

এইচ এস সি অর্থনীতি

অধ্যায়-৫: শ্রমবাজার

প্রশ্ন ১ রমিজ ও বশির একটি বৃহৎ নৌযানের শ্রমিক। রমিজ ইঞ্জিন বুন্ডের দক্ষ শ্রমিক। উচ্চ শব্দ ও উচ্চ চাপের মধ্যে তার কাজ করতে হয়। তার মাসিক মজুরি বিশ হাজার টাকা। এছাড়া তার খাবার, পোশাক ও তার পরিবারের বাসস্থানও নৌযান কর্তৃপক্ষের নিকট থেকে পেয়ে থাকে। কিন্তু তার কাজের ধরনের কারণে একদিকে যেমন, স্বাস্থ্য ঝুঁকি অনেক বেশি অপরদিকে ছুটি একেবারেই কম। অথচ বশির নৌযানের খাবার ঘরের দৈনিকভিত্তিক একজন অস্থায়ী কর্মচারী হওয়ায় কাজের দিনগুলোতে দৈনিক দু'শ টাকা মজুরি ও নিজের খাবার পেয়ে থাকে।

[ঢা. বো., দি. বো., সি. বো., য. বো. '১৮। প্রশ্ন নং ১]

- শ্রমের চাহিদা কাকে বলে? ১
- দামস্তর স্থির থেকে আর্থিক মজুরি বাড়লে প্রকৃত মজুরিও বৃদ্ধি পায়— ব্যাখ্যা করো। ২
- উদ্দীপকে উল্লিখিত রমিজের প্রকৃত মজুরির ক্ষেত্রগুলো চিহ্নিত করো। ৩
- রমিজ ও বশিরের আর্থিক এবং প্রকৃত মজুরির একটি তুলনামূলক বিশ্লেষণ করো। ৪

১ নং প্রশ্নের উত্তর

ক একটি নির্দিষ্ট সময়ে নির্দিষ্ট মজুরিতে উৎপাদনকারী বা নিয়োগকর্তা যে পরিমাণ শ্রম নিয়োগ দিতে চায়, তাকে শ্রমের চাহিদা বলে।

খ দামস্তর স্থির থেকে আর্থিক মজুরি বাড়লে ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধির দ্বারা জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধি পায় বলে প্রকৃত মজুরিও বৃদ্ধি পায়।

সাধারণত প্রকৃত মজুরি হলো আর্থিক মজুরির ক্রয়ক্ষমতা ও কর্মস্থল হতে প্রাপ্ত অন্যান্য সুবিধার সমষ্টি। এখন, দামস্তর স্থির থেকে আর্থিক মজুরি বাড়লে শ্রমিকের ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়। ফলে পূর্বের চেয়ে সে বেশি পরিমাণে ভোগ করতে পারে। তথা জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধি পায়। কাজেই বলা যায়, দাম স্থির থেকে আর্থিক মজুরি বাড়লে প্রকৃত মজুরিও বৃদ্ধি পায়।

গ নিচে উদ্দীপকে উল্লিখিত রমিজের প্রকৃত মজুরির ক্ষেত্রগুলো চিহ্নিত করা হলো।

শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দিয়ে যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা ক্রয় করতে পারে এবং চাকরিস্থল হতে প্রাপ্ত যেসব আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা লাভ করে— এ দুয়ের সমষ্টিকে প্রকৃত মজুরি বলে।

উদ্দীপকে লক্ষ করা যায়, রমিজ একটি বৃহৎ নৌযানের শ্রমিক। তার মাসিক মজুরি ২০,০০০ টাকা এবং খাবার, পোশাক ও তার পরিবারের বাসস্থান নৌযান কর্তৃপক্ষ থেকে পেয়ে থাকে। তাই, রমিজের আর্থিক মজুরি ২০,০০০ টাকার ক্রয়ক্ষমতা ও নৌযান কর্তৃপক্ষ হতে প্রাপ্ত অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা তথা খাবার, পোশাক ও তার পরিবারের জন্য বাসস্থান সুবিধার সমষ্টি হলো রমিজের প্রকৃত মজুরি। অর্থাৎ দামস্তর P এবং প্রকৃত মজুরি W_r হলে,

$$W_r = \frac{20,000}{P} + C$$

এখানে, C = খাবার, পোশাক ও পরিবারের বাসস্থান।

ঘ রমিজ স্থায়ী ও দক্ষ শ্রমিক হওয়ায় সে বশির অপেক্ষা আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি বেশি পায়।

সাধারণত, কোনো নির্দিষ্ট সময়ে একজন শ্রমিক তার শ্রমের বিনিময়ে পারিশ্রমিক হিসেবে যে অর্থ পেয়ে থাকে, তাকে আর্থিক মজুরি বলে। আর, এই আর্থিক মজুরিকে দাম (P) দ্বারা ভাগ করে প্রাপ্ত ভাগফল এবং কর্মস্থল হতে প্রাপ্ত অন্যান্য সুযোগ-সুবিধার সমষ্টিকে প্রকৃত মজুরি বলে।

উদ্দীপকে লক্ষ করা যায় রমিজের আর্থিক মজুরি ২০,০০০ টাকা এবং প্রকৃত মজুরি হলো ২০,০০০ টাকায় ক্রয়ক্ষমতা এবং খাবার, পোশাক ও

পরিবারের বাসস্থানের সুযোগের সমষ্টি। অন্যদিকে, বশির দৈনিক ২০০ টাকা করে প্রতি মাসে (২০০ × ৩০) বা ৬,০০০ টাকা আর্থিক মজুরি পায়। আর, তার প্রকৃত মজুরি হলো ৬,০০০ টাকার ক্রয়ক্ষমতা এবং খাবারের সুযোগের সমষ্টি। অর্থাৎ, রমিজের আর্থিক মজুরি ২০,০০০ টাকা যেখানে বশিরের আর্থিক মজুরি ৬,০০০ টাকা। আবার, বশির অপেক্ষা রমিজ নৌযান কর্তৃপক্ষ থেকে বেশি সুবিধা পেয়ে থাকে। তাছাড়া যে সকল কাজে অধিক দক্ষতার প্রয়োজন ও ঝুঁকি বেশি থাকে, সে সকল কাজে আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি বেশি হয়।

তাই উপরের আলোচনা থেকে বোঝা যায়, বশির অপেক্ষা রমিজ বেশি দক্ষ হওয়ায় এবং কর্মক্ষেত্রে বেশি ঝুঁকি থাকায় রমিজের আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি বেশি।

প্রশ্ন ২ সারণি লক্ষ কর এবং সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের উত্তর দাও:

মজুরি	শ্রমের চাহিদা	শ্রমের যোগান
১০	১৫	৫
২০	১০	১০
৩০	৫	১৫

[রা. বো., কু. বো., চ. বো., য. বো. '১৮। প্রশ্ন নং ৬]

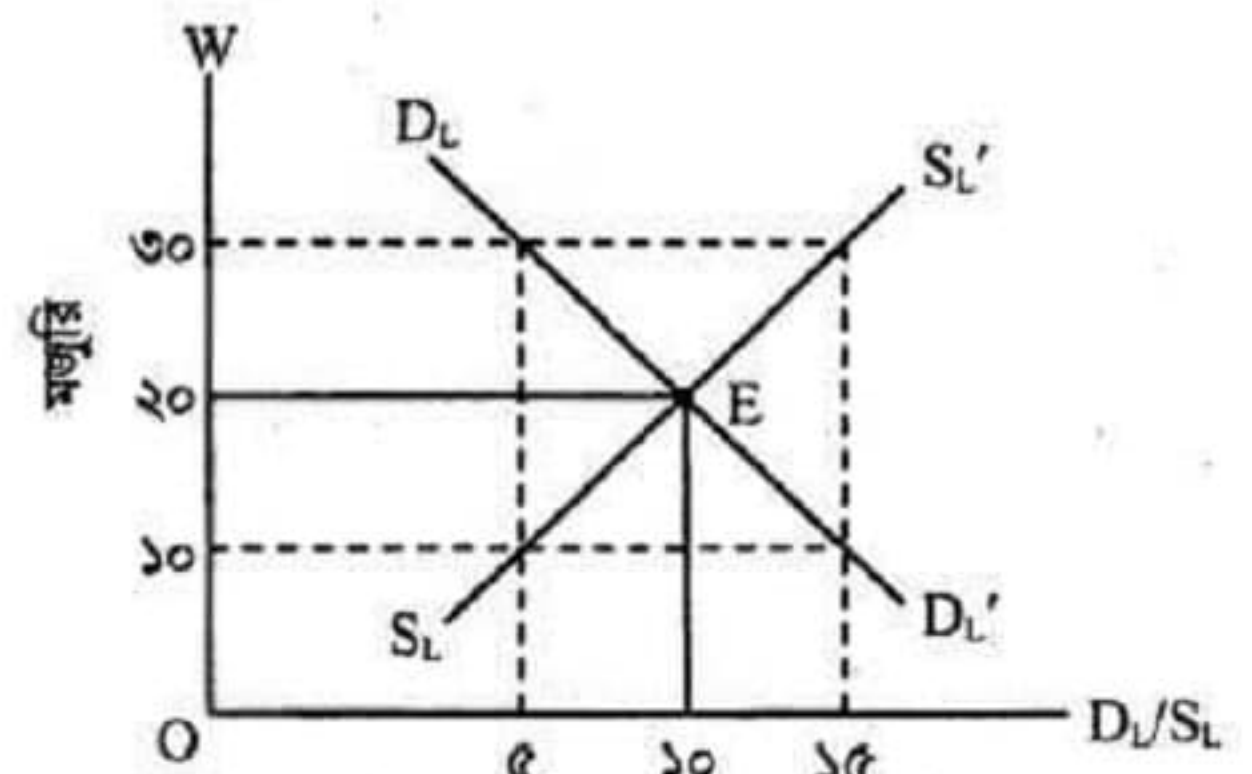
- প্রকৃত মজুরি কী? ১
- একই পেশায় মজুরি বিভিন্ন হয় কেন? ২
- উদ্দীপকের সারণি থেকে শ্রম বাজারে ভারসাম্য মজুরি রেখাচিত্রের মাধ্যমে দেখাও। ৩
- শ্রমের চাহিদা প্রতি ক্ষেত্রে ১০ একক বৃদ্ধি পেলে ভারসাম্যের কী পরিবর্তন হবে? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৪

২ নং প্রশ্নের উত্তর

ক শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দিয়ে যে দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা ক্রয় করে এবং চাকরিস্থল থেকে যে আনুষঙ্গিক সুবিধা লাভ করে এ দুয়ের সমষ্টি হলো প্রকৃত মজুরি।

খ একই পেশায় মজুরি বিভিন্ন হওয়ার প্রধান কারণ হলো শ্রমের দক্ষতা। স্বভাবতই যে সকল শ্রমিকের দক্ষতা বেশি, তাদের মজুরি বেশি হয়। কারণ দক্ষ শ্রমিক গুণগতমানসম্পন্ন পণ্য উৎপাদনে বেশি অবদান রাখে। যা মালিক পক্ষের মুনাফা বৃদ্ধিতে সাহায্য করে। আবার যে সকল প্রতিষ্ঠান বা কোম্পানি অধিক সুযোগ সুবিধা প্রদান করে সে সকল প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মকর্তা প্রকৃত মজুরি বেশি পেয়ে থাকে।

গ উদ্দীপকের তথ্যের আলোকে ভারসাম্য মজুরি হলো ২০ একক। যা নিচে রেখাচিত্রের মাধ্যমে দেখানো হলো।
যে মজুরিতে শ্রমের চাহিদা (D_L) এবং শ্রমের যোগান (S_L) সমান হয় তাকে ভারসাম্য মজুরি বলে।



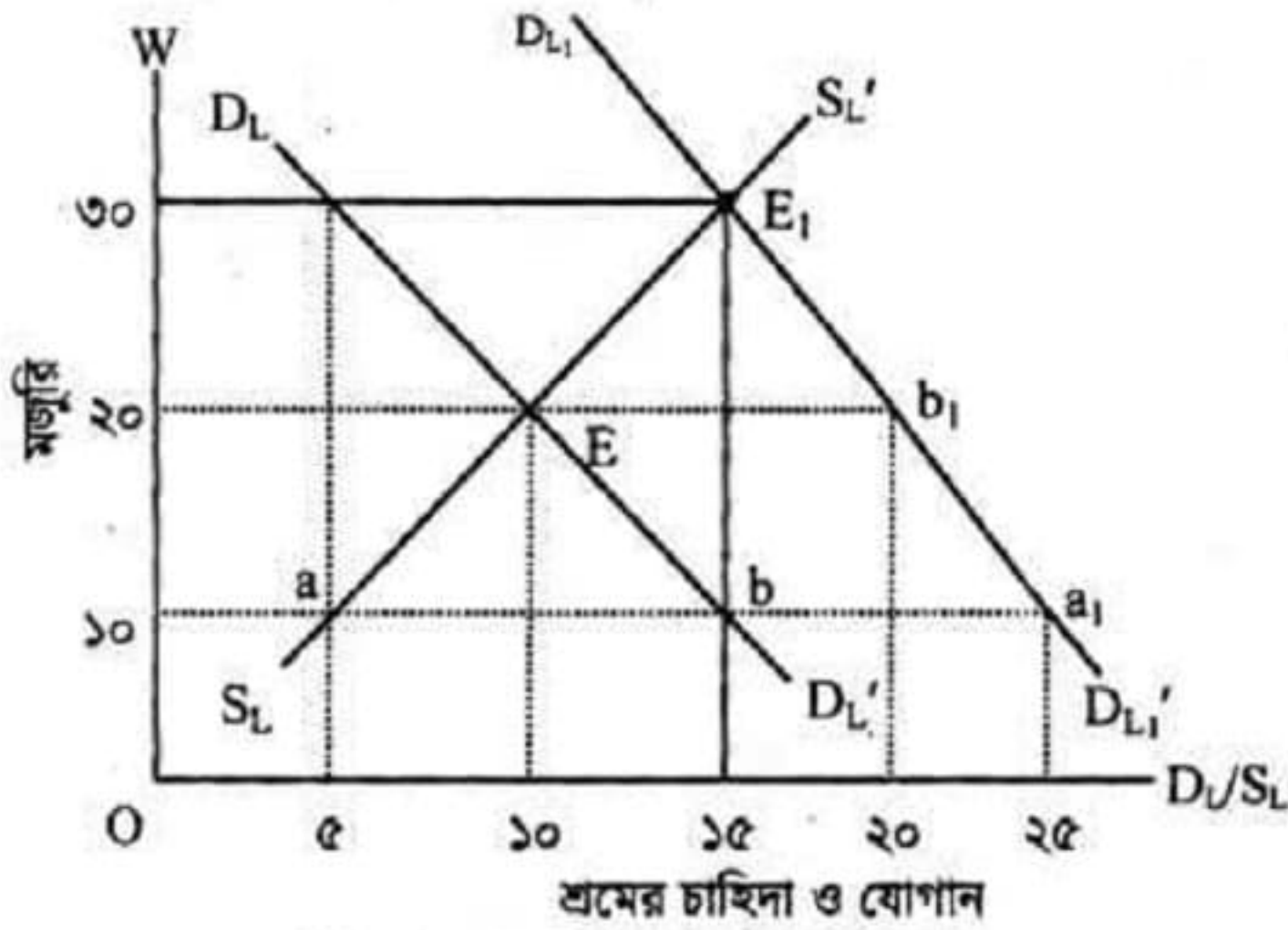
শ্রমের চাহিদা ও যোগান

চিত্র: ভারসাম্য মজুরি

চিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমের চাহিদা ও যোগান এবং লম্ব অক্ষে মজুরির পরিমাণ দেখানো হয়েছে। শ্রমের চাহিদা ও যোগান রেখা হলো যথাক্রমে $D_L D_L'$ ও $S_L S_L'$ ।

প্রদত্ত তথ্যের আলোকে অঙ্কিত চিত্রে লক্ষ করা যায়, মজুরি (W) 10 একক হলে শ্রমের চাহিদা অপেক্ষা শ্রমের যোগান কম হওয়ায় ভারসাম্য অর্জিত হয় না। তথা অর্থনীতিতে শ্রমের যোগান পর্যাপ্ত নয়। আবার, 30 একক মজুরিতে শ্রমের চাহিদা অপেক্ষা শ্রমের যোগান বেশি হওয়ায় অর্থনীতিতে বেকারত্ব দেখা দিবে। তথা ভারসাম্য অর্জিত হবে না। কিন্তু মজুরি 20 এককের ক্ষেত্রে লক্ষ করা যায়, শ্রমের যোগান ও চাহিদা উভয়ই 10 একক। অর্থাৎ চিত্রের E বিন্দুতে $D_L = S_L = 10$ একক হওয়ায় শ্রমবাজারে ভারসাম্য অর্জিত হয়। এ অবস্থায় ভারসাম্য মজুরি হলো 20 একক।

ঘ উদ্দীপকের তথ্যের আলোকে শ্রমের চাহিদা প্রতি ক্ষেত্রে 10 একক বৃদ্ধি পেলে শ্রমের চাহিদা রেখা ডানদিকে স্থানান্তরিত হওয়ার দরুন ভারসাম্য মজুরি ও শ্রমিক নিয়োগ বৃদ্ধি পাবে।



চিত্র: শ্রমের চাহিদার রেখা স্থানান্তর

চিত্রে লক্ষ করা যায়, শ্রমের চাহিদা প্রতি ক্ষেত্রে 10 একক বৃদ্ধি পেলে 10, 20 এবং 30 একক মজুরিতে শ্রমের চাহিদা হয় যথাক্রমে (15 + 10) = 25, (10 + 10) = 20 এবং (5 + 10) = 15 একক। এক্ষেত্রে শ্রমের চাহিদা রেখা $D_L D_L'$ উপরে ডানদিকে স্থানান্তরিত হয়, যা $D_L D_L'$ রেখার সাহায্যে দেখানো হয়েছে। নতুন শ্রমের চাহিদা রেখা ($D_L D_L'$) এবং শ্রমের যোগান রেখা ($S_L S_L'$) E_1 বিন্দুতে ছেদ করে। তাই E_1 বিন্দুতে পরিবর্তিত ভারসাম্য অর্জিত হয়। এক্ষেত্রে ভারসাম্য মজুরি 30 একক এবং নিয়োগ 15 একক। ফলে আগের চেয়ে ভারসাম্য মজুরি 10 একক এবং নিয়োগ 5 একক বৃদ্ধি পেয়েছে।

প্রশ্ন ৩

দৈনিক মজুরি (টাকা)	শ্রমের যোগান
৫০০	১০
১০০০	৩০
১৫০০	২০

চি. বো. ১৭। প্রশ্ন নং ৬।

- প্রকৃত মজুরি কী? ১
- খনিতে নিয়োজিত শ্রমিকের মজুরি বেশি হয় কেন? ২
- গ. উদ্দীপক থেকে শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করো। ৩
- ঘ. কারণসহ শ্রমের যোগান রেখার আকৃতির ওপর মন্তব্য করো। ৪

৩ নং প্রশ্নের উত্তর

ক দৈনন্দিন জীবনের বিভিন্ন প্রকার অভাব পূরণের জন্য শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দ্বারা যে পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করে এবং কর্মস্থল থেকে যেসব সুযোগ-সুবিধা লাভ করে—এ দুয়ের সমষ্টিকে শ্রমের প্রকৃত মজুরি বলে।

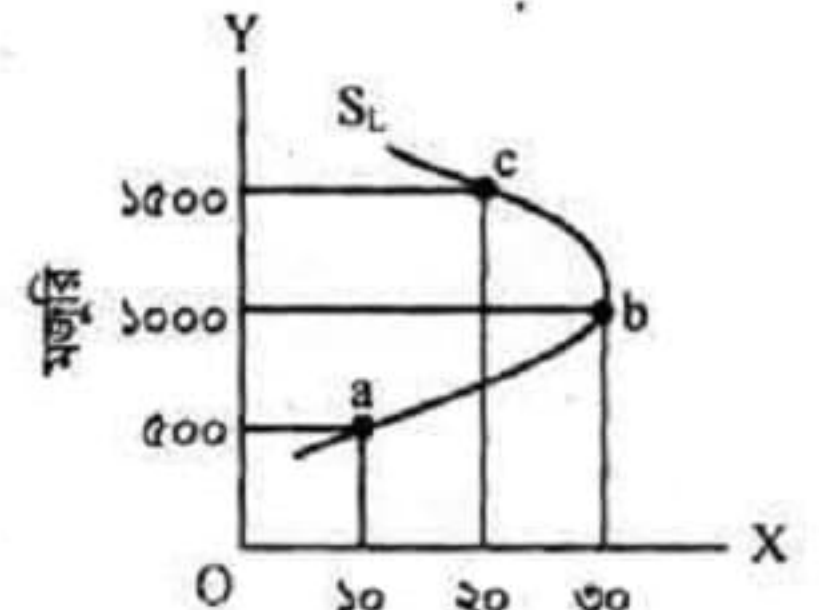
খ খনির কাজে শ্রমের যোগান কম হওয়ায় শ্রমের মজুরি বেশি হয়। সাধারণত খনিতে নিয়োজিত শ্রমিকের কর্মকান্ড অনেক কষ্টসাধ্য ও ঝুঁকিপূর্ণ। তাই এ কাজে শ্রমের যোগান সাধারণ অন্য কাজের তুলনায়

কম। ফলশ্রুতিতে একজন শ্রমিক বেশি মজুরি দাবি করতে পারে। অর্থাৎ খনির কাজ কষ্টসাধ্য ও ঝুঁকিপূর্ণ হওয়ায় চাহিদার তুলনায় শ্রমের যোগান কম। এজন্য খনিতে নিয়োজিত শ্রমিকের মজুরি বেশি হয়।

গ উদ্দীপকে বর্ণিত তথ্যের ভিত্তিতে শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করা হলো:

একটি নির্দিষ্ট মজুরিতে যতজন শ্রমিক শ্রম দিতে রাজি থাকে, তাদের সমষ্টিকে শ্রমের যোগান বলে। তাই নির্দিষ্ট মজুরির সাপেক্ষে প্রাপ্ত শ্রমের যোগানের পরিমাণের সংমিশ্রণে অঙ্কিত রেখাই হলো শ্রমের যোগান রেখা।

উদ্দীপকে বর্ণিত সূচির ভিত্তিতে অঙ্কিত চিত্রে লক্ষ করা যায়, ৫০০ টাকা মজুরিতে শ্রমের যোগানের পরিমাণ ১০ একক, যা a বিন্দু দ্বারা দেখানো হয়েছে। মজুরি বেড়ে ১০০০ টাকা হলে শ্রমের যোগান ৩০ একক এবং একইভাবে ১৫০০ টাকা মজুরিতে শ্রমের যোগান ২০ একক। যা যথাক্রমে b ও c বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। এখন a, b ও c বিন্দুগুলো যোগ করে পশ্চাৎমুখী S_L শ্রমের যোগান রেখা পাওয়া যায়।



চিত্র: শ্রমের যোগান রেখা

ঘ উদ্দীপকের তথ্যের আলোকে অঙ্কিত শ্রমের যোগান রেখা প্রাথমিক অবস্থায় উর্ধ্বগামী হলেও নির্দিষ্ট সীমার পর পশ্চাৎগামী হয়ে পড়ে। এর কারণ মূলত নির্দিষ্ট মজুরিতে শ্রমিকদের সন্তুষ্ট থাকা।

সাধারণত, মজুরির সাথে শ্রমের যোগান সমমুখী। তাই শ্রমের যোগান রেখা উর্ধ্বগামী হয়। কিন্তু একটি নির্দিষ্ট মজুরিতে যদি শ্রমিকরা সন্তুষ্ট থাকে, তাহলে ঐ নির্দিষ্ট মজুরির পর আরো মজুরি বৃদ্ধি পেলে শ্রমের যোগান হ্রাস পায়। যার ফলশ্রুতিতে পশ্চাৎগামী শ্রমের যোগান রেখা সৃষ্টি হয়।

উদ্দীপকে লক্ষ করা যায়, মজুরি ৫০০ টাকা থেকে ১০০০ টাকায় বৃদ্ধি পেলে শ্রমের যোগান ১০ একক থেকে বৃদ্ধি পেয়ে ৩০ একক হয়। অর্থাৎ, এ অবস্থায় মজুরি ও শ্রমের যোগান সমমুখী সম্পর্কযুক্ত ও শ্রমের যোগান রেখা উর্ধ্বগামী। এরপর ১০০০ টাকা থেকে মজুরি আরও বৃদ্ধি পেয়ে ১৫০০ টাকা হলে শ্রমিকরা বিশ্রামের প্রতি মনোযোগী হয়। কারণ তারা ১০০০ টাকা মজুরিতেই সন্তুষ্ট। ফলশ্রুতিতে, ১৫০০ টাকা মজুরিতে শ্রমের যোগান ৩০ একক থেকে হ্রাস পেয়ে ২০ একক হয়। অর্থাৎ শ্রমের যোগান রেখা পশ্চাৎগামী হয়।

কাজেই বলা যায়, নির্দিষ্ট সীমার মজুরির পর শ্রমিকরা বিশ্রাম ও বিনোদনের প্রতি আকর্ষিত ও নির্দিষ্ট মজুরিতে সন্তুষ্ট থাকায় ঐ নির্দিষ্ট সীমার পর শ্রমের যোগান রেখা পশ্চাৎগামী হতে দেখা যায়।

প্রশ্ন ৪ মি. 'গ' একটি সিমেন্ট কারখানায় কাজ করে। সে ঘন্টায় ৬০ টাকা মজুরিতে দৈনিক ৮ ঘন্টার কাজ করে। মজুরি বৃদ্ধি পেয়ে ঘন্টায় ৭০ টাকা হওয়ায় সে কারখানায় শ্রম ২ ঘন্টা আরও বাড়িয়ে দেয়। উক্ত টাকা দিয়ে সে ভালোভাবেই তার সংসার পরিচালনা করে আসছে। কিছুদিন পরে মজুরি আরও বৃদ্ধি পেয়ে ১০০ টাকা হওয়ায় সে কারখানায় শ্রম ৩ ঘন্টা কমিয়ে দেয়। সপ্তাহ অন্তে সে পরিবার নিয়ে স্বজনদের বাড়িতে, পার্কে বেড়াতে যায়। চি. বো. ১৭। প্রশ্ন নং ৬; আম-আমিন একাডেমী স্কুল এন্ড কলেজ, চাঁদপুর। প্রশ্ন নং ৬।

- শ্রমবাজার কী? ১
- খ. 'শ্রম ও শ্রমিক অবিচ্ছেদ্য'— ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকের আলোকে শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকের আলোকে কাজ ও বিনোদন সম্পর্কে মি. 'গ' এর মনোভাব ব্যাখ্যা করে যোগান রেখার আকৃতি সম্পর্কে মন্তব্য করো। ৪

৪ নং প্রশ্নের উত্তর

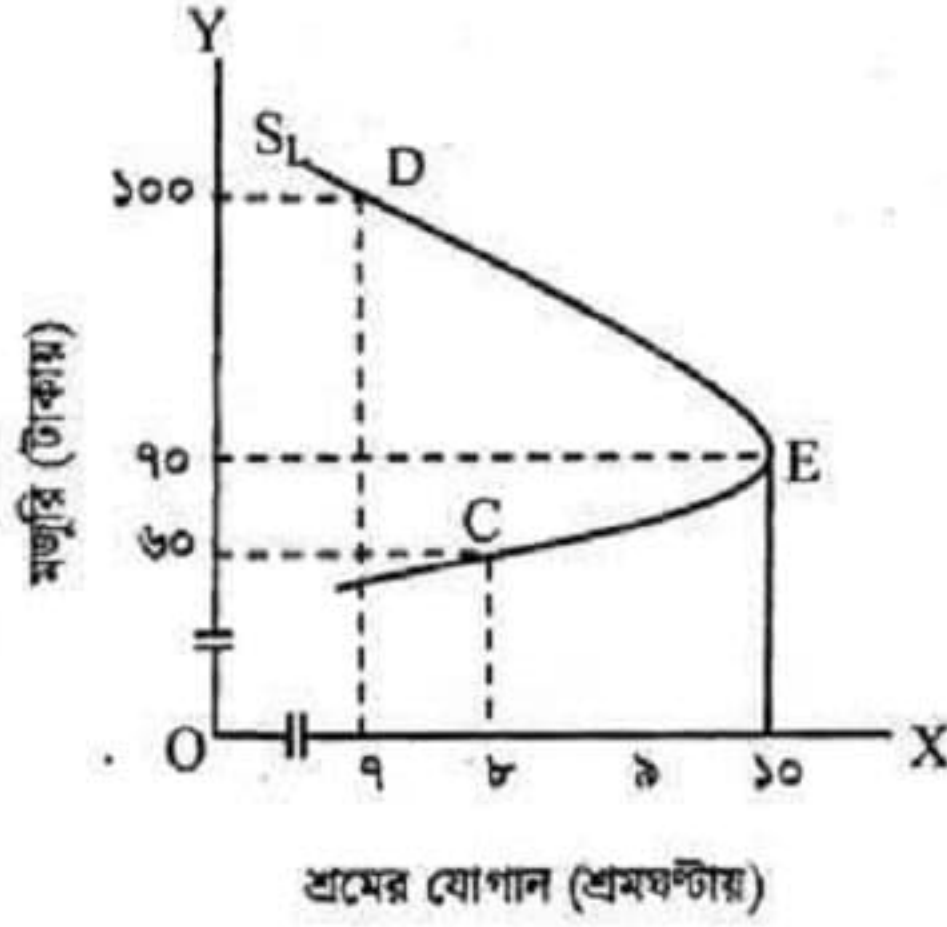
ক যে বাজারে শ্রমের চাহিদা ও যোগান দ্বারা আর্থিক মজুরি নির্ধারিত হয় তাকে শ্রমবাজার বলে।

খ। শ্রমিকের দৈহিক ও মানসিক শক্তি থেকে শ্রম সৃষ্ট হয়। এজন্য শ্রম একটি জীবন্ত উপকরণ হিসেবে গণ্য। শ্রমিক যতক্ষণ জীবিত থাকে ততক্ষণ তার দৈহিক ও মানসিক শক্তি কার্যকর থাকে এবং তা থেকে শ্রম উৎপন্ন হয়। তাই শ্রমিক ও শ্রমের যোগান একসাথে অবস্থান করে। এজন্যই বলা হয় শ্রম ও শ্রমিক অবিচ্ছেদ্য। উৎপাদনে শ্রম উপকরণ ব্যবহার করতে হলে অবশ্যই তার সাথে শ্রমিকের অস্তিত্বও মেনে নিতে হবে।

গ। শ্রমিক একটি নির্দিষ্ট মজুরিতে যে পরিমাণ শ্রম প্রদানে রাজি থাকে তাকে শ্রমের যোগান বলে। উদ্দীপকের আলোকে মি. 'গ' এর শ্রমের যোগান রেখা নিচে অঙ্কন করা হলো।

চিত্রে OX অক্ষে শ্রমের যোগান এবং OY অক্ষে মজুরির পরিমাণ নির্দেশ করা হয়েছে। মি. 'গ' এর মজুরি যখন ৬০ টাকা, ৭০ টাকা, ও ১০০ টাকা তখন তার শ্রমের যোগান হলো যথাক্রমে ৮ ঘণ্টা, ১০ ঘণ্টা ও ৭ ঘণ্টা যা আবার চিত্রে যথাক্রমে C, E ও D বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে।

এখন C, E ও D বিন্দুগুলো যোগ করে মি. 'গ' এর শ্রমের যোগান রেখা পাওয়া যায়। রেখাটি বামদিক থেকে ডানদিকে উর্ধ্বগামী হয়ে আবার বামদিকে উর্ধ্বগামী হয়েছে অর্থাৎ পশ্চাৎ দিকে বেঁকে গেছে।



ঘ। শ্রমিকরা সাধারণত একটি নির্দিষ্ট মজুরিতেই কাজ করতে চায়। তাই মজুরি প্রয়োজনের তুলনায় বেশি দেওয়া হলে তারা শ্রমের যোগান বাড়ানোর বদলে বিনোদনকে প্রাধান্য দেয় এবং শ্রমের যোগান কমিয়ে দেয়।

উদ্দীপকে মি. 'গ' ঘণ্টাপ্রতি ৬০ টাকা মজুরিতে সন্তুষ্ট। সে সাধারণভাবে জীবনযাপন করে। এরপর তাকে যখন ৭০ টাকা মজুরি দেওয়া হয় তখন সে জীবনযাত্রার মান উন্নত করার জন্য শ্রমের যোগান বাড়িয়ে দেয়। সে এ মজুরিতে তৃপ্ত। তবে মজুরি আরও বৃদ্ধি করে যখন ১০০ টাকা করা হয় তখন সে শ্রমের যোগান কমিয়ে দিয়ে অবসর বিনোদনে মনোযোগ দেয়। এ অবস্থায় শ্রমের যোগান রেখা পশ্চাৎ দিকে বেঁকে যায়। মি. 'গ' এর ক্ষেত্রে এরকমই ঘটেছে।

উদ্দীপকের ভিত্তিতে অঙ্কিত চিত্রে দেখা যায়, ৬০ টাকা মজুরিতে মি. 'গ' দৈনিক ৮ ঘণ্টা ও ৭০ টাকা মজুরিতে ১০ ঘণ্টা কাজ করতে আগ্রহী। এ অবস্থা চিত্রে S_L রেখার C থেকে E বিন্দুতে গমনের মাধ্যমে প্রকাশ পায়। এ ক্ষেত্রে মজুরি ও মি. 'গ' এর শ্রমের যোগানের মধ্যে সমমুখী সম্পর্ক প্রকাশ পায়, যা সাধারণ যোগান রেখা দেখায়। কিন্তু মজুরি আরও বৃদ্ধি পেয়ে ঘণ্টা প্রতি ১০০ টাকা হলে মি. 'গ' ভ্রমণ, বিনোদন, পরিবারে অধিক সময় ব্যয় ইত্যাদির জন্য শ্রমের যোগান কমিয়ে দেয়। এ অবস্থা S_L রেখার E বিন্দু থেকে বামদিকে বেঁকে D বিন্দু পর্যন্ত যাওয়ার মাধ্যমে প্রকাশ পায়। সুতরাং উদ্দীপকের তথ্যের আলোকে বলা যায়, মি. 'গ' এর শ্রমের যোগান রেখা পশ্চাৎমুখী।

প্রশ্ন ৫। ফারহানা ও আয়েশা দুই বোন। ফারহানা একটি বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানে ১,০০,০০০ টাকা বেতনে কর্মরত। তিনি বেতন ছাড়া অন্য কোন ধরনের ভাতা পান না। অন্যদিকে, আয়েশা একটি আইটি ফার্মে ৫০,০০০ টাকা মাসিক বেতনে কাজ করেন। তিনি বসবাসের জন্য একটি বাড়ি বিনা ভাড়া পেয়েছেন। তাছাড়া প্রতি বছর ৭ দিনের জন্য প্রতিষ্ঠানের খরচে বিদেশ ভ্রমণের সুযোগ পান।

ক. মজুরি কী? ১

খ. শ্রমের যোগান দীর্ঘমেয়াদি বিষয়— ব্যাখ্যা করো। ২

গ. আয়েশার প্রকৃত মজুরি নির্ণয় করো। ৩

ঘ. ফারহানা ও আয়েশার মজুরির মধ্যে কার মজুরি বেশি বলে তোমার মনে হয়? উদ্দীপকের আলোকে বিশ্লেষণ করো। ৪

৫ নং প্রশ্নের উত্তর

ক। শ্রমিক তার শারীরিক ও মানসিক শ্রমের বিনিময়ে পারিশ্রমিক হিসেবে যে অর্থ লাভ করে তাকে মজুরি বলে।

খ। শ্রম একটি পরিবর্তনশীল উপকরণ হওয়ায় এর যোগান একটি দীর্ঘমেয়াদি বিষয় হিসেবে বিবেচিত হয়।

একটি নির্দিষ্ট মজুরিতে যতজন শ্রমিক শ্রম প্রদানে রাজি থাকে, তাকে শ্রমের যোগান বলে। আর এই শ্রমের যোগান নির্ভর করে জনসংখ্যার আয়তন, জনসংখ্যা বৃদ্ধির হার, শিক্ষা ও শ্রমের দক্ষতা ইত্যাদি বিষয়ের ওপর। এ সকল বিষয় স্বল্পকালে পরিবর্তন করা না গেলেও দীর্ঘকালে এগুলো পরিবর্তনশীল। যেহেতু শ্রমের যোগান এ সকল পরিবর্তনশীল বিষয়ের ওপর নির্ভরশীল সুতরাং এটিকে একটি দীর্ঘকালীন বিষয় বলা যায়।

গ। উদ্দীপকের আলোকে আয়েশার প্রকৃত মজুরি নির্ণয় করা হলো—

দৈনন্দিন জীবনের বিভিন্ন প্রকার অভাব পূরণের জন্য শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দিয়ে যে পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করে এবং কর্মস্থল থেকে যেসব সুযোগ-সুবিধা লাভ করে এ দুয়ের সমষ্টি হলো শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি। সুতরাং প্রকৃত মজুরি পরিমাপের মানদণ্ড হলো আর্থিক মজুরি দ্বারা ক্রয়কৃত দ্রব্য ও সেবাদি এবং কর্মস্থল থেকে প্রাপ্ত সুযোগ সুবিধার সমষ্টি।

উদ্দীপকে আয়েশা একটি আইটি ফার্মে ৫০,০০০ টাকা মাসিক বেতনে কাজ করেন। এক্ষেত্রে ৫০,০০০ টাকা হলো তার আর্থিক মজুরি। এই টাকা দিয়ে সে যে পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করে থাকে তা হলে প্রকৃত মজুরি। এছাড়াও আয়েশা তার কর্মক্ষেত্রে থেকে আরও কিছু সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকে। যেমন- তার পদমর্যাদা অনুযায়ী বসবাসের জন্য একটি বাড়ি যার কোনো ভাড়া দিতে হয় না। আবার প্রতি বছর ৭ দিনের জন্য প্রতিষ্ঠানের খরচে বিদেশ ভ্রমণের সুযোগ। এ সকল সুযোগ-সুবিধাও আয়েশার প্রকৃত মজুরির অন্তর্ভুক্ত। অর্থাৎ আর্থিক মজুরির ক্রয়ক্ষমতার সাথে প্রাপ্ত সকল সুযোগ সুবিধার সমষ্টিই হলো তার প্রকৃত মজুরি।

ঘ। ফারহানা ও আয়েশার মজুরির মধ্যে আয়েশার মজুরি বেশি বলে আমি মনে করি। নিম্নে উদ্দীপকের আলোকে তা বিশ্লেষণ করা হলো—

উদ্দীপক অনুসারে, ফারহানা একটি বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানে কাজ করেন এবং সেখান থেকে মাসিক ১,০০,০০০ টাকা বেতন পান। অন্যদিকে তার বোন আয়েশা একটি আইটি ফার্মে কাজ করেন; সেখান থেকে তিনি মাসিক ৫০,০০০ টাকা বেতন পান। এ বেতন ছাড়াও আয়েশা তার কর্মস্থল থেকে দুটো বড় সুবিধা পেয়ে থাকেন; তা হলো তার পদমর্যাদা অনুসারে বসবাসের জন্য বিনা ভাড়ায় একটি বাড়ি এবং প্রতিবছর ৭ দিনের জন্য প্রতিষ্ঠানের খরচে বিদেশে ভ্রমণের সুযোগ।

তাই ফারহানা ও আয়েশার মজুরির মধ্যে কার মজুরি বেশি তা বিশ্লেষণ করতে গিয়ে প্রথমেই বলা যায়, আয়েশা, ফারহানা থেকে ৫০,০০০ টাকা বেতন কম পেলেও তিনি চাকুরি ক্ষেত্রে থেকে যেসব আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা ভোগ করেন তার আর্থিক মূল্য ৫০,০০০ টাকা থেকে বেশি।

ফারহানা মজুরি হিসেবে মাস শেষে কেবল অর্থই পান; তার সাথে কোনো বাড়তি সুবিধা পান না। কিন্তু আয়েশা কর্মস্থল থেকে উল্লিখিত দুটি সুবিধা পাওয়ায় নিজের জীবনযাত্রাকে অনেকটাই উন্নত করতে সক্ষম হয়েছেন।

আয়েশা তার কর্মস্থল থেকে যে সুযোগ-সুবিধা পান তার জন্য তাকে পরিশ্রম করতে হয় না; তিনি রুটিন মাসিক তা পেয়ে থাকেন। কিন্তু ফারহানাকে সুন্দরভাবে জীবনযাপনের জন্য যখন নিজেই ঐসব সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করতে হয় তখন তার জন্য যথেষ্ট শ্রম, সময় ও অর্থ ব্যয় করতে হয়। তাই আয়েশা যতটা আরামের সাথে জীবনযাপন করেন, ফারহানা তা পারেন না। তাছাড়া আয়েশা আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার দরুন যথেষ্ট অবসর সময় পান যা তিনি পরিবারের দেখাশুনার কাজে ব্যয় করেন; এমনটি ফারহানা পারেন না।

উপরিউল্লিখিত বিভিন্ন কারণে বলা যায়, ফারহানার চেয়ে আয়েশার মজুরি বেশি।

প্রশ্ন ৬ আকরাম খান 'A' দেশের শ্রমিক সংঘের নেতা। তিনি শ্রমিকদের কাজে যোগদানের উপর প্রভাব ফেলতে পারেন না। তবে মজুরি নির্ধারণে নিয়োগকারীর সাথে দরকষাকষি করতে পারেন। গত ৫ বছরে সেখানে মজুরি হার ও শ্রমের যোগান নিম্নরূপ:

মজুরি (টাকায়)	শ্রমের যোগান (হাজারে)
৩০০	২০০
৩৫০	২৩০
৪০০	২৬০
৪৫০	২৪০
৫০০	২১০

/কি. বো. '১৭' প্রশ্ন নং ৬/

- ক. শ্রমের দক্ষতা বলতে কী বোঝায়? ১
খ. দামস্তর প্রকৃত মজুরিকে প্রভাবিত করে— ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের আলোকে 'A' দেশের শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করো। ৩
ঘ. উদ্দীপক থেকে প্রাপ্ত যোগান রেখার আলোকে 'A' দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা ব্যাখ্যা করো। ৪

৬ নং প্রশ্নের উত্তর

ক শ্রমিকের কাজ করার ক্ষমতা বা উৎপাদন ক্ষমতাকে শ্রমের দক্ষতা (Efficiency of Labour) বলে।

খ প্রকৃত মজুরি দামস্তর দ্বারা প্রভাবিত হয়।

কারণ দামস্তর বৃদ্ধি পেলে প্রকৃত মজুরি হ্রাস পায় এবং দাম স্তর হ্রাস পেলে প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পায়। তাই দামস্তরের সাথে প্রকৃত মজুরির বিপরীতমুখী সম্পর্ক বিরাজমান। তাছাড়া প্রকৃত মজুরি শ্রমিকের আর্থিক মজুরির পরিমাণ এবং জিনিসপত্রের বাজার দামের (দামস্তর) ওপর নির্ভর করে।

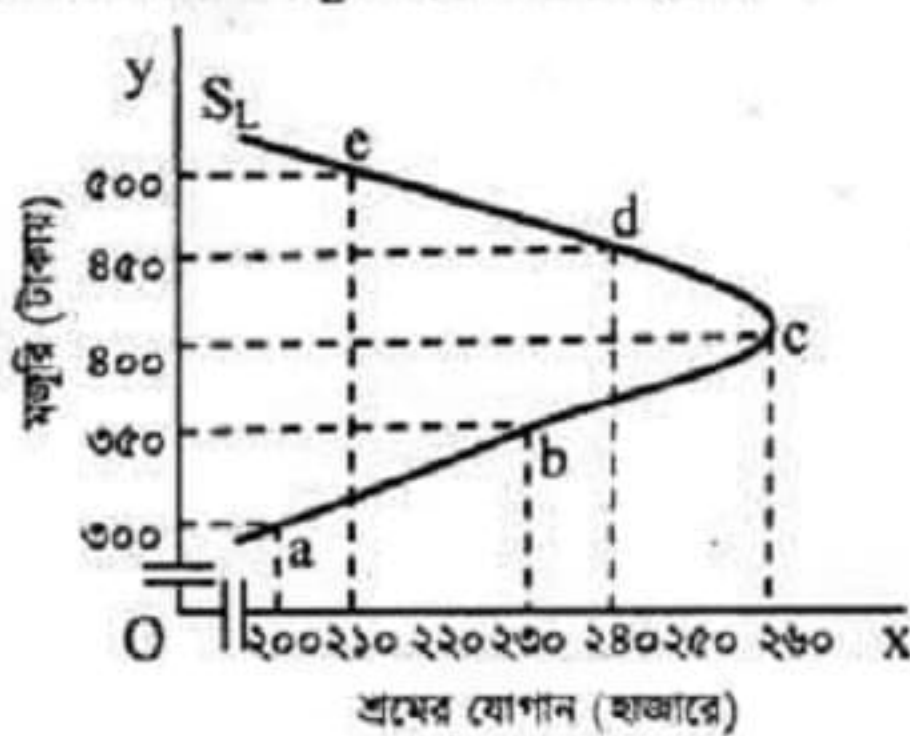
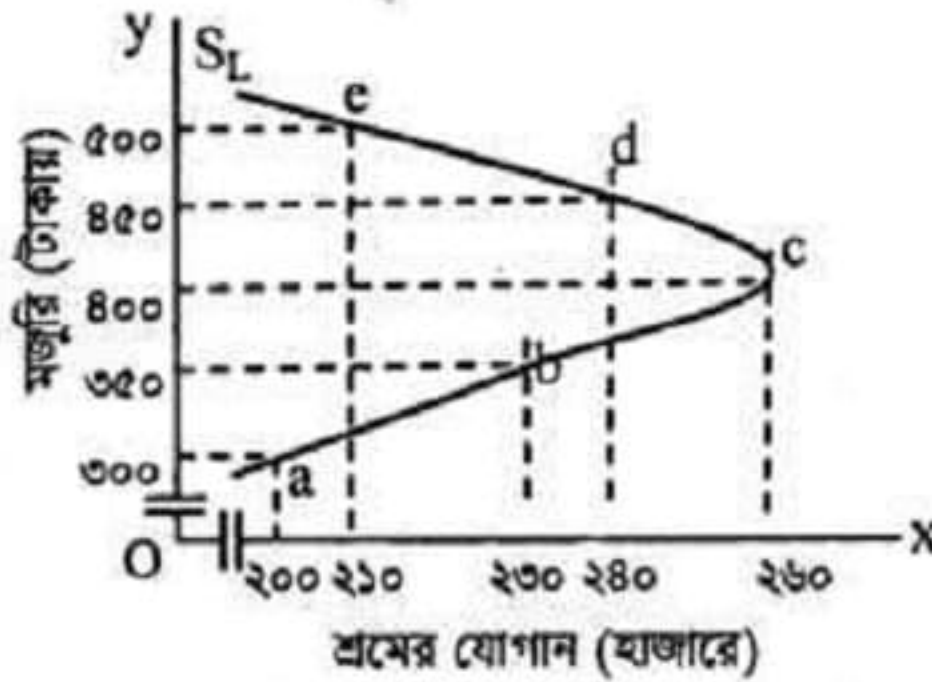
গ উদ্দীপকে 'A' দেশে বিভিন্ন মজুরির হারে শ্রমের যোগান সম্পর্কিত তথ্যের একটি তালিকা দেওয়া হয়েছে। তার আলোকে নিচে 'A' দেশের শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করা হলো।

রেখাচিত্রে ভূমি (OX) অক্ষে শ্রমের যোগান (হাজারে) ও লম্ব (OY) অক্ষে মজুরি পরিমাপ করা হয়েছে।

সূচিতে দেখা যায় ৩০০ টাকা, ৩৫০ টাকা, ৪০০ টাকা, ৪৫০ টাকা ও ৫০০ টাকা মজুরিতে 'A' দেশে শ্রমের যোগান হয় যথাক্রমে ২০০, ২৩০, ২৬০, ২৪০ ও ২১০ হাজার যা চিত্রে যথাক্রমে a, b, c, d ও e বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। এখন বিভিন্ন মজুরিতে শ্রমের যোগান সূচক a, b, c, d ও e বিন্দুগুলো যুক্ত করে S_L রেখাটি টানি। এটিই হলো উদ্দীপকের আলোকে 'A' দেশের শ্রমের যোগান রেখা।

ঘ উদ্দীপক থেকে প্রাপ্ত যোগান রেখার আকৃতির আলোকে A দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা ব্যাখ্যা করার জন্য উদ্দীপকের ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় পরিমাপ গ্রহণ করে শ্রমের যোগান রেখা S_L অঙ্কন করা হলো।

চিত্রে অঙ্কিত S_L রেখার আকৃতি পর্যালোচনা বলা যায়, ৩০০ টাকা মজুরিতে ২০০ হাজার শ্রমের যোগান হয় যা চিত্রে a বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। মজুরি বৃদ্ধি পেয়ে ৩৫০ ও ৪০০ টাকা হলে শ্রমের যোগান হয়



যথাক্রমে ২৩০ ও ২৬০ হাজার যা চিত্রে যথাক্রমে b ও c বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। মজুরি ও শ্রমের যোগানের মধ্যে সমমুখী সম্পর্ক থাকায় S_L রেখা একটি স্বাভাবিক যোগান রেখা আকৃতি ধারণ করেছে। কিন্তু এরপর মজুরি আরো বৃদ্ধি পেয়ে ৪৫০ ও ৫০০ টাকা হলে শ্রমের যোগান কমে যথাক্রমে হয় ২৪০ ও ২১০ হাজার চিত্রে যা যথাক্রমে d ও e বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। এক্ষেত্রে c থেকে e পর্যন্ত S_L রেখা পশ্চাৎমুখী অর্থাৎ বামদিকে বাঁকা যা স্বাভাবিক যোগান রেখার ব্যতিক্রম।

S_L রেখার উল্লিখিত আকৃতির আলোকে বলা যায়, 'A' দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা ভালো তথা দেশটি উন্নত। এরকম অর্থনীতিতে মজুরি অধিক বাড়ায় শ্রমিকরা মজুরি বৃদ্ধির তুলনায় কিশোর ও সুখভোগ অধিক পছন্দ করেন। ঐ অবস্থায় তারা শ্রমের যোগান কমিয়ে কিশোর বাড়ান, চিত্তবিনোদনের ব্যবস্থা করেন এবং পরিবারের সুখ-সমৃদ্ধির জন্য অধিক সময় ব্যয় করেন। এ অবস্থায় শ্রমিকের জীবনযাত্রার মান উন্নত হয় যা উন্নত দেশেই সম্ভব।

সুতরাং উদ্দীপক থেকে প্রাপ্ত যোগান রেখার আলোকে বলা যায় 'A' দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা উন্নত দেশগুলোর মতো।

প্রশ্ন ৭ সূচিটি লক্ষ কর—

মজুরি (টাকা)	শ্রমের চাহিদা (শ্রম-ঘণ্টা)	শ্রমের যোগান (শ্রম-ঘণ্টা)
১০০	২০	১৪
২০০	১৬	১৬
৩০০	১৪	২০
৪০০	১২	১৮

/চি. বো. '১৭' প্রশ্ন নং ৭; ক্যান্টনমেন্ট কলেজ, কুমিল্লা। প্রশ্ন নং ৬/

- ক. শ্রমের দক্ষতা কী? ১
খ. বাংলাদেশি শ্রমিকদের মজুরি আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারে অধিক নয় কেন? ২
গ. উদ্দীপকের আলোকে রেখাচিত্রে শ্রমের বাজার ভারসাম্য দেখিয়ে মজুরির পরিমাণ নির্দেশ করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকের আলোকে অঙ্কিত যোগান রেখার আকৃতির যৌক্তিকতা ব্যাখ্যা করো। ৪

৭ নং প্রশ্নের উত্তর

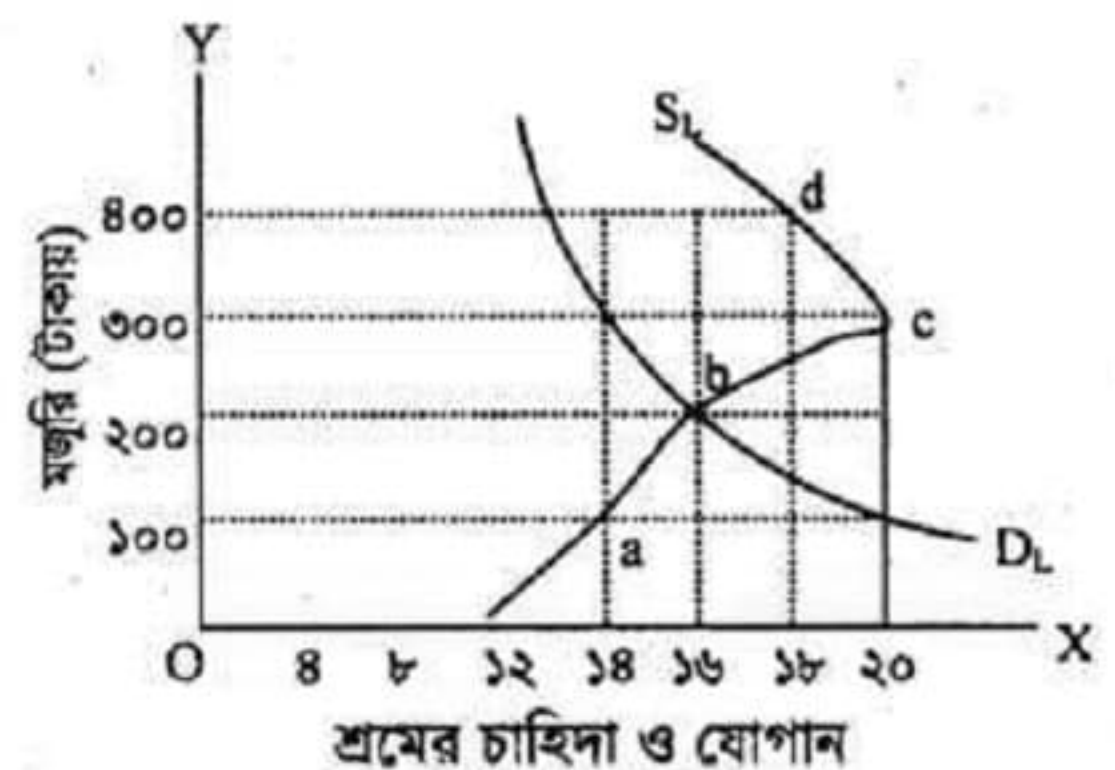
ক শ্রমের দক্ষতা বলতে উৎপাদন বৃদ্ধির স্বার্থে নৈপুণ্য বা উৎকর্ষতার সাথে শ্রমিকের কাজ করার ক্ষমতাকে বোঝায়।

খ পৃথিবীর সর্বত্রই দক্ষ শ্রমিকের তুলনায় অদক্ষ শ্রমিকের মজুরি কম। বিদেশে কর্মরত বাংলাদেশের বেশিরভাগ শ্রমিকই অদক্ষ। এদেশের শ্রমিকের সুস্বাস্থ্যের অধিকারী নয় বলে তাদের উৎপাদনশীলতা কম। আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারে ব্যাপক প্রতিযোগিতার কারণে এদেশের শ্রমিকদের দর-কষাকষির ক্ষমতা কম। এসব কারণে বাংলাদেশি শ্রমিকদের মজুরি আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারে অধিক নয়।

গ শ্রমবাজারে শ্রমের চাহিদা ও শ্রমের যোগানের সমতার ভিত্তিতে ভারসাম্য মজুরি নির্ধারিত হয়।

উদ্দীপকের সূচির

তথ্য নিয়ে শ্রমের চাহিদা (D_L) ও শ্রমের যোগান (S_L) রেখা অঙ্কন করে রেখাচিত্রের সাহায্যে শ্রমবাজারে মজুরির পরিমাণ নির্ধারণ দেখানো হলো।



চিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমের চাহিদা ও যোগান এবং লম্ব অক্ষে মজুরি হার নির্দেশিত।

এখন উদ্দীপকে প্রদত্ত তথ্যের ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় পরিমাপ গ্রহণ করে চিত্রে শ্রমের চাহিদা রেখা D_L ও শ্রমের যোগান রেখা S_L অঙ্কন করা হলো। এ দুই রেখা পরস্পর b বিন্দুতে ছেদ করায় ২০০ টাকা মজুরি হারে শ্রমের চাহিদা ও যোগান সমান হয়। সুতরাং ২০০ টাকা হয় ভারসাম্য মজুরি এবং ওই মজুরিতে শ্রম নিয়োগের পরিমাণ হয় ১৬ একক।

ঘ উদ্দীপকের আলোকে অঙ্কিত যোগান রেখার আকৃতির যৌক্তিকতা নিচে ব্যাখ্যা করা হলো—

শ্রমের মজুরি ও শ্রমের যোগান পরস্পর সম্পর্কযুক্ত। শ্রমবাজারে দেখা যায়, শ্রমের মজুরি বাড়লে তার যোগানও বাড়ে; কিন্তু একটি নির্দিষ্ট পরিমাণ পর্যন্ত মজুরি বাড়ার পর মজুরি আরও বাড়লে শ্রমের যোগান আর না বেড়ে কমে যায়। তাই দেখা যায়, প্রথমাবস্থায় শ্রমের মজুরি ও শ্রমের যোগানের মধ্যে সম্মুখী সম্পর্ক বিরাজ করলেও একটি নির্দিষ্ট পরিমাণ মজুরি বাড়ার পর মজুরি ও শ্রমের যোগানের মধ্য বিপরীত সম্পর্ক বিরাজ করে। এ কারণে শ্রমের যোগান রেখা প্রথমে স্বাভাবিক যোগান রাখার মতো ডানদিকে ঊর্ধ্বগামী হলেও পারে তা বামদিকে ঊর্ধ্বমুখী তথা পশ্চাৎমুখী হয়ে পড়ে। উপরে অঙ্কিত চিত্রের সাহায্যে বিষয়টি ব্যাখ্যা করা হলো।

চিত্রে দেখা যায়, ১০০ টাকা মজুরিতে শ্রমিক ১৪ শ্রমঘণ্টা সরবরাহ করতে রাজি যা চিত্রে a বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। মজুরি বেড়ে ২০০ টাকা হলে জীবনযাত্রার মান উন্নত করার চেষ্টায় সে শ্রমের যোগান বাড়িয়ে ১৬ শ্রমঘণ্টা করে যা চিত্রে b বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। মজুরি আরও বেড়ে ৩০০ টাকা হলে জীবনযাত্রার মান আরও উন্নত করার প্রয়াসে সে শ্রমের যোগান বাড়িয়ে ২০ শ্রমঘণ্টা করে। চিত্রে যা c বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। এর পর মজুরি আরো বাড়লে শ্রমিক অবসর, বিনোদন ও পরিবারের কল্যাণের প্রতি আকৃষ্ট হয় বলে শ্রমের যোগান কমিয়ে দেয়; চিত্রে এ অবস্থা d বিন্দুর পরে e বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত।

সুতরাং বলা যায়, উদ্দীপকের আলোকে অঙ্কিত যোগান রেখার আকৃতির যথেষ্ট যৌক্তিকতা রয়েছে।

প্রশ্ন ৮ একটি রপ্তানিমুখী কারখানার একজন শ্রমিকের দৈনিক মজুরি ও শ্রমের যোগান সম্পর্কিত তথ্য নিম্নের তালিকায় দেওয়া হলো—

দৈনিক মজুরির পরিমাণ (প্রতি ঘণ্টা)	শ্রমের যোগান (শ্রম-ঘণ্টা)
২০ টাকা	৫
৪০ টাকা	৬
৬০ টাকা	৭
৮০ টাকা	৬

(সি. বো. '১৭। প্রশ্ন নং ৬; কলকাতার সরকারি কলেজ। প্রশ্ন নং ৬।)

- প্রকৃত মজুরি কাকে বলে? ১
- মজুরি ও আয় এক নয় কেন? ২
- উদ্দীপকের আলোকে কারখানার শ্রমিকের যোগান রেখা অঙ্কন করো। ৩
- উদ্দীপক থেকে প্রাপ্ত শ্রমের যোগান রেখার আকৃতির কারণ ব্যাখ্যা করো। ৪

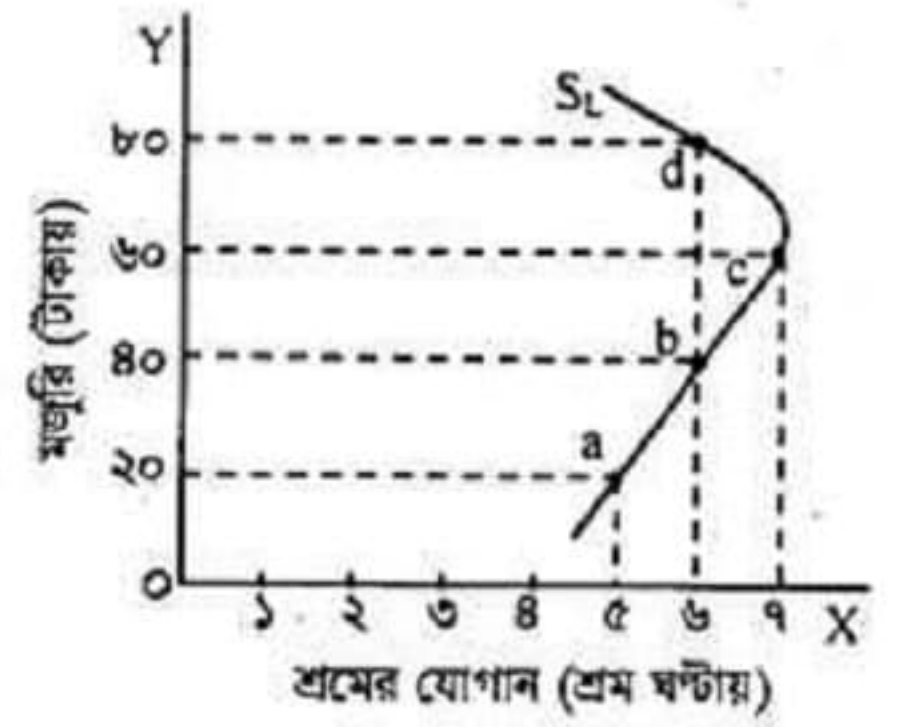
৮ নং প্রশ্নের উত্তর

ক দৈনন্দিন জীবনের বিভিন্ন প্রকার অভাব পূরণের জন্য শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দ্বারা যে পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করে এবং কর্মস্থল থেকে যেসব সুযোগ-সুবিধা লাভ করে— এ দুয়ের সমষ্টিকে শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি বলে।

খ মজুরি ও আয় ধারণা দুটি পৃথক।

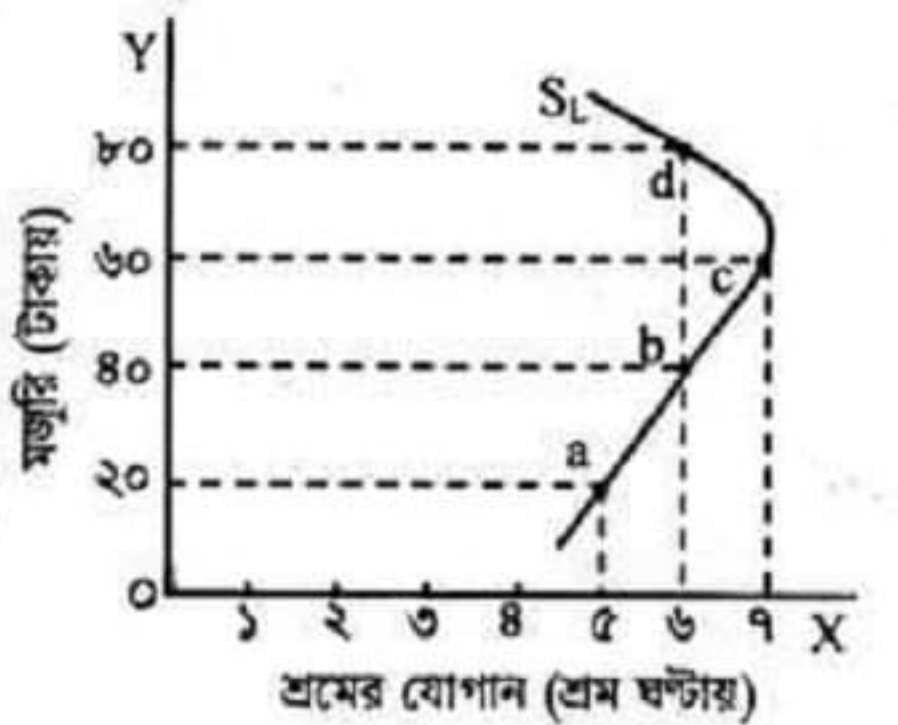
একজন শ্রমিক তার শারীরিক ও মানসিক শ্রমের বিনিময়ে যা উপার্জন করে তা হলো মজুরি; আর উৎপাদন বা ব্যবসায় দ্রব্য বা সেবা বিক্রি করে যে অর্থ পাওয়া যায় তা হলো আয়। মজুরি হলো কাজ করার জন্য চুক্তিভিত্তিক প্রাপ্তি; যেখানে আয়ের ক্ষেত্রে এ রকম চুক্তির কোনো অস্তিত্ব থাকে না। মজুরির পরিমাণ নির্দিষ্ট, যা একটি নির্দিষ্ট সময়কালে একই রকম থাকে। কিন্তু আয়ের পরিমাণ নির্দিষ্ট নয়; একটি নির্দিষ্ট সময়কালে তা কম-বেশি হতে পারে। মজুরি প্রকাশিত থাকলেও আয় অজানা থাকে। এজন্য মজুরি ও আয় এক নয়।

গ উদ্দীপকে একটি রপ্তানিমুখী কারখানার একজন শ্রমিকের দৈনিক মজুরি ও শ্রমের যোগান সম্পর্কিত তথ্যের একটি তালিকা দেয়া হয়েছে। তার ভিত্তিতে নিচে কারখানার শ্রমিকের যোগান রেখা অঙ্কন করা হলো: রেখাচিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমঘণ্টায় শ্রমের যোগান ও লম্ব অক্ষে মজুরি পরিমাপ করা হয়েছে। সূচিতে দেখা যায় প্রতি ঘণ্টা ২০ টাকা, ৪০ টাকা, ৬০ টাকা ও ৮০ টাকা মজুরিতে কারখানার শ্রমিকের যোগান হয় যথাক্রমে ৫, ৬, ৭, ৬ শ্রমঘণ্টা, যা চিত্রে আবার যথাক্রমে a , b , c ও d বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। এখন বিভিন্ন মজুরিতে শ্রমঘণ্টার যোগানসূচক a , b , c ও d বিন্দুগুলো যুক্ত করে S_L রেখাটি টানি। এটি হলো উদ্দীপকের আলোকে কারখানার শ্রমিকের যোগান রেখা।



ঘ উদ্দীপক থেকে প্রাপ্ত শ্রমের যোগান রেখার আকৃতির কারণ ব্যাখ্যার জন্য উদ্দীপকের ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় পরিমাপ গ্রহণ করে শ্রমের যোগান রেখা (S_L) অঙ্কন করা হলো।

চিত্রে অঙ্কিত S_L রেখার আকৃতি পর্যালোচনা করে বলা যায়, একজন শ্রমিক প্রতিঘণ্টা ২০ টাকা মজুরিতে ৫ শ্রমঘণ্টা যোগান দেন যা চিত্রে a বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়। মজুরি বৃদ্ধি পেয়ে ৪০ টাকা ও ৬০ টাকা হলে তিনি যথাক্রমে ৬ ও ৭ শ্রমঘণ্টা যোগান দেন। যা চিত্রে যথাক্রমে b ও c বিন্দু দ্বারা নির্দেশ করা হয়েছে। এসব ক্ষেত্রে মজুরি ও শ্রমের



যোগানের মধ্যে সম্মুখী সম্পর্ক থাকায় S_L রেখা একটি স্বাভাবিক যোগান রেখার আকৃতি ধারণ করেছে। কিন্তু এরপর মজুরি আরও বৃদ্ধি পেয়ে ঘণ্টাপ্রতি ৮০ টাকা হলে শ্রমিক শ্রমের যোগান কমিয়ে ওই মজুরিতে ৬ শ্রমঘণ্টা যোগান দেন, চিত্রে যা d বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। এক্ষেত্রে c থেকে d বিন্দু পর্যন্ত S_L রেখা পশ্চাৎমুখী অর্থাৎ বামদিকে বেকে গেছে, যা স্বাভাবিক যোগান রেখার ব্যতিক্রম।

প্রকৃত পক্ষে মজুরি অধিক বাড়ায় শ্রমিক মজুরি বৃদ্ধির তুলনায় বিশ্রামকে পছন্দ করে। ওই অবস্থায় তিনি শ্রমের যোগান কমিয়ে বিশ্রাম বাড়ান, চিত্তবিনোদনের ব্যবস্থা করেন এবং পরিবারের সুখ ও সমৃদ্ধির জন্য অধিক সময় ব্যয় করেন। এ অবস্থায় শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান উন্নত হয়। এসব কারণে S_L রেখা অধিক মজুরিতে বামদিকে পশ্চাৎমুখী অর্থাৎ বেকে যায়।

প্রশ্ন ৯ রফিক সাহেব সরকারি চাকরি করেন। তার ভাই একটি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত আছেন। উভয়ের বেতন যথাক্রমে ৪০ হাজার ও ৬০ হাজার। কিন্তু রফিক সাহেব বেতন ছাড়াও বাসস্থান, পরিবহণ প্রভৃতি সুবিধা ভোগ করেন এবং বেশ স্বচ্ছন্দে জীবনযাপন করেন। অন্যদিকে, রফিক সাহেবের ভাই অন্য কোনো সুবিধা পান না।

(সি. বো. '১৭। প্রশ্ন নং ৬।)

- মজুরি কাকে বলে? ১
- শ্রমের যোগান কীভাবে বৃদ্ধি করা যায়? ২
- উদ্দীপকে রফিক সাহেব ও তার ভাইয়ের মজুরির মধ্যে পার্থক্য লেখ। ৩
- উদ্দীপকের আলোকে কার প্রকৃত মজুরি বেশি এবং কেন? ব্যাখ্যা করো। ৪

৯ নং প্রশ্নের উত্তর

ক শ্রমিক তার শারীরিক ও মানসিক শ্রমের বিনিময়ে পারিশ্রমিক হিসেবে যে অর্থ লাভ করে তাকে মজুরি বলে।

খ প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধির মাধ্যমে শ্রমের যোগান বৃদ্ধি করা যায়।

শ্রমের যোগানের অন্যতম প্রধান নির্ধারক হলো প্রকৃত মজুরি। প্রকৃত মজুরির সাথে শ্রমের যোগানের সম্পর্ক ধনাত্মক বা সমমুখী; তাই প্রকৃত মজুরি বাড়লে শ্রমের যোগান বৃদ্ধি পায়। আবার, প্রকৃত মজুরি হ্রাস পেলে শ্রমের যোগানও হ্রাস পায়। কারণ প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধি পেলে শ্রমিকের ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়, সুযোগ সুবিধা বাড়ে ও জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধি পায় ফলে সে অধিক পরিমাণ শ্রম দিতে প্রস্তুত থাকে। সুতরাং, প্রকৃত মজুরি বৃদ্ধির মাধ্যমেই শ্রমের যোগান বৃদ্ধি করা যায়।

গ উদ্দীপকের রফিক সাহেব আর্থিক মজুরির পাশাপাশি প্রকৃত মজুরি এবং তার ভাই শুধু আর্থিক মজুরি পেয়ে থাকে। নিচে উভয় মজুরির মধ্যকার পার্থক্যগুলো উল্লেখ করা হলো—

কোনো শ্রমিক উৎপাদন কাজে অংশগ্রহণের জন্য যে পরিমাণ অর্থ লাভ করে তাই হলো আর্থিক মজুরি। কিন্তু প্রকৃত মজুরি হলো আর্থিক মজুরি দ্বারা ক্রয়কৃত দ্রব্য ও সেবা এবং চাকরিস্থল থেকে প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার সমষ্টি এবং আর্থিক মজুরি অর্থের মাধ্যমে পরিমাপযোগ্য, যেখানে প্রকৃত মজুরি দ্রব্য ও সেবার পরিমাণ দ্বারা পরিমাপ করা হয়।

আর্থিক মজুরি সাধারণত দামস্তুর দ্বারা প্রভাবিত হয় না, কিন্তু প্রকৃত মজুরি দামস্তুর দ্বারা প্রভাবিত হয়। আর্থিক মজুরি স্থির থেকে দামস্তুর বাড়লে প্রকৃত মজুরি কমে এবং দামস্তুর কমলে প্রকৃত মজুরি বাড়ে। অনেক ক্ষেত্রে, সম্মানজনক কাজে আর্থিক মজুরি কম, ঝুঁকিপূর্ণ কাজে আর্থিক মজুরি বেশি। অন্যদিকে, সম্মানজনক কাজে প্রকৃত মজুরি বেশি; এবং ঝুঁকিপূর্ণ কাজে প্রকৃত মজুরি কম হয়। তাছাড়া আর্থিক মজুরি শ্রমিকের কাজের প্রতি আগ্রহ ততটা সৃষ্টি করে না, যতটা করে প্রকৃত মজুরি। শ্রমিকের অর্থনৈতিক অবস্থা ও জীবনযাত্রার মান আর্থিক মজুরির ওপর নির্ভর করে না; তা করে প্রকৃত মজুরির ওপর। আবার হিসাবের দিক থেকে আর্থিক মজুরি হিসাব করা সহজ; কিন্তু প্রকৃত মজুরি হিসাব করা জটিল ও সময় সাপেক্ষ। সুতরাং বলা যায়, রফিক সাহেব ও তার ভাইয়ের মজুরির মধ্যে যথেষ্ট পার্থক্য রয়েছে।

ঘ উদ্দীপকে রফিক সাহেবের প্রকৃত মজুরি বেশি। কারণ রফিক সাহেব কর্মস্থল থেকে নগদ অর্থে মজুরি পাওয়ার পাশাপাশি সুন্দরভাবে জীবনযাপনের জন্য বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা লাভ করেন।

প্রকৃত মজুরি হলো আর্থিক মজুরি দ্বারা ক্রয়কৃত দ্রব্য ও সেবা এবং চাকরি স্থলে থেকে প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার সমষ্টি। শ্রমিকের প্রকৃত অবস্থা বলতে সে যে মানের জীবনযাপন করে তাকে বোঝায়। যদি তার জীবনযাত্রার মান উন্নত হয় তবে বলা যায়, তার প্রকৃত অবস্থা ভালো; অন্যথায় বলা যাবে, তার প্রকৃত অবস্থা খারাপ। উন্নত জীবনযাত্রার মান আর্থিক মজুরির ওপর নয় বরং প্রকৃত মজুরির ওপর নির্ভর করে।

রফিক সাহেবের ভাই মজুরি হিসেবে কেবল অর্থই পান; তার সাথে আনুষঙ্গিক কোনো সুযোগ-সুবিধা পান না। প্রাপ্ত মজুরি দিয়ে তাই তিনি জীবনযাত্রার মান খুব একটা উন্নত করতে পারেন না। কিন্তু রফিক সাহেব কর্মস্থল থেকে নগদ অর্থে মজুরি পাওয়ার সাথে সুন্দরভাবে জীবনযাপনের জন্য বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধাও লাভ করেন। এসবের ফলে রফিক সাহেবের জীবনযাত্রার মান তার ভাইয়ের জীবনযাত্রার মানের চেয়ে উন্নত। রফিক সাহেব কর্মস্থল থেকে যে সুযোগ-সুবিধা পান তার জন্য তাকে পরিশ্রম করতে হয় না। প্রতিমাসে রুটিনমাসিক তিনি তা পান এবং তিনি আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার দরুন যথেষ্ট অবসর সময় পান, যা তিনি পরিবারের দেখাশোনার কাজে ব্যয় করেন; এমনটি রফিক সাহেবের ভাই পারেন না।

অন্যদিকে, রফিক সাহেবের ভাই যে বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে কাজ করেন সেখান থেকে কেবল আর্থিক মজুরি বাবদ প্রতিমাসে ৬০ হাজার টাকা বেতন পান; রফিক সাহেব সরকারি চাকরি করেন, সেখানে মাসিক ৪০ হাজার টাকা বেতন ছাড়াও বাসস্থান, চিকিৎসা, পরিবহণ প্রভৃতি সুবিধা পেয়ে থাকেন। যদিও রফিক সাহেব তার ভাইয়ের তুলনায় ২০ হাজার টাকা কম বেতন পান, কিন্তু রফিক সাহেব যে আনুষঙ্গিক সুবিধাগুলো ভোগ করেন তার আর্থিক মূল্য ২০ হাজার টাকার চেয়ে বেশি। উপরে উল্লিখিত বিভিন্ন কারণে বলা যায়, রফিক সাহেবের মজুরি তার ভাইয়ের মজুরির চেয়ে বেশি।

প্রশ্ন ১০ রোহিনী পেশায় একজন নারী শ্রমিক। তার আর্থিক অবস্থা যেমন দুর্বল তেমনি সে অদক্ষ বলে মালিক প্রায়ই তাকে ঠকায়। আবার, সে একা অনেক সময় মালিকের অযৌক্তিক অনিয়মের বিরুদ্ধে প্রতিবাদ করতে পারে না। কেননা মালিক যেকোনো সময় তাকে ছাঁটাই করতে পারে। তাই সে অনেক সময় অন্যান্য শ্রমিকদের নিয়ে মালিকের বিরুদ্ধে প্রতিবাদ করতে চায়।

(ব. বো. ১৭। প্রশ্ন নং ৬)

- ক. শ্রমিকসংঘ কী? ১
- খ. শ্রমিকসংঘ কি মজুরি বাড়াতে পারে? ২
- গ. উদ্দীপকের আলোকে রোহিনীর মতো শ্রমিকদের স্বল্প দক্ষতার কারণ কী কী? ৩
- ঘ. শ্রমিকসংঘ কীভাবে তাদের ভাগ্যের পরিবর্তন ঘটাতে পারে? ব্যাখ্যা করো। ৪

১০ নং প্রশ্নের উত্তর

ক শ্রমিক সংঘ হলো শ্রমিকদের একটি স্থায়ী সংগঠন, যা তাদের কাজের বর্তমান অবস্থা বজায় রাখার জন্য অথবা অবস্থার উন্নতির জন্য চেষ্টা করে।

খ শ্রমিকসংঘ মালিকপক্ষের সাথে দরকষাকষি করে প্রত্যক্ষভাবে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে না, তবে পরোক্ষভাবে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে।

শ্রমিকগণ যৌথভাবে অর্থাৎ শ্রমিক সংঘের মাধ্যমে মালিক পক্ষের সাথে দরকষাকষি করে মজুরি বৃদ্ধি করতে পারে। শ্রমিকদের দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে উৎপাদন বাড়িয়ে শ্রমিক সংঘ মজুরির হার বৃদ্ধি করার জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করতে পারে।

গ উদ্দীপকের রোহিনী একজন নারী শ্রমিক। তার আর্থিক অবস্থা যেমন দুর্বল তেমনি সে অদক্ষ বলে মালিক তাকে প্রায়ই ঠকায়। রোহিনীর মতো শ্রমিকদের স্বল্প দক্ষতার পেছনে অনেকগুলো কারণ রয়েছে। সেগুলো নিম্নরূপ—

শিক্ষার অভাব: শ্রমিকদের স্বল্প দক্ষতার অন্যতম প্রধান কারণ হলো শিক্ষার অভাব। শিক্ষার অভাবে শ্রমিকরা দক্ষতা অর্জন করতে পারে না।

কারিগরি জ্ঞানের অভাব: শ্রমিকদের স্বল্প দক্ষতার আরেকটি প্রধান কারণ হলো কারিগরি জ্ঞানের অভাব। অদক্ষ শ্রমিকরা উৎপাদনের আধুনিক যন্ত্রপাতি ও কলা-কৌশল সম্বন্ধে সম্পূর্ণ অজ্ঞ। কারিগরি জ্ঞানের অভাবে তারা মান্ব্যাতার আমলের উৎপাদন পদ্ধতি অনুসরণ করে; ফলে তাদের উৎপাদনশীলতা কম হয়।

প্রশিক্ষণের অভাব: শ্রমিকদের স্বল্প দক্ষতার আরেকটি কারণ হলো প্রশিক্ষণের সুযোগ সুবিধার অভাব। নিয়মিত প্রশিক্ষণের অভাবে শ্রমিকরা তাদের কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি করতে পারে না।

ন্যায্য মজুরির অভাব: শ্রমিকরা তাদের দৈনন্দিন প্রয়োজন মেটানোর জন্য প্রয়োজনীয় মজুরি না পাওয়ায় তাদের কর্মস্পৃহা নষ্ট হয় এবং দক্ষতার সাথে কাজ করতে পারে না।

চাকরির নিরাপত্তাহীনতা: বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই শ্রমিকরা চাকরির নিরাপত্তাহীনতায় ভোগে। যেকোনো সময় মালিকপক্ষ তাদের ছাঁটাই করতে পারে। এ পরিবেশে শ্রমিকদের পক্ষে পেশায় দক্ষতা অর্জন করা সম্ভব হয় না।

উপরিউক্ত কারণগুলোর জন্যই উদ্দীপকের রোহিনীর মতো শ্রমিকরা স্বল্প দক্ষ হয়।

ঘ শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষা এবং সম্মিলিত উদ্যোগের মাধ্যমে জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধির লক্ষ্যে যে স্থায়ী সংগঠন গড়ে তোলা হয়, তাকে শ্রমিক সংঘ বলে। শ্রমিক সংঘ নিচের কার্যাবলি গ্রহণ করে তাদের ভাগ্যের পরিবর্তন ঘটাতে পারে—

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 বলে। এ জন্য শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের জন্য শিক্ষা, চিকিৎসা, চিকিৎসানোদনের ব্যবস্থা করে থাকে। আবার শ্রমিকদের আর্থিক দুরবস্থার সময় তাদেরকে আর্থিকভাবে সাহায্যও করে।

সংগ্রামী কার্যাবলি: শ্রমিক ও নিয়োগকর্তার মধ্যে বিরাজমান দ্বন্দ্ব থেকে 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।

রাজনৈতিক কার্যাবলি: শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদের স্বার্থরক্ষার জন্য বিভিন্ন রাজনৈতিক কার্যাবলি যেমন: আইন প্রণয়ন, দল গঠন, আইন সভায় প্রতিনিধি প্রেরণ ইত্যাদিতে অংশগ্রহণ করে থাকে।

আপসমূলক কার্যাবলি: শ্রমিক সংঘ মালিকপক্ষের সাথে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে শ্রমিকদের জন্য যথাসম্ভব সুযোগ-সুবিধা আদায় করে থাকে।

উপরিউল্লিখিত কার্যাবলির মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ তাদের ভাগ্যের পরিবর্তন ঘটাতে পারে।

প্রশ্ন ১১ সাজ্জাদ সাহেব মাসিক ৪০,০০০ টাকা মজুরিতে একটি প্রতিষ্ঠানে চাকুরিতে যোগদান করেন। এর বাইরে তিনি আর কোনো সুযোগ-সুবিধা পান না। কিন্তু তাঁর বন্ধু আলীম সাহেব মাসিক ৩০,০০০ টাকা মজুরিতে অপর একটি প্রতিষ্ঠানে যোগদান করেন। বেতনের পাশাপাশি আলীম সাহেব প্রতি মাসে বাড়ি ভাড়া বাবদ ৮,০০০ টাকা, চিকিৎসা ব্যয় বাবদ ৪,০০০ টাকা এবং টেলিফোন বিল বাবদ ১,৫০০ টাকার অতিরিক্ত সুবিধা পান। ঐ সময়ে দেশের দামস্তর ১০০ টাকা।

(রা. বো. '১৬/এম নং ৬/)

- ক. শ্রমের চাহিদা বলতে কী বোঝায়? ১
- খ. শ্রমের ব্যক্তিগত যোগান রেখা পশ্চাৎমুখী হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. আলীম সাহেবের প্রকৃত মজুরি নির্ণয় করো। ৩
- ঘ. আওতা, হিসাব করা নীতি নির্ধারণ ও অর্থনৈতিক তাৎপর্যের প্রেক্ষিতে সাজ্জাদ সাহেব ও আলীম সাহেবের মজুরির মধ্যে তুলনা করো। ৪

১১ নং প্রশ্নের উত্তর

ক আর্থিক মজুরি ও দামস্তরের প্রেক্ষিতে একটি নির্দিষ্ট সময়ে ও নির্দিষ্ট প্রকৃত মজুরিতে নিয়োগকারীরা যে পরিমাণ শ্রমিক নিয়োগ করতে প্রস্তুত থাকে তাকে শ্রমের চাহিদা বলে।

খ শ্রমের ব্যক্তিগত যোগান রেখা পশ্চাৎমুখী হয় কারণ মজুরি ও শ্রমের যোগানের মধ্যে বিপরীত সম্পর্ক বিরাজ করে।

শ্রমের মজুরি বাড়লে একজন শ্রমিক বেশি শ্রম দেয়। কিন্তু একটি নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত মজুরি বৃদ্ধির সাথে শ্রমের যোগান বাড়বে। এক পর্যায়ে মজুরি যখন অধিক হবে তখন শ্রমিক আরাম-আয়েশে মত্ত হবে। তখন শ্রমিক শ্রমঘণ্টা কমিয়ে বিশ্রামের সময় বাড়ালে শ্রমের যোগান হ্রাস পায়। তাই দেখা যায়, প্রথম অবস্থায় শ্রমের মজুরি ও যোগানের মধ্যে সমমুখী সম্পর্ক বিরাজ করলেও একটি নির্দিষ্ট পরিমাণ মজুরির পর, মজুরি ও শ্রমের যোগানের মধ্যে বিপরীত সম্পর্ক বিরাজ করে। এ কারণে শ্রমের ব্যক্তিগত যোগান রেখা পশ্চাৎমুখী হয়।

গ দৈনন্দিন জীবনের বিভিন্ন প্রকার অভাব পূরণের জন্য শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দিয়ে যে পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করে এবং কর্মস্থল থেকে যেসব সুযোগ-সুবিধা লাভ করে এ দুয়ের সমষ্টি হলো শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি।

একজন শ্রমিক তার শ্রমের বিনিময়ে আর্থিক মজুরি ছাড়াও নানা ধরনের সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকে। যেমন: বিনামূল্যে বাসস্থান, চিকিৎসা, যাতায়াত সুবিধা ইত্যাদি। এ কারণে শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি হবে আর্থিক মজুরির ক্রয়ক্ষমতা এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধার সমষ্টির সমান। এ হিসেবে আলীম সাহেবের প্রকৃত মজুরি নিম্নরূপভাবে নির্ধারণ করা যায়:

১. আলীম সাহেবের মাসিক বেতন: ৩০,০০০ টাকা।

২. অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা:

- i. বাড়ি ভাড়া: ৮,০০০ টাকা
- ii. চিকিৎসা ভাতা: ৪,০০০ টাকা
- iii. টেলিফোন ভাতা: ১,৫০০ টাকা

সুতরাং আলীম সাহেবের প্রকৃত মজুরি হলো— ৩০,০০০ + ৮,০০০ + ৪,০০০ + ১,৫০০ = ৪৩,৫০০ টাকা। অতএব বলা যায়, আলীম সাহেবের প্রকৃত মজুরি ৪৩,৫০০ টাকা।

ঘ উদ্দীপকের সাজ্জাদ সাহেব ও আলীম সাহেবের মজুরি এক নয়। কারণ সাজ্জাদ সাহেবের মাসিক বেতন ৪০,০০০ টাকা যা প্রকৃত মজুরির অন্তর্ভুক্ত। অন্যদিকে, আলীম সাহেব মাসিক ৩০,০০০ টাকা বেতন পেলেও সাথে বাড়ি ভাড়া, চিকিৎসা সুবিধা, এবং টেলিফোন বিল বাবদ আরও ১৩,৫০০ টাকা পায় যা তার প্রকৃত মজুরি। শ্রমিক উৎপাদন কাজে অংশ গ্রহণ করে যে অর্থ লাভ করে তাই আর্থিক মজুরি। অন্যদিকে, শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দ্বারা যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা ক্রয় করতে পারে এবং কর্মস্থল থেকে অন্যান্য যে সুযোগ-সুবিধা পায় তার সমষ্টিতে প্রকৃত মজুরি বলে।

আওতা, হিসাব, নীতিনির্ধারণ ও অর্থনৈতিক তাৎপর্যের প্রেক্ষিতে আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরির মধ্যে তুলনা করা হলো—

১. আর্থিক মজুরির আওতা সংকীর্ণ বা সীমাবদ্ধ। কিন্তু প্রকৃত মজুরির আওতা অপেক্ষাকৃত প্রসারিত।
২. আর্থিক মজুরি হিসাব করা সহজ ও কম সময় সাপেক্ষ। পক্ষান্তরে প্রকৃত মজুরি হিসাব করা জটিল ও অধিক সময় সাপেক্ষ।
৩. শ্রমিকদের 'মজুরিনীতি' নির্ধারণে আর্থিক মজুরিকে কম গুরুত্ব দেওয়া হয়। অন্যদিকে শ্রমিকদের 'মজুরিনীতি' নির্ধারণে প্রকৃত মজুরিকে অধিক গুরুত্ব দেওয়া হয়।
৪. আর্থিক মজুরির অর্থনৈতিক তাৎপর্য কম। কিন্তু প্রকৃত মজুরির অর্থনৈতিক তাৎপর্য অধিক।

অতএব সব দিক তুলনা করলে বোঝা যায় যে, আর্থিক মজুরির তুলনায় প্রকৃত মজুরি তুলনামূলক বেশি।

প্রশ্ন ১২ 'রূপসী বাংলা ফ্যাশন হাউস' একটি শতভাগ রপ্তানিমুখী শ্রমিকবান্ধব গার্মেন্টস কারখানা। প্রতিষ্ঠানটি জনপ্রতি শ্রমিকদেরকে দৈনিক ২০০ টাকা মজুরি দিলে তারা ৮ ঘণ্টা কাজ করে। মজুরি বৃদ্ধি করে দৈনিক ৩০০ টাকা দিলে শ্রমিকরা কাজ করে ১০ ঘণ্টা। মজুরি আরও বৃদ্ধি করে দৈনিক জনপ্রতি ৪০০ টাকা দিলে তখন শ্রমিকেরা কাজ করে ৮ ঘণ্টা এবং তখন পরিবারের পেছনে অধিক সময় ব্যয় করে। প্রতিষ্ঠানটি শ্রমিকদের বছরে ২টি উৎসব বোনাস, বার্ষিক মুনাফার নির্দিষ্ট অংশ প্রদান, উন্নত প্রশিক্ষণ, বার্ষিক ১৫ দিন ভ্রমণ ছুটি প্রদান করে। কিন্তু তার পাশের জেমস ফ্যাশন কারখানায় কেবলমাত্র নির্ধারিত মজুরিতেই শ্রমিকদের কাজ করতে হয়।

(রা. বো. '১৬/এম নং ৫/)

- ক. প্রকৃত মজুরি বলতে কী বোঝায়? ১
- খ. মজুরি শ্রমের চাহিদাকে কীভাবে প্রভাবিত করে? ২
- গ. উদ্দীপকে উল্লিখিত রূপসী বাংলা কারখানার শ্রমের যোগানরেখা অঙ্কন করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে উল্লিখিত কারখানাগুলোর মধ্যে কোনটিতে শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান উন্নতর এবং কেন? ৪

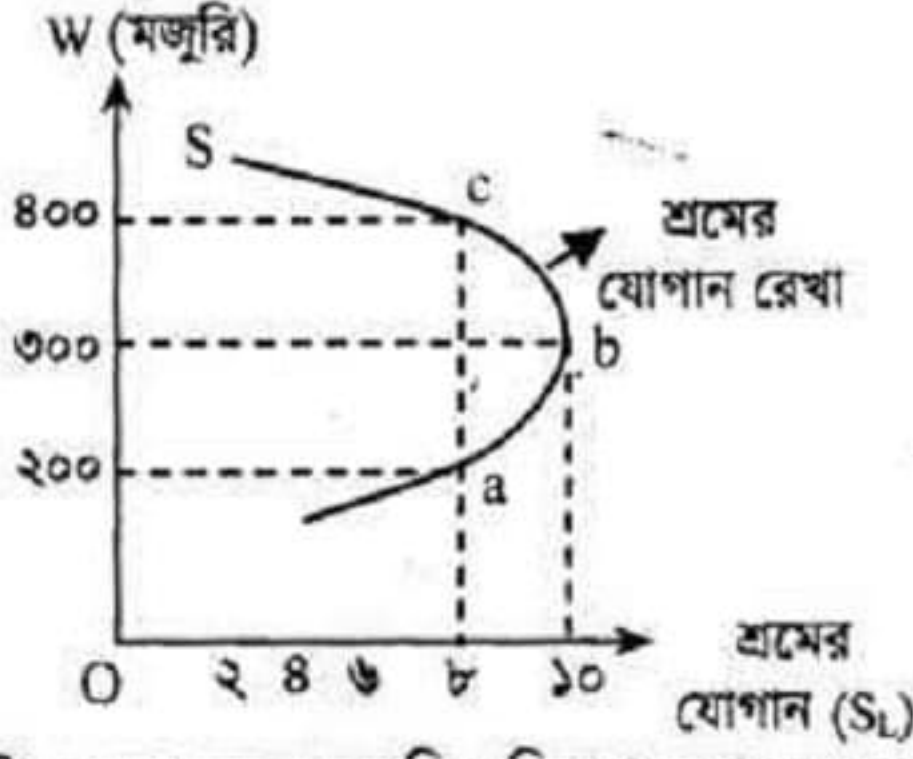
১২ নং প্রশ্নের উত্তর

ক দৈনন্দিন জীবনের বিভিন্ন প্রকার অভাব পূরণের জন্য শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দ্বারা যে পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করে এবং কর্মস্থল থেকে যেসব সুযোগ-সুবিধা লাভ করে—এ দুয়ের সমষ্টিতে শ্রমের প্রকৃত মজুরি বলে।

খ শ্রমের চাহিদা হলো উদ্ভূত চাহিদা—এটি শ্রমিকের জন্য নয় বরং তার উৎপাদনশীলতার জন্য হয়। শ্রমিক যা উৎপাদন করে তার মূল্য অর্থাৎ শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা যদি তাকে প্রদত্ত মজুরি থেকে বেশি হয় তবে শ্রমের চাহিদা অধিক হয়। মজুরি কম থাকলে এমনটি হয়। আর শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা তাকে প্রদত্ত মজুরি থেকে যদি কম হয় তবে শ্রমের চাহিদাও কম হয়। মজুরি বেশি হলে এমন হয় তাই বেশি মজুরিতে কম এবং কম মজুরিতে বেশি শ্রমের চাহিদা হয়।

গ উদ্দীপকে প্রদত্ত তথ্যাদি থেকে শ্রমের যোগান সূচি তৈরিপূর্বক শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করা হলো।

শ্রমের মজুরি (টাকায়)	শ্রমের যোগান (ঘণ্টায়)
২০০	৮
৩০০	১০
৪০০	৮



রেখাচিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমঘণ্টা ও লম্ব অক্ষে মজুরি পরিমাপ করা হয়েছে। সূচিতে দেখা যায় ২০০, ৩০০ ও ৪০০ টাকা মজুরিতে শ্রমের যোগান হয় যথাক্রমে ৮, ১০ ও ৮ ঘণ্টা যা আবার যথাক্রমে a, b, ও c বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। এখন বিভিন্ন মজুরিতে শ্রমঘণ্টার যোগানসূচক a, b, ও c বিন্দুগুলো যুক্ত করে S_L রেখাটি টানা হয়েছে। এটিই হলো রূপসী বাংলা কারখানার শ্রমের যোগান রেখা।

ঘ দৈনন্দিন জীবনযাপন করতে গিয়ে শ্রমিকরা কী পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ভোগ করে তার ওপর তাদের জীবনযাত্রার মান নির্ভর করে। যদি তারা আর্থিক মজুরি দিয়ে অধিক পরিমাণে দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করতে পারে তবে তা তাদের জীবনযাত্রার মান বাড়ায়। এছাড়া তারা যদি কর্মস্থল থেকে বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা লাভ করে, তবে তা তাদের ভোগ বাড়ায়। এসবই তাদের জীবনযাত্রার মান উন্নত করে। এ প্রেক্ষিতে উদ্দীপকে উল্লিখিত কারখানা দুটির শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান বিবেচনা করা হলো।

রূপসী বাংলা ফ্যাশন হাউজ মাঝেমধ্যেই শ্রমিকদের আর্থিক মজুরি বাড়ায়। বাড়তি মজুরি দিয়ে তারা ক্রমেই অধিক পরিমাণে দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করতে পারে। তাছাড়া আর্থিক মজুরি অধিক বাড়ায় তারা শ্রমের যোগান কমিয়ে বিশ্রাম বাড়ায়, চিকিৎসাবিনোদনের ব্যবস্থা করে এবং পরিবারের পেছনে অধিক সময় ব্যয় করে। এ অবস্থায় তাদের জীবনযাত্রার মান উন্নত হয়। কিন্তু পাশের 'জেমস ফ্যাশন' কারখানায় দেখা যায়, শ্রমিকরা কেবল নির্ধারিত মজুরিতেই কাজ করে। মুদ্রাস্ফীতির এ যুগে নির্ধারিত মজুরি দিয়ে ক্রমেই কম পরিমাণ দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করায় তাদের জীবনযাত্রার মান নিম্ন হয়ে পড়ে। কম মজুরিতে অধিক শ্রম দাম করতে গিয়ে তারা অবসর যাপন ও পরিবারের ঠিকমতো দেখাশুনা করতে পারে না। এসবই তাদের জীবনযাত্রার মানের অবনতি ঘটায়।

সর্বোপরি রূপসী বাংলা ফ্যাশন হাউজ শ্রমিকদের বছরে ২টি বোনাস ও বার্ষিক মুনাফার নির্দিষ্ট অংশ প্রদান করে। প্রতিষ্ঠানটি শ্রমিকদের জন্য উন্নত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা, ভ্রমণ ছুটি ইত্যাদি সুযোগ-সুবিধাও দেয়। এসবই শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান উন্নত করে। এসবের অনুপস্থিতিতে জেমস ফ্যাশনের শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান নিম্ন হয়ে পড়ে।

সুতরাং বলা যায়, জেমস ফ্যাশনের তুলনায় রূপসী বাংলা ফ্যাশনের শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান অনেক উন্নত।

প্রশ্ন ১৩ রানা ও রাজু দুই বন্ধু। দুজনেই দুটি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত আছেন। রানা কোম্পানির নিকট থেকে প্রতিমাসে ৫০,০০০ টাকা বেতন পান। অন্যদিকে, রাজু তার কোম্পানি থেকে মাসিক ৪০,০০০ টাকা বেতন পান। রাজুকে কোম্পানি থেকে পরিবহন সুবিধা, বাসস্থান ও চিকিৎসা সুবিধা প্রদান করা হয়।

- ক. মজুরি কী? ১
- খ. আর্থিক মজুরি নয়, প্রকৃত মজুরি দ্বারা শ্রমিকের প্রকৃত অবস্থা জানা যায়- ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. রানা ও রাজুর মজুরির মধ্যে পার্থক্য লেখ। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে কার মজুরি বেশি এবং কেন? ৪

১৩ নং প্রশ্নের উত্তর

ক শ্রমিক তার শারীরিক ও মানসিক শ্রমের বিনিময়ে পারিশ্রমিক হিসেবে যে অর্থ লাভ করে তাকে মজুরি বলে।

খ আর্থিক মজুরির ক্রয়ক্ষমতা ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধার ভিত্তিতে প্রকৃত মজুরি পরিমাপ করা হয়ে থাকে। শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দ্বারা যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা ক্রয় করতে পারে এবং কর্মস্থল থেকে অন্য যেসব সুযোগ-সুবিধা পায় তার সমষ্টিকে প্রকৃত মজুরি বলে। শ্রমিকের প্রকৃত অর্থনৈতিক অবস্থা প্রকৃত মজুরির ওপর নির্ভরশীল। আবার, প্রকৃত মজুরি দামস্তর দ্বারা প্রভাবিত হয়। ফলে প্রকৃত মজুরি হ্রাস, বৃদ্ধি পায়। এজন্য বলা হয়, শ্রমিকের প্রকৃত অবস্থা আর্থিক মজুরি নয়, প্রকৃত মজুরি দ্বারা জানা যায়।

গ উদ্দীপকের রানা প্রতিমাসে ৫০,০০০ টাকা বেতন পায় যা তার আর্থিক মজুরি। আর রাজু আর্থিক মজুরি হিসেবে ৪০,০০০ টাকা পাওয়ার পাশাপাশি কোম্পানি হতে আরও কিছু সুযোগ-সুবিধা পায় যার ভিত্তিতে বলা যায় সে প্রকৃত মজুরি পায়। নিচে দুই ধরনের মজুরির মধ্যে পার্থক্য দেখানো হলো—

- কোনো শ্রমিক উৎপাদন কাজে অংশগ্রহণের জন্য যে পরিমাণ অর্থ লাভ করে তাই হলো আর্থিক মজুরি। অন্যদিকে, প্রকৃত মজুরি হলো আর্থিক মজুরি দ্বারা ক্রয়কৃত দ্রব্য ও সেবা এবং চাকরি স্থল থেকে প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার সমষ্টি।
- আর্থিক মজুরি দামস্তর দ্বারা প্রভাবিত হয় না। অপরদিকে, প্রকৃত মজুরি দামস্তর দ্বারা প্রভাবিত হয়। অর্থাৎ আর্থিক মজুরি স্থির থেকে দামস্তর বাড়লে প্রকৃত মজুরি কমে এবং দামস্তর কমলে প্রকৃত মজুরি বাড়ে।
- আর্থিক মজুরি শুধু প্রাপ্য নগদ অর্থের সমান হয়ে থাকে। একে সাধারণত 'W' দ্বারা প্রকাশ করা হয়। অপরদিকে, প্রকৃত মজুরি প্রাপ্য নগদ অর্থের ক্রয়ক্ষমতা ও অন্যান্য সুবিধার সমষ্টির সমান হয়ে থাকে; এক্ষেত্রে প্রকৃত মজুরি $W_R = \frac{W + AB}{P} + C$ দ্বারা প্রকাশ করা হয়। [এখানে, W_R = প্রকৃত মজুরি, P = দামস্তর, W = আর্থিক মজুরি, AB = অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা যা অর্থের মাধ্যমে পরিমাপযোগ্য এবং C = অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা যা অর্থ দ্বারা পরিমাপযোগ্য নয়]
- শ্রমিকের অর্থনৈতিক অবস্থা ও জীবনযাত্রার মান আর্থিক মজুরির উপর নির্ভর করে না। অন্যদিকে, শ্রমিকের অর্থনৈতিক অবস্থা ও জীবনযাত্রার মান প্রকৃত মজুরির উপর নির্ভর করে।
- মনে করি, কোনো শ্রমিকের কোনো প্রতিষ্ঠানে চাকরি করে মাসিক ১০,০০০ টাকা বেতন পায়। এক্ষেত্রে, আর্থিক মজুরি $W = ১০,০০০$ টাকা। অপরদিকে, কোনো শ্রমিক যদি মাসিক ১০,০০০ টাকা আর্থিক মজুরি ছাড়াও পোশাক-পরিচ্ছদ, ঔষধপত্র, বাসস্থান, সন্তানদের লেখাপড়ার খরচ, গাড়ি ইত্যাদি বাবদ আরও ৬,০০০ টাকার সুবিধা ভোগ করে, তবে তার প্রকৃত মজুরি হবে $W_R = (১০,০০০ + ৬,০০০)$ টাকা = ১৬,০০০ টাকা।

সুতরাং বলা যায়, রানা ও রাজুর মজুরির মধ্যে যথেষ্ট পার্থক্য রয়েছে।

ঘ উদ্দীপকের রাজুর মজুরি বেশি। কারণ তিনি কর্মস্থল থেকে আর্থিক মজুরির পাশাপাশি প্রকৃত মজুরি পেয়ে থাকেন যা তার সুন্দরভাবে জীবনযাপনের জন্য সহায়ক।

প্রকৃত মজুরি হলো আর্থিক মজুরি দ্বারা ক্রয়কৃত দ্রব্য ও সেবা এবং চাকরি স্থল থেকে প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার সমষ্টি। শ্রমিকের প্রকৃত অবস্থা বলতে সে যে মানের জীবনযাপন করে সেটি বোঝায়। যদি তার জীবনযাত্রার মান উন্নত হয় তবে বলা যায়, তার প্রকৃত অবস্থা ভালো; অন্যথায় বলা যাবে, তার প্রকৃত অবস্থা খারাপ। উন্নত জীবনযাত্রার মান আর্থিক মজুরির ওপর নয় বরং প্রকৃত মজুরির উপর নির্ভর করে।

রানা মজুরি হিসেবে কেবল একগাছা অর্থই পান; তার সাথে আনুষঙ্গিক কোনো সুযোগ-সুবিধা পান না। তাই তিনি প্রাপ্ত মজুরি দিয়ে জীবনযাত্রার মান খুব একটা উন্নত করতে পারছেন না। কিন্তু রাজু কর্মস্থল থেকে নগদ অর্থ মজুরি পাওয়ার সাথে সুন্দরভাবে জীবনযাপনের জন্য বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধাও (যেমন— পোশাক-পরিচ্ছদ, ঔষধপত্র, বাসস্থান, সন্তানদের লেখাপড়ার খরচ, গাড়ি) লাভ করেন। এসব সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার ফলে রানার তুলনায় রাজুর জীবনযাত্রার মান উন্নত। তাছাড়া, রাজুকে কর্মস্থল থেকে এসব সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার জন্য অতিরিক্ত কোনো পরিশ্রম করতে হয় না। প্রতিমাসে রুটিনমাসিক তিনি তা পেয়ে যান, এবং তিনি আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার দরুন যথেষ্ট অবসর সময় পান যা তিনি পরিবারের দেখাশোনার কাজে ব্যয় করেন।

কাজেই বলা যায়, রানা যে প্রতিষ্ঠানে কাজ করেন সেখান থেকে তিনি কেবল আর্থিক মজুরি বাবদ প্রতিমাসে ৫০,০০০ টাকা বেতন পান; অন্যদিকে তার বন্ধু রাজু যেখানে কাজ করেন সেখান থেকে তিনি মাসিক ৪০,০০০ টাকা বেতন ছাড়াও পরিবহন সুবিধা, বাসস্থান ও চিকিৎসা সুবিধা পেয়ে থাকেন। যদিও রাজু তার বন্ধু রানা সাহেব থেকে ১০,০০০ টাকা কম বেতন পান, কিন্তু রাজু যে আনুষঙ্গিক সুবিধাগুলো ভোগ করেন তার আর্থিক মূল্য ১০,০০০ টাকার চেয়ে যথেষ্ট বেশি। উপরোল্লিখিত বিভিন্ন কারণে বলা যায়, রানার চেয়ে রাজু বেশি মজুরি পান।

প্রশ্ন ১৪ কামাল সাহেব মাসিক ২০,০০০ টাকা মজুরিতে একটি প্রতিষ্ঠানে চাকরিতে যোগদান করেন। এর বাইরে তিনি আর কোন সুযোগ-সুবিধা পান না। কিন্তু তার বন্ধু জামাল সাহেব মাসিক ১৫,০০০ টাকা মজুরিতে অপর একটি প্রতিষ্ঠানে চাকরিতে যোগদান করেন। বেতনের পাশাপাশি জামাল সাহেব প্রতি মাসে বাড়ি ভাড়া বাবদ ৪,০০০ টাকা, চিকিৎসা ব্যয় বাবদ ২,০০০ টাকা এবং শিক্ষা সহায়ক ভাড়া বাবদ ১,০০০ টাকার অতিরিক্ত সুবিধা পান। ঐ সময়ে দেশের দামস্তর ৫০ টাকা।

ক/বো. ১৬/প্রশ্ন নং ৭/

- ক. শ্রম কী? ১
- খ. মজুরি ও আয় একই কিনা ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. জামাল সাহেবের প্রকৃত মজুরি নির্ণয় করো। ৩
- ঘ. আওতা হিসাব করা, নীতি নির্ধারণ ও অর্থনৈতিক তাৎপর্যের প্রেক্ষিতে কামাল সাহেব ও জামাল সাহেবের মজুরির মধ্যে তুলনা করো। ৪

১৪ নং প্রশ্নের উত্তর

ক উৎপাদন কাজে নিয়োজিত মানুষের শারীরিক ও মানসিক সকল প্রকার কর্ম প্রচেষ্টাকে শ্রম বলে।

খ সৃজনশীল ৮ নং প্রশ্নের 'খ' এর উত্তর দেখো।

গ শ্রমিক তার আর্থিক মজুরি দ্বারা যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা ক্রয় করতে পারে এবং কর্মস্থল থেকে অন্যান্য যে সুযোগ-সুবিধা (বিনামূল্যে বাসস্থান, চিকিৎসা, যাতায়াত সুবিধা) পায় তার সমষ্টিকে প্রকৃত মজুরি বলে। শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি নির্ণয় করতে হলে আর্থিক মজুরির সাথে প্রাপ্ত বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধার আর্থিক মূল্য যোগ করে তাকে প্রচলিত দামস্তর দিয়ে ভাগ করতে হবে। এ হিসেবে জামাল সাহেবের প্রকৃত মজুরি নিম্নরূপভাবে নির্ধারণ করা যায়:

১. জামাল সাহেবের মাসিক বেতন:	১৫,০০০ টাকা
২. অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা	
i. বাড়ি ভাড়া... ..	৪,০০০ টাকা
ii. চিকিৎসা ভাতা... ..	২,০০০ টাকা
iii. শিক্ষা ভাতা	১,০০০ টাকা

মোট প্রাপ্তি : ২২,০০০ টাকা

∴ জামাল সাহেবের প্রকৃত মজুরি = ২২,০০০ ÷ ৫০
= ৪৪০ একক দ্রব্য ও সেবা।

ঘ কামাল সাহেব ও জামাল সাহেবের মজুরি এক নয়; কামাল সাহেবের কাজের সাথে আর্থিক মজুরি ও জামাল সাহেবের কাজের সাথে প্রকৃত মজুরি সম্পর্কিত। আওতা, হিসাব করা, নীতি নির্ধারণ, অর্থনৈতিক তাৎপর্যের প্রেক্ষিতে এ দুটি মজুরির মধ্যে তুলনা করা হলো:

১. আওতা: কামাল সাহেবের মজুরির আওতা সংকীর্ণ বা সীমাবদ্ধ। তার মজুরি কেবল মজুরি হিসেবে প্রাপ্ত অর্থের অঙ্কেই সীমিত। কিন্তু জামাল সাহেবের মজুরির আওতা অপেক্ষাকৃত প্রসারিত; এখানে অর্থের অঙ্কে প্রাপ্ত মজুরির সাথে কর্মস্থল থেকে বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির কথাও চিন্তা করতে হয়।
২. হিসাব করা: কামাল সাহেবের মজুরি হিসাব করা সহজ ও কম সময়সাপেক্ষ; কাজ করে তিনি কত টাকা পেলেন তা জানলেই এ মজুরি সম্পর্কে ধারণা পাওয়া যায়। কিন্তু জামাল সাহেবের মজুরি হিসাব করতে গেলে তিনি কাজ করা বাবদ কত টাকা পেলেন এবং কর্মস্থল থেকে কী কী সুযোগ-সুবিধা লাভ করলেন তা জানা দরকার। এ প্রেক্ষিতে বলা হয়, প্রকৃত মজুরি হিসাব করা জটিল ও সময়সাপেক্ষ ব্যাপার।

৩. নীতি নির্ধারণ: কামাল সাহেবের মজুরির ব্যবহারিক গুরুত্ব তুলনামূলকভাবে কম। অপরদিকে জামাল সাহেবকে মজুরি দিতে গেলে চিন্তা করতে হয়। কারণ তাকে আর্থিক মজুরির সাথে কী আর কী সব সুযোগ-সুবিধা দেওয়া যায় যাতে তার কর্মস্পৃহা বাড়ে। তাই বলা হয়ে থাকে প্রকৃত মজুরির ব্যবহারিক গুরুত্ব অনেক বেশি। তাছাড়া 'মজুরি নীতি' নির্ধারণে আর্থিক মজুরি অপেক্ষা প্রকৃত মজুরিকে বেশি গুরুত্ব দেয়া হয়।

৪. অর্থনৈতিক তাৎপর্য: কামাল সাহেব যে মজুরি পান তার অর্থনৈতিক তাৎপর্য কম। কিন্তু জামাল সাহেব যে মজুরি পান তার তাৎপর্য অধিক। কারণ শ্রমিকের প্রকৃত অর্থনৈতিক অবস্থা ও জীবনযাত্রার মান কতটা উন্নত হবে তা আর্থিক মজুরি অপেক্ষা প্রকৃত মজুরির উপরই বেশি নির্ভর করে।

তাই বলা যায়, আর্থিক মজুরির তুলনায় প্রকৃত মজুরির ধারণা অধিক গুরুত্বপূর্ণ।

প্রশ্ন ১৫ রোকেয়া একটি গার্মেন্টস ফ্যাক্টরিতে কাজ করে। এ কাজে কোনো অভিজ্ঞতা না থাকায় তার মাসিক বেতন মাত্র ২৫০০ টাকা। বিকল্প কর্মসংস্থানের সুযোগ নেই বিধায় বাধ্য হয়ে সে এ কাজ করছে। তাছাড়া এখানে কাজের অনুকূলে পরিবেশ নেই বলে শ্রমিকদের দক্ষতাও কম। অথচ দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য গার্মেন্টস একটি গুরুত্বপূর্ণ খাত। তাই এ খাতের উন্নয়নের জন্য মজুরি বৃদ্ধি, চাকরির শর্ত উন্নয়ন, শ্রমিকদের শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ দান এবং স্বাস্থ্যসম্মত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা অতীব জরুরি।

ক/বো. ১৬/প্রশ্ন নং ৮/

- ক. শ্রমের যোগান কী? ১
- খ. শ্রমের যোগান রেখা কখন পশ্চাৎমুখী হয়? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. গার্মেন্টসের কাজে রোকেয়ার অনাগ্রহের কারণ উদ্দীপকের আলোকে নিরূপণ করো। ৩
- ঘ. বাংলাদেশের গার্মেন্টস শ্রমিকদের দক্ষতা কীভাবে বৃদ্ধি করা যায়? উদ্দীপকের আলোকে বিশ্লেষণ করো। ৪

১৫ নং প্রশ্নের উত্তর

ক বিভিন্ন মজুরি হারে একটি নির্দিষ্ট ধরনের যে সংখ্যক শ্রমিক কাজ করতে ইচ্ছুক থাকে তাকে শ্রমের যোগান বলে।

খ একটি নির্দিষ্ট ন্যূনতম মজুরি স্তরের নিচে শ্রমিক কাজ করতে ইচ্ছুক হয় না। এ ন্যূনতম স্তরের চেয়ে মজুরি বাড়লে শ্রমের যোগান বাড়ে। এক্ষেত্রে শ্রমের যোগান রেখা বামদিক থেকে ডানদিকে উর্ধ্বগামী হয়। মজুরি বেড়ে একটি নির্দিষ্ট স্তরে উন্নীত হয়ে তারপর আরও বাড়লে শ্রমের যোগান আর না বেড়ে বরং হ্রাস পায়। শ্রমিকরা অতিরিক্ত কাজের পরিবর্তে অবসর পছন্দ করায় এমনটি হয়। এ পর্যায়ে শ্রমের যোগান রেখা পেছনের দিকে বেঁকে যায় অর্থাৎ পশ্চাৎমুখী হয়।

গ গার্মেন্টসের কাজে রোকেয়ার অনাগ্রহের কারণ হচ্ছে স্বল্প মজুরি এবং কাজের প্রতিকূল পরিবেশ।

যেসব শিল্পে শ্রমিকদের মজুরি অত্যন্ত কম তার মধ্যে গার্মেন্টস শিল্প অন্যতম। রোকেয়ার মাসিক বেতন মাত্র ২,৫০০ টাকা। মুদ্রাস্ফীতির এ সময়ে সামান্য এ টাকা দিয়ে সে ন্যূনতম গ্রাসাচ্ছাদনের ব্যবস্থাই করতে পারে না; সুন্দরভাবে জীবনযাপন তো দূরের কথা। আর্থিক অনটনে জড়জড়িত রোকেয়ার তাই কাজে আগ্রহ নেই।

তাছাড়া, উৎপাদনক্ষেত্রে অভিজ্ঞ ও প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রমিকের প্রয়োজন পড়ে। রোকেয়া হলো অশিক্ষিত ও অনভিজ্ঞ; কোনো কাজের জন্য তার প্রশিক্ষণ নেই। এ অবস্থায় তারপক্ষে বেশি বেতনে অন্য কোথাও কাজ সংগ্রহ করা সম্ভব নয়। এতদসত্ত্বেও সে অন্যত্র কাজ খোঁজে। ফলে ফ্যাক্টরিতে যে নিষ্ঠা ও আগ্রহ নিয়ে তার কাজ করা উচিত ছিল তা তার নেই। রোকেয়া যে গার্মেন্ট ফ্যাক্টরিতে কাজ করে সেখানে দেশের অন্যান্য ফ্যাক্টরির মতো কাজের অনুকূল পরিবেশ নেই। তাকে আলো-বাতাসহীন ও অস্বাস্থ্যকর এক বিরাট ঘরে একসঙ্গে গাদাগাদি হয়ে কাজ করতে হয়। সেখানে ভালোভাবে চলাফেরাও করা যায় না। দিনের পর দিন এ রকম পরিবেশে কাজ করতে করতে সে হাঁফিয়ে উঠেছে। এজন্য সে কাজের প্রতি উদাসীন ও কর্মবিমুখ হয়ে পড়েছে।

সুতরাং বলা যায়, উপরোল্লিখিত বিভিন্ন কারণের জন্য গার্মেন্টস এর কাজে রোকেয়ার অনাগ্রহ রয়েছে।

মজুরি, চাকরি, শর্তাবলি উন্নয়ন, শ্রমিকদের শিল্পগত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা এবং স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশ নিশ্চিতকরণের মাধ্যমেই বাংলাদেশের গার্মেন্টস শ্রমিকদের দক্ষতা বৃদ্ধি করা যায়।

শ্রমিক কাজের উপযুক্ত মজুরি পেলে কাজের প্রতি আগ্রহী হয়ে উঠে; যার ফলে তার উৎপাদনশীলতা বাড়ে। তাই বাংলাদেশে গার্মেন্টস শিল্পে কম মজুরিতে কর্মরত শ্রমিকদের মজুরি বাড়াতে হবে। তাদেরকে এমন মজুরি দিতে হবে যা দিয়ে সম্মানজনক জীবনযাপন করা যায়। উপযুক্ত মজুরি পেলে শ্রমিকরা কাজের প্রতি আগ্রহী হয়ে উঠলে তাদের কর্মদক্ষতা বাড়বে।

আবার, গার্মেন্টস শ্রমিকদেরকে দক্ষ শ্রমিক হিসেবে গড়ে তুলতে হলে কাজের শর্তাদি তাদের জীবনযাপনের অনুকূল করতে হবে। কাজের সময়সীমা হ্রাস, সবেতন ছুটি, লভ্যাংশ দান, অবসর ভাতা ও দুর্ঘটনার জন্য ক্ষতিপূরণ ইত্যাদি মাধ্যমে কাজের শর্তাবলি উন্নত করতে হবে। এমনটি করলে তারা অধিক উৎপাদনে উৎসাহী হবে ও তাদের দক্ষতা বাড়বে। কোনো শিল্পে দক্ষতার সাথে কাজ করতে হলে ঐ শিল্পের শিল্পগত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ অত্যন্ত জরুরি। তাই এদেশে গার্মেন্টস শিল্পে কার্যরত অদক্ষ শ্রমিকদের জন্য এ শিল্পের শিল্পগত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। এ কাজে এ শিল্পের উদ্যোক্তাদের সম্মিলিত প্রচেষ্টা ও কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ প্রয়োজন।

তাছাড়া, শ্রমিকের দক্ষতা বাড়াতে হলে ফ্যাক্টরির ভেতর ও বাইরের পরিবেশ স্বাস্থ্যসম্মত ও অধিক্ষণ কাজ করার উপযোগী করতে হবে। এজন্য ফ্যাক্টরির ভেতরে প্রচুর আলো বাতাস প্রবেশের ব্যবস্থা করতে হবে। কাজের জায়গা প্রসারিত ও স্বাচ্ছন্দ্যে কাজ করার উপযোগী করতে হবে। ফ্যাক্টরির ভেতর ও বাইরে যাতে ঘিজি পরিবেশে বিরাজ না করে সেজন্য নালা-নর্দমা ঘনঘন পরিষ্কার করতে হবে। উপরোল্লিখিত ব্যবস্থাগুলো গ্রহণ করলে এদেশের গার্মেন্টস শিল্পের শ্রমিকদের দক্ষতা বৃদ্ধি পাবে।

প্রশ্ন ১৬ চট্টগ্রামে অবস্থিত রিফাত ওয়ার্স লি. নামে একটি ফার্মে প্রতিদিন ২০০ টাকা মজুরিতে ২০০ জন শ্রমিক কাজ করে। ফার্মের উৎপাদন বাড়ানোর জন্য মজুরি বাড়িয়ে ৩০০ টাকা করা হলে ৪০০ জন শ্রমিক কাজ করতে রাজি হয়। মজুরি আরো বাড়িয়ে ৪০০ টাকা করা হলে ৬০০ জন শ্রমিক কাজ করতে রাজি হয়। অন্যদিকে দিনাজপুর জেলার বীরগঞ্জ থানায় ধান কাটার মৌসুমের প্রথম দিকে মজুরি বাড়ানো হলে অধিক শ্রমিক পাওয়া যায়। কিন্তু মজুরি অধিক পরিমাণ বাড়তে থাকলে শ্রমিকের যোগান কমে যায়। ফলে তখন ধান চাষিরা খুবই বিপাকে পড়েন।

চ. বো. ১৬। প্রশ্ন নং ৪।

- ক. মজুরি কত প্রকার ও কী কী? ১
- খ. শ্রমের দক্ষতা কীভাবে মজুরিকে প্রভাবিত করে? ২
- গ. উদ্দীপকের আলোকে রিফাত ওয়ার্স লিঃ-এর শ্রমের যোগান রেখা অংকন করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে উল্লিখিত বীরগঞ্জ থানার কৃষি শ্রমিকের যোগান রেখার আকৃতির উপর তোমার মতামত বিশ্লেষণ করো। ৪

১৬ নং প্রশ্নের উত্তর

ক মজুরি দুই প্রকার। যথা: ১. আর্থিক মজুরি ২. প্রকৃত মজুরি।

খ শ্রমিকের দক্ষতার পার্থক্যের কারণে মজুরির হারে পার্থক্য হয়ে থাকে।

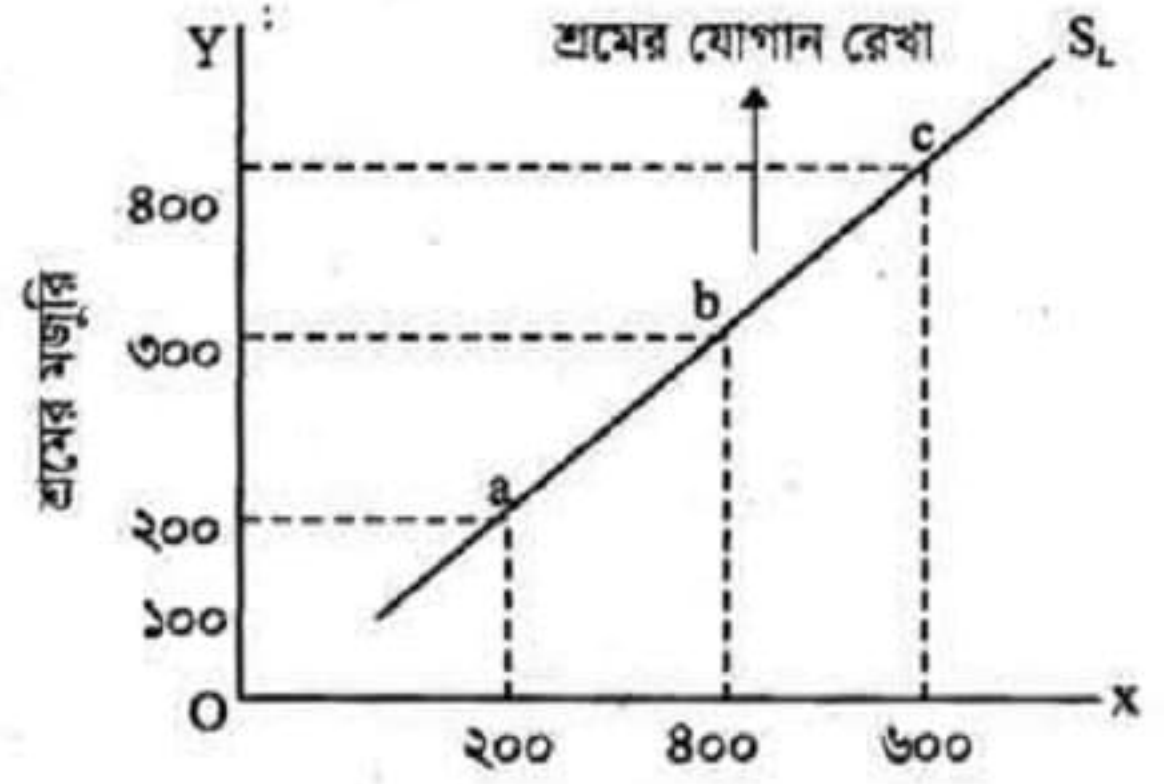
যেসব শ্রমিকের কর্মদক্ষতা উচ্চমানের স্বভাবতই তাদের মজুরি অধিক হয়। পক্ষান্তরে, যেসব শ্রমিকের কর্মদক্ষতা কম তাদের মজুরি অপেক্ষাকৃত কম হয়। দক্ষতার পার্থক্যের কারণে একই পেশায় নিয়োজিত শ্রমিকদের প্রাপ্ত মজুরির মধ্যে পার্থক্য দেখা যায়। এভাবেই শ্রমের দক্ষতা মজুরিকে প্রভাবিত করে।

গ উদ্দীপকের আলোকে রিফাত ওয়ার্স লি. এর শ্রমের যোগান সূচি তৈরি করে তার ভিত্তিতে শ্রমের যোগান রেখা অঙ্কন করা হলো।

শ্রমের যোগান সূচি

শ্রমের মজুরি (টাকায়)	শ্রমের যোগান (জন)
২০০	২০০
৩০০	৪০০
৪০০	৬০০

শ্রমের যোগান রেখা মজুরি ও শ্রমের যোগানের মধ্যে সম্পর্ক প্রকাশ করে। মজুরির সাথে শ্রমের সরাসরি বা প্রত্যক্ষ সম্পর্ক বিদ্যমান। এজন্য শ্রমের যোগান রেখা উর্ধ্বগামী হয়।

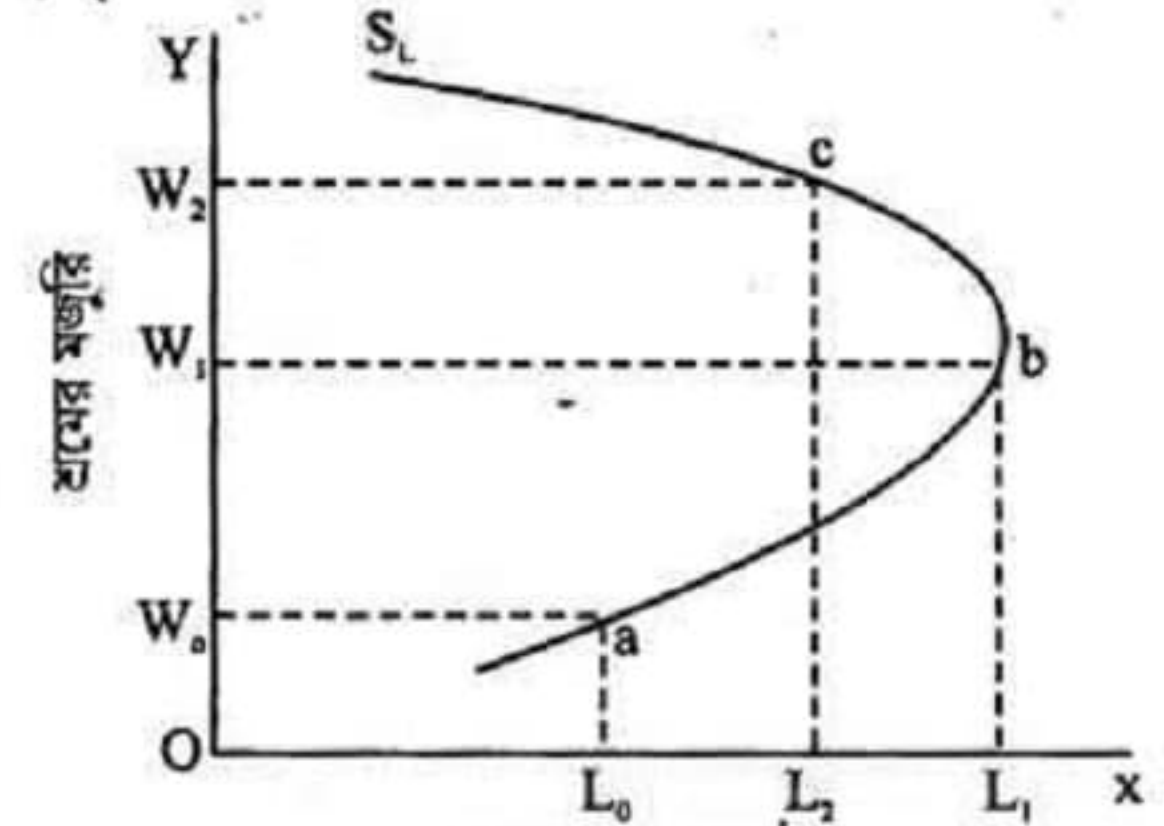


শ্রমের যোগান

রেখাচিত্রে ভূমি অক্ষে শ্রমের যোগান ও লম্ব অক্ষে শ্রমের মজুরি পরিমাপ করা হয়েছে। সূচিতে দেখা যায়, ২০০ টাকা মজুরিতে ২০০ জন শ্রমিক কাজ করে, চিত্রে যা 'a' বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। আবার মজুরি বাড়িয়ে যখন ৩০০ টাকা ও ৪০০ টাকা করা হয় তখন শ্রমের যোগানের পরিমাণ বৃদ্ধি পেয়ে হয় যথাক্রমে ৪০০ জন ও ৬০০ জন, চিত্রে যা আবার যথাক্রমে 'b' ও 'c' বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত হয়েছে। এখন 'a', 'b' ও 'c' বিন্দুগুলো যুক্ত করে শ্রমের যোগান রেখা (Supply of Labour) বা S_L রেখাটি পাওয়া যায়। এটিই হলো রিফাত ওয়ার্স লি. এর জন্য শ্রমের যোগান রেখা।

ঘ উদ্দীপকে উল্লিখিত দিনাজপুর জেলার বীরগঞ্জ থানায় ধান কাটার মৌসুমের প্রথম দিকে মজুরি বাড়ানো হলে অধিক শ্রমিক পাওয়া যায়, কিন্তু পরবর্তীতে মজুরির পরিমাণ বাড়তে থাকলেও শ্রমিকের যোগান কমে যায়। এরূপ ক্ষেত্রে শ্রমের যে যোগান রেখা পাওয়া যায় তা হচ্ছে শ্রমের পশ্চাৎগামী যোগান রেখা।

একটি নির্দিষ্ট স্তর পর্যন্ত মজুরি বৃদ্ধির সাথে সাথে শ্রমের যোগান বৃদ্ধি পায়। কিন্তু এরপর মজুরি বৃদ্ধি পেলে শ্রমের যোগান বৃদ্ধি না পেয়ে বরং হ্রাস পায়। ফলে শ্রমের যোগান রেখা প্রথমে বাম থেকে ডান দিকে উর্ধ্বগামী হলেও নির্দিষ্ট বিন্দুর পর মজুরি আরও বাড়ানো হলো তখন শ্রমের যোগান রেখা লম্ব অক্ষের দিকে বেঁকে যায়। এ কারণে শ্রমের পশ্চাৎগামী যোগান রেখা (Backward Bending Supply Curve of Labour) সৃষ্টি হয়।



শ্রমের যোগান

S_L রেখাটির আকৃতি বিবেচনা করে বলা যায়, W_0 মজুরিতে শ্রমিকেরা OL_0 পরিমাণ শ্রম যোগান দেয় যা চিত্রে 'a' বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। মজুরি বেড়ে OW_1 হলে শ্রমের যোগান বৃদ্ধি পেয়ে হয় OL_1 , যা চিত্রে 'b' বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। এক্ষেত্রে S_L রেখা স্বাভাবিক যোগান রেখার মত ডানদিকে উর্ধ্বগামী হয়। কিন্তু এরপর মজুরি আরও বেড়ে OW_2 হলে শ্রমের যোগান কমে হয় OL_2 , যা চিত্রে 'c' বিন্দু দ্বারা নির্দেশিত। অর্থাৎ 'b' থেকে 'c' বিন্দু পর্যন্ত S_L রেখা পশ্চাৎগামী হয়েছে, যা শ্রমের যোগান রেখার ব্যতিক্রম।

সুতরাং বলা যায়, মজুরি বাড়লে শ্রমের যোগান বাড়ে; তবে মজুরি অধিক হয়ে পড়লে শ্রমিকেরা কাজ করার পরিবর্তে বিশ্রাম বেশি পছন্দ করে বলে শ্রমের যোগান কমে যায়। এজন্য বীরগঞ্জ থানায় শ্রমের যোগান রেখা S_L রেখার আকৃতি ধারণ করে।