষান্তরে 'আয়' ধারণাটি বিস্তৃত বা প্রসারিত
- মজুরি ধারণাটি স্থির (Stock) এবং আয় প্রবাহ (Flow) ধারণা হিসেবে গণ্য হয় ।
- শ্রমের কারণেই আয় সৃষ্টি হয়। আয় সৃষ্টির লক্ষ্যে শ্রম নিয়োগ তথা মজুরি প্রদান করা হয়। সুতরাং নিয়োজিত শ্রমের কারণে ফল হিসেবে আয় সৃষ্টি হয়।

উপরের আলোচনা হতে বোঝা যায়, যেকোনো প্রতিষ্ঠানকে আয় সৃষ্টির লক্ষ্যে শ্রম নিয়োগ করতে হয়, নিয়োজিত শ্রমের মূল্য হিসাবে মজুরি প্রদান করতে হয়।

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০৮ অধ্যায় সারসংক্ষেপ

টপিক ০১: অধ্যায় সারসংক্ষেপ

This Topic is important for

MCQ	সৃজনশীল	
	ক	খ
	গ	ঘ

অধ্যায় সারসংক্ষেপ

শ্রম(Labour): উৎপাদন বা আয় অর্জনের কাজে নিয়োজিত শারীরিক ও মানসিক অর্থাৎ সব ধরনের পরিশ্রমকে শ্রম বলা হয়।

অভ্যন্তরীণ শ্রমবাজার (Internal Labour Market): একটি দেশের ভৌগোলিক সীমারেখার মধ্যে শ্রমের বাজারকে অভ্যন্তরীণ শ্রমবাজার বলে।

আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার (International Labour Market): শ্রমের বাজার যখন কোনো দেশের ভৌগোলিক সীমারেখা অতিক্রম করে অন্যকোনো দেশের ভৌগোলিক সীমারেখার মধ্যে বিস্তৃত হয়, তখন তাকে আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার বলে।

মজুরি (Wages): কোনো শ্রমিক তার শারীরিক ও মানসিক শ্রমের বিনিময়ে উৎপাদন কাজে সহায়তা করার জন্য পারিশ্রমিক বাবদ কোনো নির্দিষ্ট সময়ে যা উপার্জন করে তাকে মজুরি বলে।

শ্রমের দক্ষতা (Efficiency of Labour): কমপক্ষে দ্রব্যের গুণগতমান অক্ষুণ্ণ রেখে কোনো নির্দিষ্ট সময়ে একজন শ্রমিকের অধিক উৎপাদন করার ক্ষমতাকে শ্রমের দক্ষতা বলা হয়।

শ্রমের গতিশীলতা (Mobility of Labour): শ্রমিকের নিজস্ব প্রয়োজনে তাদের স্থান, শিল্প ও পেশাগত স্তর পরিবর্তনকে শ্রমের গতিশীলতা বলে।

শ্রমের চাহিদা (Demand for Labour) : কোনো নির্দিষ্ট সময়ে নির্দিষ্ট মজুরিতে নিয়োগকারী বা উৎপাদকের কী পরিমাণ শ্রমিক প্রয়োজন বা নিয়োগ করতে প্রস্তুত থাকে, তাকেই শ্রমের চাহিদা বলে।

অধ্যায় সারসংক্ষেপ

শ্রমের যোগান (Supply of Labour): একটি নির্দিষ্ট সময়ে নির্দিষ্ট মজুরিতে-কোনো দেশে যে পরিমাণ শ্রমিক শ্রম প্রদানে রাজি থাকে, তাকে শ্রমের যোগান বলে।

আর্থিক মজুরি (Nominal wages): কোনো শ্রমিক নির্দিষ্ট সময়ে উৎপাদন কাজে অংশগ্রহণ করে অর্থের হিসাবে যে মজুরি বা বেতন পায়, তাকে আর্থিক মজুরি বলে।

প্রকৃত মজুরি (Real wages): শ্রমিক তার শ্রমের বিনিময়ে নিয়োগকারীর নিকট থেকে সর্বমোট দৃশ্যমান বা পরিমাপযোগ্য যে পরিমাণ অর্থ পায়, তার দ্বারা সে যে পরিমাণ পণ্য ও সেবাসামগ্রী ক্রয় করতে পারে এবং কর্মক্ষেত্র থেকে আর্থিক মজুরির অতিরিক্ত অদৃশ্যমান সুযোগ-সুবিধা হতে প্রাপ্ত উপযোগের সমষ্টিকে প্রকৃত মজুরি বলে।

শ্রমিক সংঘ (Trade Union): শ্রমিকগণ নিজেদের স্বার্থরক্ষা, অবস্থার উন্নতি, চাকরির শর্তাবলির উন্নতি সাধন এবং যৌথ প্রচেষ্টার মাধ্যমে নিয়োগকর্তার সাথে দরকষাকষি করে মজুরি বৃদ্ধির জন্য যে স্থায়ী প্রতিষ্ঠান গঠন করে, তাকে শ্রমিক সংঘ বলে।

আয় (Earnings): কোনো নির্দিষ্ট সময়ে মানুষ সম্পদ ব্যবহারের দ্বারা যে উপযোগ সৃষ্টি করে তাকে আয় বলে।

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ০৯ বহুনির্বাচনী প্রশ্ন সমাধান

বহুনির্বাচনী প্রশ্ন সমাধান

১. আর্থিক মজুরি স্থির থেকে দামস্তর বাড়লে প্রকৃত মজুরির কীরূপ পরিবর্তন ঘটে?
(ক) হ্রাস পায় (খ) বৃদ্ধি পায়
(গ) অপরিবর্তিত থাকে (ঘ) পরিমাপ করা যায় না

২. শ্রমিকের সেবার বিনিময়ে যে দাম দেয়া হয়, তাকে বলা হয়-
(ক) বেতন (খ) আয়
(গ) মজুরি (ঘ) ভাতা

৩. অর্থনীতিতে শ্রম বলতে বোঝায়-
(ক) আনন্দের উদ্দেশ্যে করা কায়িক কর্মপ্রচেষ্টাকে
(খ) আনন্দের উদ্দেশ্যে করা কায়িক ও মানসিক কর্মপ্রচেষ্টাকে
(গ) আর্থিক উদ্দেশ্যে করা কায়িক কর্মপ্রচেষ্টাকে
(ঘ) আর্থিক উদ্দেশ্যে করা কায়িক ও মানসিক কর্মপ্রচেষ্টাকে

৪. শ্রমের পারিশ্রমিককে কী বলে?
(ক) বেতন (খ) আয়
(গ) পাওনা (ঘ) মজুরি

বহুনির্বাচনী প্রশ্ন সমাধান

৫. $\left(\frac{w}{p}\right)$ কী নির্দেশ করে?

(ক) আর্থিক মজুরি (খ) শ্রমের যোগান

(গ) শ্রমের চাহিদা (ঘ) প্রকৃত মজুরি

৬. শ্রমের দক্ষতার সূত্র কোনটি?

(ক) W × T (খ) W+T

(গ) W + T (ঘ) T + W

৭. স্বাভাবিক অবস্থায় শ্রমের চাহিদা রেখা-

(ক) বামদিক থেকে ডানদিকে ঊর্ধ্বগামী হয়

(খ) বামদিক থেকে ডানদিকে নিম্নগামী হয়

(গ) ভূমি অক্ষের সমান্তরাল হয়

(ঘ) লম্ব অক্ষের সমান্তরাল হয়

৮. একজন শিক্ষক শিক্ষকতার চাকরি ছেড়ে ব্যাংকের চাকরিতে যোগদান করলেন। এটি শ্রমের কোন ধরনের গতিশীলতা?

(ক) ভৌগোলিক গতিশীলতা (খ) স্তরগত গতিশীলতা

(গ) শিল্পগত গতিশীলতা (ঘ) পেশাগত গতিশীলতা

বহুনির্বাচনী প্রশ্ন সমাধান

৯. শ্রমকে জীবন্ত উপকরণ বলা হয় কেন?

(ক) শ্রমকে সংরক্ষণ করা যায় বলে (খ) কেবলমাত্র কর্মরত অবস্থায় শ্রমের অস্তিত্ব থাকে

(গ) শ্রম মানব সৃষ্ট উপাদান (ঘ) শ্রম অবিনশ্বর বলে

১০. শ্রমের মালিক কে?

(ক) ভূস্বামী (খ) শ্রমিক

(গ) সংগঠক (ঘ) শিল্পপতি

১১. কোনটি উৎপাদনের জীবন্ত উপকরণ?

(ক) ভূমি (খ) শ্রম

(গ) মূলধন (ঘ) সংগঠন

১২. নিম্নের কোনটি সঞ্চয় বা মজুত করা যায় না?

(ক) মজুরি (খ) খাজনা

(গ) অর্থ (ঘ) শ্রম

১৩. মজুরি কত প্রকার?

(ক) ২ (খ) ৩

(গ) ৪ (ঘ) ৫

১৪. "কোনো কাজের প্রতি আকর্ষণ তার আর্থিক উপার্জনের ওপর নির্ভর করে না, বরং তার প্রাপ্ত প্রকৃত সুযোগ সুবিধার ওপর নির্ভর করে"-সংজ্ঞাটি কার?
(ক) এডাম স্মিথ (খ) অধ্যাপক মার্শাল
(গ) রবিনসন (ঘ) জর্জ স্টিগলার
১৫. যে শ্রম বস্তুজাত ও অবস্তুজাত যেকোনো দ্রব্য বা সেবা উৎপাদন করে তাকে কী বলে?
(ক) অনিপুণ শ্রম (খ) শ্রমের দক্ষতা
(গ) উৎপাদনশীল শ্রম (ঘ) অনুৎপাদনশীল শ্রম
১৬. ওকালতি ছেড়ে শিক্ষকতায় আসলে শ্রমের গতিশীলতা হবে-
(ক) পেশাগত (খ) স্তরগত
(গ) ভৌগোলিক (ঘ) শিল্পগত
১৭. শ্রমিকের কর্মস্থলের সুনাম, কর্মপরিবেশ, নিয়োগকর্তার ভালো আচরণ নিচের কোনটির অন্তর্ভুক্ত?
(ক) আর্থিক মজুরি (খ) প্রকৃত মজুরি
(গ) আর্থিক আয় (ঘ) প্রকৃত আয়

বহুনির্বাচনী প্রশ্ন সমাধান

১৮. শ্রমের চাহিদার ক্ষেত্রে কোনটি সঠিক?

(ক) শ্রমের চাহিদা পরিবার থেকে আসে (খ) শ্রমের চাহিদা রেখা ঊর্ধ্বগামী

(গ) শ্রমের চাহিদার সাথে প্রকৃত মজুরির সম্পর্ক বিপরীত (ঘ) শ্রমের চাহিদাকে $\left(\frac{w}{P}\right)_L$ দ্বারা প্রকাশ করা

১৯. কোনটি শ্রমের চাহিদার নির্ধারক নয়?

(ক) প্রকৃত মজুরি (খ) জনসংখ্যা বৃদ্ধি

(গ) দামস্তর (ঘ) মুনাফা

২০. মজুরি নির্ধারণের শর্ত কোনটি?

(ক) D=S (খ) $\left(\frac{w}{P}\right)_L$

(গ) DL = SL (ঘ) DL > SL

THANK YOU

HSC
একাডেমিক কোর্স

অর্থনীতি ১ম পত্র

অধ্যায়ঃ ০৫ – শ্রমবাজার

টপিক – ১০ সৃজনশীল প্রশ্ন সমাধান

সৃজনশীল প্রশ্ন সমাধান

আজাদ ফেব্রিকস' ঢাকার একটি রপ্তানিমুখী পোশাক কারখানা। আফসার এবং তার স্ত্রী এই কারখানায় চাকরি করে। প্রথমে তাঁরা কাজে খুব একটা দক্ষ ছিল না, ফলে মজুরি কম পেত। পরবর্তীতে দক্ষতা বৃদ্ধি এবং সরকারের শ্রমনীতির কারণে তাদের মজুরি বাড়তে থাকে। এই দম্পতির মজুরি হার ও শ্রমের যোগান সূচি নিম্নরূপ :

মজুরি (প্রতি ঘণ্টায়)	শ্রমের যোগান (ঘণ্টা)
২৫	১৬
৪০	২০
৬০	২৪
৭৫	২০
১০০	১৮

(ক) শ্রম কী?

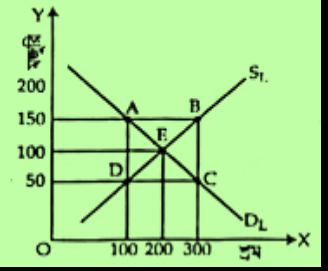
(খ) শ্রমের গতিশীলতা বলতে কী বুঝ?

(গ) উদ্দীপকের আলোকে আফসার দম্পতির শ্রমের যোগান রেখাটি আঁক।

(ঘ) অন্যান্য পণ্যের যোগান রেখার সাথে শ্রমের প্রাপ্ত যোগান রেখার এই ভিন্নতার বিষয়টি তুমি কীভাবে ব্যাখ্যা করবে?

সৃজনশীল প্রশ্ন সমাধান

নিচের চিত্রটি লক্ষ্য করো :



(ক) শ্রমের দক্ষতা কী?

(খ) "আর্থিক মজুরি নয়, প্রকৃত মজুরির মাধ্যমে শ্রমিকের প্রকৃত অবস্থা জানা যায়"- ব্যাখ্যা করো।

(গ) উদ্দীপকে শ্রমবাজারে কীভাবে ভারসাম্য মজুরি নির্ধারিত হয়- ব্যাখ্যা করো।

(ঘ) 50 ও 150 টাকা মজুরিতে শ্রমবাজারে কীরূপ পরিস্থিতির সৃষ্টি হবে? যুক্তিসহ ব্যাখ্যা করো

সৃজনশীল প্রশ্ন সমাধান

একটি ফার্মের শ্রমিকের মজুরি ও যোগান সম্পর্কিত তথ্য নিম্নরূপ :

মজুরি (টাকা)	শ্রমের যোগান
২০০	৫ জন
৪০০	৮ জন
৬০০	১০ জন
৮০০	৭ জন

(ক) মজুরি কী?

(খ) শ্রম ও শ্রমিককে অবিচ্ছেদ্য বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো।

(গ) উদ্দীপকের আলোকে শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করো ।

(ঘ) উদ্দীপকে ব্যবহৃত উপাত্ত কি বাস্তবসম্মত বলে তুমি মনে করো? ব্যাখ্যা করো ।

THANK YOU