# অধ্যায় ২ ঃ মজুৰি

## অধ্যায় গাঁথনি

২.১ উদ্দেশ্য
২.২ পৰিচয়
২.৩ মজুৰিৰ প্ৰাথমিক ধাৰণা
২.৩.১ মজুৰিৰ অৰ্থ
২.৩.২ নামমাত্ৰ মজুৰি বনাম প্ৰকৃত মজুৰি
২.৪ উৎপাদকৰ দৰ নিৰ্দ্ধাৰণৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব
২.৫ মজুৰি আৰু যৌথ দৰদাম
২.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
২.৭ অধিক জানিবৰ বাবে
২.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান
২.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

## ২.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- অৰ্থবিজ্ঞানৰ ভাষাত মজুৰিৰ সংজ্ঞা আগবঢ়াব পাৰিব আৰু নামমাত্ৰ মজুৰি আৰু প্ৰকৃত মজুৰিৰ মাজৰ পাৰ্থক্য নিৰ্ণয় কৰিব পাৰিব
- উৎপাদকৰ দৰ নিৰ্দ্ধাৰণৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- যৌথ দৰদাম আৰু মজুৰি নিৰ্দ্ধাৰণত ইয়াৰ ভূমিকা সম্পৰ্কে ধাৰণা ল'ব পাৰিব।

## ২.২ পৰিচয়

অৰ্থনৈতিক কাৰ্যকলাপৰ ক্ষেত্ৰত আগবঢ়োৱা অৱদানৰ বাবে উৎপাদনৰ উপাদানবিলাকে বক্‌চিচ (reward) অৰ্জন কৰে। মজুৰি হৈছে শ্ৰমৰ দ্বাৰা অৰ্জিত এনে এবিধ বক্‌চিচ। এই অধ্যায়টি অধ্যয়নৰ অন্তত আপোনালোকে মজুৰিৰ ধাৰণা সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিব পাৰিব। নামমাত্ৰ মজুৰি আৰু প্ৰকৃত মজুৰিৰ পাৰ্থক্য নিৰ্ণয় কৰিব পাৰিব। অধ্যায়টিৰ শেষত অৰ্থবিজ্ঞানৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ তত্ত্বও আলোচনা কৰা হৈছে, যথা— উৎপাদকৰ দৰ নিৰ্দ্ধাৰণৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব। তদুপৰি, যৌথ দৰদাম আৰু মজুৰি নিৰ্দ্ধাৰণত ইয়াৰ ভূমিকা সম্পৰ্কীয় ধাৰণাও এই অধ্যায়টিত আলোচনা কৰা হৈছে।

## ২.৩ মজুৰিৰ প্ৰাথমিক ধাৰণা

এই খণ্ডটিত আমি মজুৰিৰ অৰ্থ আৰু লগতে নামমাত্ৰ মজুৰি আৰু প্ৰকৃত মজুৰিৰ পাৰ্থক্য সম্পৰ্কে আলোচনা কৰা হৈছে।

### ২.৩.১ মজুৰিৰ অৰ্থ

'মজুৰি' শব্দটোৰ অৰ্থ হৈছে শ্ৰম কৰোঁতাই পোৱা ধন। উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াৰ প্ৰতি আগবঢ়োৱা অৰ্থনৈতিক কাৰ্যকলাপৰ বাবে শ্ৰমিকে লাভ কৰা বক্‌চিচেই হৈছে মজুৰি। বেনহাম (Benham)ৰ মতে, *'এজন বনুৱাক তেওঁ কৰা কামৰ বাবে এজন নিয়োগকৰ্তাই চুক্তি অনুসৰি আদায় দিয়া ধনৰাশিক মজুৰি বুলিব পাৰি।'*

এইখিনিতে উল্লেখযোগ্য যে শ্ৰমক এবিধ পণ্য (commodity) হিচাপে বিবেচনা কৰা কাৰ্যক বহুতে সমালোচনা কৰে। এই কথাত সন্দেহ নাই যে শ্ৰমৰ বহুতো গুণ আছে (আবেগ, অনুভূতি, ব্যক্তিগত পাৰ্থক্য ইত্যাদি), যিবিলাকে ইয়াক উৎপাদনৰ আন উপাদান যেনে, ভূমি আৰু/অথবা মূলধন আদিৰ পৰা পৃথক কৰি ৰাখে। অৱশ্যে, অৰ্থনৈতিক তত্ত্বত শ্ৰমক এবিধ পণ্য হিচাপে গণ্য কৰা হয়। এবিধ পণ্যৰ দৰে ইয়াক বজাৰত কিনা-বেচা কৰা হয়। এনেদৰে, এজন শ্ৰমিকে এক বিনিময় প্ৰক্ৰিয়াত ভাগ লয় ঃ ই শ্ৰম (উৎপাদনশীল সামৰ্থ) আৰু সময় প্ৰদান কৰে আৰু মজুৰিৰ ৰূপত বক্‌চিচ (reward) পায়।

### ২.৩.২ নামমাত্ৰ মজুৰি বনাম প্ৰকৃত মজুৰি

নামমাত্ৰ মজুৰি (Nominal Wages) বুলিলে এজন শ্ৰমিকে তেওঁৰ সেৱাৰ বাবদ মুদ্ৰাৰ ৰূপত লাভ কৰা মূল্য বুজায়। এই অৰ্থত, যদি এজন পিয়নে এটা কাৰ্যালয়ত মাহে ২০০০ টকাকৈ পায়, তেন্তে সেয়া হৈছে তেওঁৰ সেৱাৰ বাবদ তেওঁ লাভ কৰা মাহিলী নামমাত্ৰ মজুৰি। নামমাত্ৰ মজুৰিক মুদ্ৰা মজুৰি (money wages)ও বোলা হয়।

কেতিয়াবা, একোজন শ্ৰমিকে মুদ্ৰা মজুৰিৰ উপৰি আন সা-সুবিধাও পায়। এনেকুৱা অতিৰিক্ত সা-সুবিধাবিলাকৰ ভিতৰত উল্লেখযোগ্য হৈছে ঃ উৎসৱ উপলক্ষে ওপৰঞ্চি ধন (bonus), উদগণি (incentives), চিকিৎসা ব্যয়, ঘৰৰ ভাৰা (বা বিনামূলীয়া থকা-মেলাৰ ব্যৱস্থা), যান-বাহন ভাট্টা, ল'ৰা-ছোৱালীৰ পঢ়াৰ খৰছ ইত্যাদি। এনেকৈ, শ্ৰমিকৰ প্ৰকৃত মজুৰিত তেওঁৰ মজুৰিৰ সৈতে সংস্থাটোৰ পৰা তেওঁ পোৱা আন সকলো সামগ্ৰী আৰু সেৱা অন্তৰ্ভুক্ত হৈ থাকে।

প্ৰকৃত মজুৰি (Real Wages)ৰ আন এটা ব্যাখ্যা আছে। এই ব্যাখ্যা অনুসৰি, যিকোনো এছোৱা নিৰ্দিষ্ট সময়ত এজন শ্ৰমিকে লাভ কৰা মজুৰিৰ ধনেৰে

তেওঁ ক্রয় কৰিব পৰা সামগ্রী আৰু সেৱাৰ পৰিমাণেই হৈছে প্রকৃত মজুৰি। এনেকৈ, প্রকৃত মজুৰি হৈছে মজুৰিৰ ধনেৰে এজন বনুৱাই লাভ কৰা ক্রয় ক্ষমতাৰ পৰিমাণ। এই ক্ষেত্রত, প্রকৃত মজুৰি দুটা উপাদানৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে ঃ *প্রথমতে,* মজুৰিৰ ধনৰ পৰিমাণ আৰু *দ্বিতীয়তে,* অর্থনীতিৰ মূল্যস্তৰ। অর্থাৎ, প্রকৃত মজুৰি এইদৰে উলিয়াব পাৰি ঃ

$$R = \frac{W}{P}$$

ইয়াত, R = Real wages (প্রকৃত মজুৰি), W = Money wages (মুদ্রা মজুৰি) আৰু P = Price level (মূল্য স্তৰ)।

ইয়াৰ অর্থ এয়ে যে, এজন শ্রমিকৰ জীৱন নির্বাহৰ মান প্রকৃত মজুৰিৰ দ্বাৰা নির্দ্ধাৰিত হয়; তেওঁ লাভ কৰা ধন মজুৰিৰ দ্বাৰা নহয়।

**প্রকৃত মজুৰিৰ নির্ণায়কসমূহ** (Determinants of Real Wages) ঃ প্রকৃত মজুৰি তলত দিয়া উপাদানবিলাকৰ দ্বাৰা নির্দ্ধাৰিত হয় ঃ

- **অর্থনীতিৰ মূল্য স্তৰ** (Price Level of the Economy) ঃ এইটো সত্য যে মূল্যৰ স্তৰে ধনৰ ক্রয় ক্ষমতা নির্দ্ধাৰণ কৰে।
- **মুদ্রা মজুৰি** (Money Wage) ঃ মুদ্রা মজুৰিয়েও প্রত্যক্ষভাৱে প্রকৃত মজুৰি নির্দ্ধাৰণ কৰে। কাৰণ, মজুৰিৰ পৰিমাণ বেছি হ'লে বেছি সামগ্রী আৰু সেৱা ক্রয় কৰিব পাৰি।
- **কামৰ অৱস্থা** (Working Condition) ঃ শ্রমিকে কাম কৰা কামৰ অৱস্থা বা পৰিস্থিতিয়েও তেওঁলোকৰ প্রকৃত মজুৰি নির্দ্ধাৰণ কৰে। আমি এটা উদাহৰণলৈ চাওঁ। দুজন বনুৱাই সমান মাহিলী দৰমহা পায়, ধৰা হওক ৬০০০/- টকা। কিন্তু প্রথমজন বনুৱাই এটা কার্যালয়ত আৰু দ্বিতীয়জনে এটা কয়লাখনিত কাম কৰে। কাম কৰাৰ পৰিবেশৰ ফালৰ পৰা প্রথমজন বনুৱাৰ অৱস্থা নিশ্চিতভাৱেই বহুত ভাল। সেয়ে, আমি অতি সহজে ক'ব পাৰোঁ যে দ্বিতীয়জন বনুৱাতকৈ প্রথমজন বনুৱাৰ প্রকৃত মজুৰি অধিক।
- **কামৰ প্রকৃতি** (Nature of the Job) ঃ কামৰ প্রকৃতি— স্থায়ী নে অস্থায়ী সেই কথায়ো প্রকৃত মজুৰি নির্দ্ধাৰণ কৰে। দুজন শ্রমিকৰ আন এটা উদাহৰণলৈ আমি চাওঁ আহক। এটা উলৰ কাৰখানাত কাম কৰা প্রথমজন শ্রমিকে ৫০০০/- টকা উপার্জন কৰে। এটা হস্ততাঁত কাৰখানাত কাম কৰা আনজন বনুৱাই ৪০০০/- টকা উপার্জন কৰে। প্রথমজন বনুৱাই শীতকালৰ মাত্র ৪টা মাহত কর্ম সংস্থান পায়; আনহাতে, দ্বিতীয়জন বনুৱাই গোটেই বছৰটো কাম কৰি থকাৰ সুবিধা পায়। এনেকৈ, প্রথমজন বনুৱাই যদিও অধিক ধন মজুৰি উপার্জন কৰে, তেওঁৰ নিয়োগ অস্থায়ী হোৱা বাবে তেওঁৰ প্রকৃত মজুৰি কম।

- **সামাজিক মর্যাদা** (Social Status) ঃ এটা কামৰ সৈতে জড়িত হৈ থকা সামাজিক মর্যাদায়ো প্রকৃত মজুৰি নির্দ্ধাৰণ কৰে। এখন হাইস্কুলৰ এজন শিক্ষক আৰু এটা বেংকৰ এজন কেৰাণীয়ে সমান মাহিলী দৰমহা পাব পাৰে। কিন্তু আমাৰ সমাজত বেংকৰ কেৰাণীজনতকৈ শিক্ষকজনে অধিক সন্মান লাভ কৰে। কাজেই, বেংকৰ কেৰাণীজনতকৈ শিক্ষকজনৰ প্রকৃত মজুৰি অধিক বুলি গণ্য হয়।
- **ভৱিষ্যত পদোন্নতিৰ সম্ভাৱনা** (Future Prospects) ঃ ভৱিষ্যত পদোন্নতিৰ আশায়ো প্রকৃত মজুৰি নির্দ্ধাৰণ কৰে। ৰাজহুৱা খণ্ডৰ অধীনস্থ (Public Sector Undertaking) কিছুমান প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানে আনতকৈ অধিক পদোন্নতিৰ সুবিধা দিয়ে। সেয়ে, এটা সাধাৰণ সংস্থাত কাম কৰা এজন কর্মী বা বনুৱাতকৈ এনেকুৱা প্রতিষ্ঠিত ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্রতিষ্ঠানত কাম কৰা এজন কর্মীৰ প্রকৃত মজুৰি অধিক হ'ব।
- **অতিৰিক্ত মুনাফা** (Extra Benefits) ঃ অন্যান্য অতিৰিক্ত মুনাফা লাভ কৰা কর্মীসকলৰ প্রকৃত মজুৰি আনতকৈ অধিক হ'ব।



### অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

**প্রশ্ন নং ১** ঃ শুদ্ধ নে অশুদ্ধ উল্লেখ কৰক।

(ক) অর্থনৈতিক তত্ত্বই শ্রমক এবিধ পণ্য হিচাপে বিবেচনা নকৰে, যিহেতু ই উৎপাদনৰ আন উপাদানবিলাকতকৈ বহু পৃথক। (শুদ্ধ/অশুদ্ধ)

(খ) মুদ্রা মজুৰিৰ আন এটা নাম হৈছে নামমাত্র মজুৰি । (শুদ্ধ/অশুদ্ধ)

**প্রশ্ন নং ২** ঃ প্রকৃত মজুৰি কি? প্রকৃত মজুৰি কেনেকৈ উলিয়াব পাৰি?
(৫০টা শব্দৰ ভিতৰত)

.....

.....

.....

.....

.....

**প্রশ্ন নং ৩** ঃ প্রকৃত মজুৰিৰ কমেও চাৰিটা নির্ণায়ক উল্লেখ কৰক।
(৩০টা শব্দৰ ভিতৰত)।

.....

.....

.....

## ২.৪ উৎপাদকৰ দৰ নির্দ্ধৰণৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব

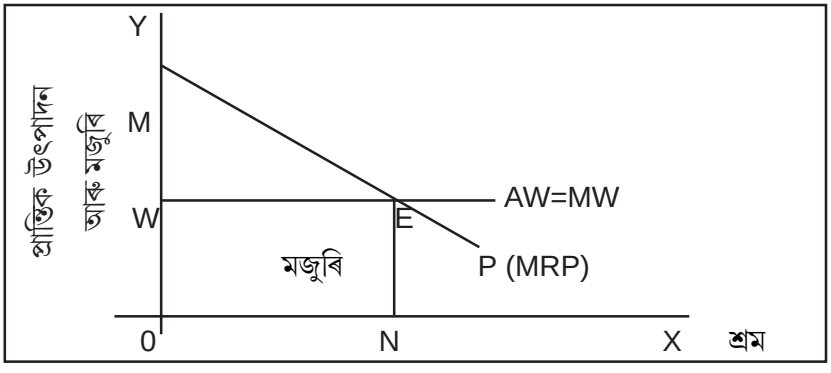
প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব (Marginal Productivity Theory ) টো আৰম্ভণিতে ৰিকার্ডো (Ricardo) আৰু ৱেষ্ট্ (West)এ ভূমিৰ খাজনা নির্দ্ধাৰণত ব্যৱহাৰ কৰিছিল। পাছত, জে বি ক্লাৰ্ক (J.B. Clark), জেভন্ছ (Jevons), ৱিক্ষ্টীড (Wicksteed) আৰু আন অৰ্থবিজ্ঞানীয়ে এই তত্ত্বৰ প্ৰতি অৱিহণা যোগায়। মজুৰি নির্দ্ধাৰণত এই তত্ত্বটো ব্যৱহাৰ কৰা এই অৰ্থবিজ্ঞানীসকলৰ মাজত জে বি ক্লাৰ্ক আছিল অগ্ৰগণ্য।

**অভিধাৰণা** (Assumptions) ঃ ক্লাৰ্কৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব নিম্নোল্লিখিত অভিধাৰণাসমূহৰ ওপৰত প্ৰতিষ্ঠিত ঃ

- ক্লাৰ্কে এক সম্পূৰ্ণ স্থিৰ (static) অৰ্থনীতিৰ ধাৰণা কৰিছে। এই অৰ্থত, অৰ্থনৈতিক বিকাশৰ গাঁথনিৰ পৰিৱৰ্তন, জনসংখ্যা বৃদ্ধি, উৎপাদনৰ প্ৰযুক্তিৰ পৰিৱৰ্তন, মূলধনৰ পৰ্যাপ্ততাৰ পৰিৱৰ্তন আদি নাকচ কৰা হৈছে।
- উৎপাদন আৰু উপাদানৰ দুয়োখন বজাৰ পূৰ্ণ প্ৰতিযোগিতামূলক।
- শ্ৰম আৰু মূলধন সম্পূৰ্ণৰূপে ভ্ৰাম্যমান। শ্ৰম একেজাতীয় (homogeneous)।
- মূলধনৰ গাঁথনিৰ পৰিৱৰ্তন আৰু সামৰ্থ্যৰ পৰিৱৰ্তন সাধন কৰিবলৈ উৎপাদনৰ মূলধনী আহিলাবোৰ ইচ্ছানুসৰি ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰি।
- ক্ৰমহ্ৰাসমান প্ৰতিদান বিধি ( Law of diminishing returns) প্ৰযোজ্য।
- শ্ৰমিক নিয়োগ কৰা প্ৰতিষ্ঠানখনৰ মূল লক্ষ্য হৈছে সৰ্বোচ্চ লাভ অৰ্জন।

ওপৰৰ অভিধাৰণাবোৰৰ কথা বিবেচনা কৰি, এই কথা ক'ব পাৰি যে এজন বুদ্ধিমান নিয়োগকৰ্তাই সৰ্বাধিক সংখ্যক শ্ৰম ভাৰা কৰিব, যাতে তেওঁৰ হাতত থকা মূলধনী আহিলাবোৰ সম্পূৰ্ণৰূপে কামত লগাব পাৰে। এই কথা সহজে ব্যাখ্যা কৰিব পৰা যায় যে মূলধনী আহিলাৰ মজুত স্থিৰ হৈ থাকিলে প্ৰতিষ্ঠানে যেতিয়া শ্ৰমিকৰ সংখ্যা বৃদ্ধি কৰে, ইয়াৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা হ্ৰাস পাব। প্ৰকৃততে, যেতিয়ালৈকে তেওঁ শ্ৰমিকক দিবলগা মজুৰিতকৈ শ্ৰমিকৰ প্ৰান্তিক গোটে সৃষ্টি কৰা অতিৰিক্ত উৎপাদন অধিক হ'ব, তেতিয়ালৈকে তেওঁ অতিৰিক্ত শ্ৰমিক ভাৰা কৰি থাকিব। এই অৰ্থত নিয়োগকৰ্তাই সেই সময়ত ভাৰসমতা (equilibrium)ত উপনীত হ'ব, য'ত শ্ৰমৰ প্ৰান্তিক উৎপাদন মজুৰিৰ নিৰিখৰ সমান। ২.১ নং চিত্ৰৰ সহায়তো এইটো দেখুৱাব পাৰি।

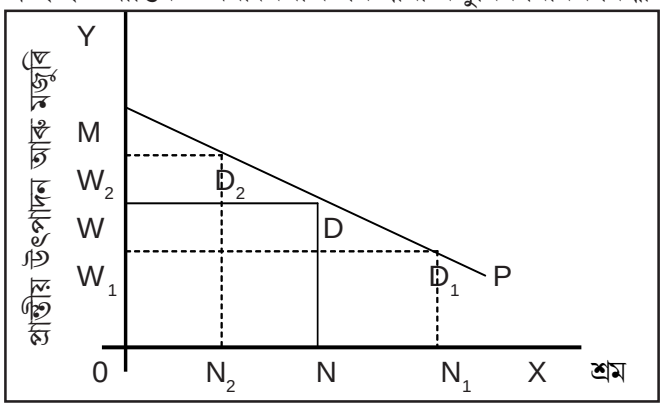
**চিত্ৰ ২.১ ঃ মজুৰিৰ নিৰিখ আৰু শ্ৰমৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনৰ সম্পৰ্ক**



২.১ নং চিত্রত দেখা গৈছে যে MP ৰেখাডালে শ্রমৰ নিম্নগামী প্রান্তিক উৎপাদন বুজাইছে। শ্রমৰ প্রান্তিক উৎপাদনৰ চলিত স্তৰ OWত প্রতিষ্ঠানটোৱে শ্রমিকৰ সংখ্যা ON নোহোৱালৈকে অতিৰিক্ত শ্রমিক নিয়োগ কৰি থাকিব। এই সীমাৰ পাছত প্রতিষ্ঠানটোৱে অতিৰিক্ত শ্রমিক নিয়োগ নকৰে, যিহেতু শ্রমৰ প্রান্তিক উৎপাদন চলিত নিৰিখ OWতকৈ কম হ'ব। এনেকৈ, E বিন্দুত প্রতিষ্ঠানটো ভাৰসমতাত উপনীত হৈছে। এই বিন্দুত MP ৰেখাই শ্রমিকৰ সংখ্যাৰ পৰিমাণ ONক কটাকটি কৰিছে।

এতিয়া, আমি মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণ কৰাত তত্ত্বটোৰ প্রয়োগ সম্পর্কে আলোচনা কৰিম। ক্লার্কে আঙুলিয়াই দিছে যে যেতিয়া সমাজত কর্ম সংস্থানহীনতা থাকে, তেতিয়া কর্মসংস্থান পাবলৈ নিবনুৱা শ্রমিকে নিজৰ মাজতে প্রতিযোগিতাত অৱতীর্ণ হ'ব। ই চলিত মজুৰিৰ নিৰিখ হ্রাস কৰিব। আনহাতে, শ্রমিকৰ প্রান্তিক উৎপাদনতকৈ চলিত মজুৰিৰ নিৰিখ কম হ'লে নিয়োগকর্তাই মজুৰিৰ নিৰিখ বঢ়াই দিব। এইটো এই কাৰণেই যেতিয়া শ্রমৰ প্রান্তিক উৎপাদনতকৈ মজুৰিৰ নিৰিখ কম হয়, তেতিয়া নিয়োগকর্তাৰ শ্রমিকৰ চাহিদা পর্যাপ্ত শ্রমিকতকৈ অধিক হ'ব। এনে পৰিস্থিতিত কম খৰছত অধিক শ্রমিক নিয়োগ কৰাটো নিয়োগকর্তাৰ বাবে অধিক লাভজনক হয়। এনেকৈ, শ্রমিকৰ এক নিদিষ্ট স্তৰত, প্রতিষ্ঠান এটাত অধিক শ্রমিক খটুৱাবলৈ নিয়োগকর্তাসকলৰ মাজত প্রতিযোগিতা হ'ব। ফলস্বৰূপে, শ্রমৰ বর্দ্ধিত চাহিদাই মজুৰিৰ নিৰিখ বৃদ্ধি কৰিব। ২.২ নং চিত্রৰ সহায়ত এই কথা ব্যাখ্যা কৰা হৈছে।

**চিত্র ২.২ ঃ প্রান্তিক উৎপাদনশীলতাৰ দ্বাৰা মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণ**




২.২ নং চিত্রত দেখা গৈছে যে সমগ্র অর্থনীতিত ON পৰিমাণৰ শ্রমিক আছে বুলি আমি ধৰি লৈছোঁ। শ্রমিকৰ সংখ্যা যেতিয়া ON, শ্রমৰ প্রান্তিক উৎপাদন হৈছে ND। আমি ইতিমধ্যে আলোচনা কৰিছোঁ যে শ্রমৰ প্রান্তিক উৎপাদনে ভাৰসাম্য মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণ কৰে। এনেকৈ, প্রান্তিক উৎপাদনৰ স্তৰ ND হওঁতে, ভাৰসাম্য মজুৰিৰ নিৰিখ হৈছে OW।

এতিয়া, OWতকৈ অধিক মজুৰিৰ এটা নিৰিখত, ধৰা হওক $OW_2$ত নিয়োজিত শ্রম শক্তি হ'ল $ON_2$। ই সম্পূর্ণ নিয়োজনৰ স্তৰ ONতকৈ কম। কাজেই নিয়োগ লাভ কৰিবলৈ নিবনুৱা ($NN_2$) সকলৰ মাজত প্রতিযোগিতা হ'ব আৰু অৱধাৰিতভাৱেই ই মজুৰিৰ নিৰিখ OWলৈ কমাই আনিব।

একেদৰে, OWতকৈ কম এক মজুৰিৰ নিৰিখত, ধৰা হওক $OW_2$, অধিক সংখ্যক শ্ৰমিক নিয়োগ কৰাটো নিয়োগকৰ্তাৰ বাবে লাভজনক হ'ব যিহেতু মজুৰিৰ নিৰিখ ($OW_2$) শ্ৰমৰ প্ৰান্তিক উৎপাদন (OW বা ND)তকৈ কম। এনেকৈ, শ্ৰমৰ মুঠ যোগান ONৰ বিপৰীতে শ্ৰমৰ চাহিদা হ'ব $ON_1$। ই নিয়োগকৰ্তাসকলৰ মাজত প্ৰতিযোগিতাৰ সৃষ্টি কৰিব আৰু শ্ৰমৰ যোগান যিহেতু স্থিৰ, গতিকে অৱশেষত মজুৰিৰ নিৰিখ OWলৈ বৃদ্ধি পাব।



**অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ**

**প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ** ক্লাৰ্কৰ বিতৰণৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্বৰ অভিধাৰণাবিলাক কি কি? (৫০টা শব্দৰ ভিতৰত)

.....

.....

.....

.....

.....

**প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ** যেতিয়া মজুৰিৰ নিৰিখ শ্ৰমৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা ৰেখাৰ তলত থাকে তেতিয়া নিয়োগকৰ্তাই তেওঁৰ শ্ৰমৰ যোগান কিয় বৃদ্ধি কৰিব বিচাৰে? ইয়াৰ পৰিণতি কি? (৫০টা শব্দৰ ভিতৰত)

.....

.....

.....

.....

.....

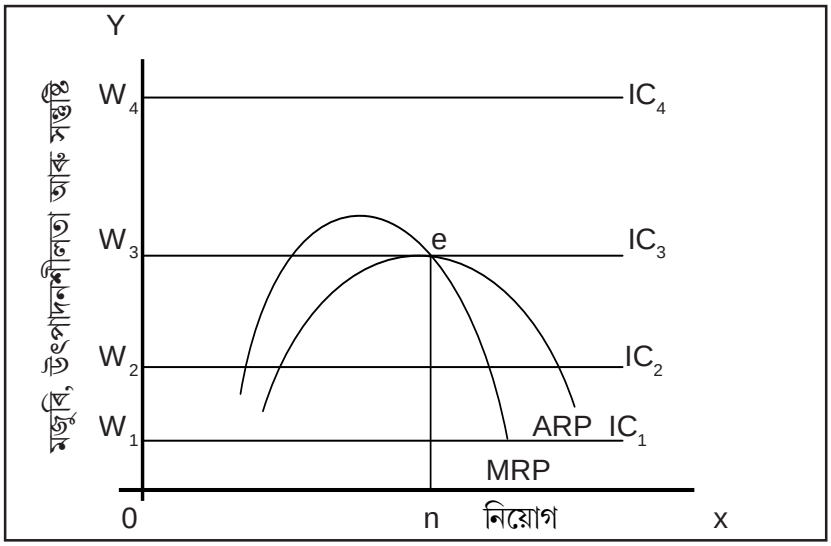
## ২.৫ মজুৰি আৰু যৌথ দৰদাম

**যৌথ দৰদামৰ অৰ্থ** (Meaning of Collective Bargaining) ঃ কিছুসংখ্যক আধুনিক অৰ্থবিজ্ঞানীয়ে মজুৰি নিৰ্দ্ধাৰণক যৌথ দৰদামৰ এটা প্ৰক্ৰিয়া হিচাপে আলোচনা কৰিছে। এই কথা নিশ্চিত যে এজন ব্যক্তিগত বনুৱাই তেওঁক প্ৰদান কৰা মজুৰিৰ নিৰিখ (wage rate) নিৰ্দ্ধাৰণত প্ৰভাৱ পেলাব নোৱাৰে। অৱশ্যে, যদি বনুৱাসকল সংগঠিত হয় আৰু তেওঁলোকে একোটা শ্ৰমিক সংস্থা (trade union) গঠন কৰে, বনুৱাসকলৰ দৰদাম কৰাৰ ক্ষমতা বৃদ্ধি হয় আৰু তেওঁলোকে চলিত মজুৰিৰ নিৰিখত প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে। এই অৰ্থত, যৌথ দৰদামক এটা প্ৰক্ৰিয়া হিচাপে সংজ্ঞাবদ্ধ কৰিব পাৰি, য'ত নিয়োগৰ চৰ্তাৱলী শ্ৰমিক সংস্থাৰ প্ৰতিনিধি আৰু নিয়োগকৰ্তা (বা নিয়োগকৰ্তাৰ সংস্থা)ৰ প্ৰতিনিধিৰ মাজৰ পাৰস্পৰিক চুক্তিয়ে নিৰ্দ্ধাৰণ কৰে।

**যৌথ দৰদাম আৰু মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণ** (Collective Bargaining and Wage Rate Determination) ঃ বিভিন্ন বজাৰ ব্যৱস্থাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি যৌথ দৰদাম আৰু মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণত ইয়াৰ প্ৰভাৱ সম্পর্কে এলানি তত্ত্ব আছে। এই অধ্যায়ত আমি উইলিয়াম ফেলনাৰ (William Fellner)ৰ যৌথ দৰদামৰ আৰ্হি সম্পর্কে আলোচনা কৰিম। ফেলনাৰৰ আৰ্হিটোৱে দ্বিপাক্ষিক একচেটিয়া (bilateral monopoly) বজাৰ গাঁথনিৰ ধাৰণা গ্ৰহণ কৰিছে। এই আৰ্হিত দুটা পৰিস্থিতিত যৌথ প্ৰচেষ্টাৰ জৰিয়তে মজুৰি নির্দ্ধাৰণ সম্পর্কে আলোচনা কৰা হৈছে ঃ প্ৰথমতে, শ্ৰমিক সংস্থা (trade union)ই সর্বাধিক সম্ভৱপৰ (maximum possible) মজুৰি আহৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে আৰু এই মজুৰিৰ নিৰিখে নিয়োগ সৃষ্টিত পেলাব পৰা প্ৰভাৱ সম্পর্কে শ্ৰমিক সংস্থাটো নিৰপেক্ষ (indifferent) হৈ থাকে; দ্বিতীয়তে, মজুৰিৰ নিৰিখ আৰু নিয়োগ সৃষ্টিৰ মাজত সংস্থাই এক নিশ্চিত সম্ভাৱনাপূর্ণ বুজাপৰা বিচাৰে। দুয়োটা আৰ্হিতে নিৰপেক্ষ ৰেখা (indefference curve) কৌশল আৰু ARP আৰু MRP ৰেখা ব্যৱহৃত হৈছে।

**পৰিস্থিতি (১) ঃ শ্ৰমিক সংস্থাই সর্বাধিক সম্ভৱপৰ মজুৰি আহৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে আৰু নিয়োগত ইয়াৰ প্ৰভাৱ সম্পর্কে নিৰপেক্ষ হৈ থাকে ঃ** এই ক্ষেত্ৰত, ৰেখাডালৰ আকৃতি হৈছে লম্ব (horizontal straight line)। x- অক্ষৰ পৰা উচ্চতৰ নিৰপেক্ষ ৰেখাবিলাকে শ্ৰমিক সংস্থাৰ সন্তুষ্টিৰ উচ্চস্তৰ বুজায়। ২.৩ নং চিত্ৰৰ সহায়ত যৌথ দৰদাম আৰু মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণৰ প্ৰক্ৰিয়া দেখুওৱা হৈছে।

**চিত্ৰ ২.৩ ঃ যৌথ দৰদামৰ অধীনত মজুৰি নির্দ্ধাৰণ (নিয়োগ সৃষ্টিত মজুৰিৰ নিৰিখৰ প্ৰভাৱ সম্পর্কে শ্ৰমিক সংস্থা যেতিয়া নিৰপেক্ষ হৈ থাকে)**




২.৩ নং চিত্ৰত দেখা গৈছে যে, ক্ৰমাগত নিৰপেক্ষ ৰেখাবিলাক ইয়াৰ আগৰ নিৰপেক্ষ ৰেখাডালতকৈ ক্ৰমাগতভাৱে উচ্চস্থানত অৱস্থান কৰিছে। ইয়াৰ অর্থ হৈছে আমি $IC_1$ৰ পৰা $IC_2$ লৈ, $IC_2$পৰা $IC_3$ লৈ আৰু $IC_3$ৰ পৰা $IC_4$ লৈ গতি কৰাৰ লগে লগে এই ক্ৰমাগত

নিৰপেক্ষ ৰেখাবিলাকৰ মাজৰ দূৰত্ব বৃদ্ধি হৈছে। এনেকৈ, $W_1W_2>OW_1$; $W_3W_2>W_1W_2$ আৰু এনেদৰে চলি থাকিব। এনেকুৱা এইবাবেই হয় কাৰণ, আমি যিমানে সন্তুষ্টিৰ উচ্চস্তৰলৈ গতি কৰোঁ, সন্তুষ্টিৰ এক নীৰৱছিন্ন উত্থান উৎপন্ন কৰিবলৈ মজুৰিৰ নিৰিখ বৃদ্ধি হোৱাটো আৱশ্যক। এইটো দৰাচলতে মানুহৰ এক মৌলিক প্ৰবৃত্তি।

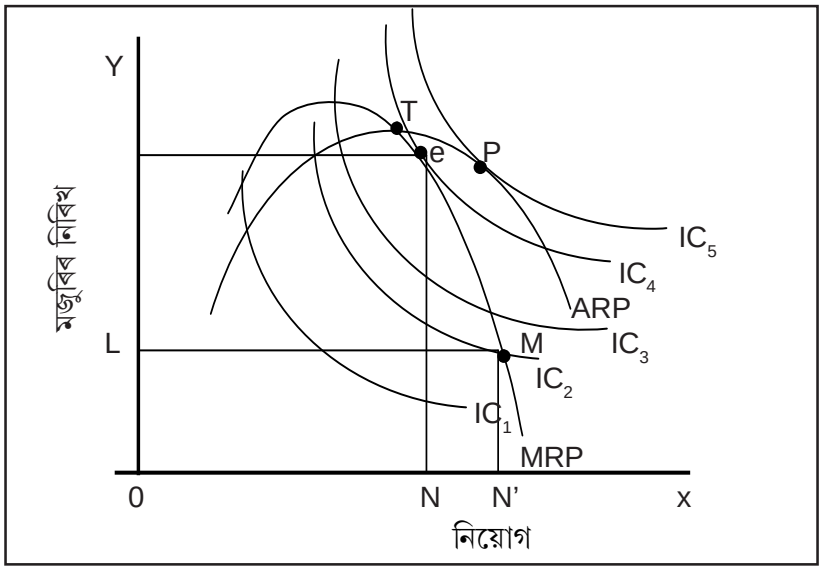
এতিয়া, আমি যেতিয়া ক'লোঁ যে শ্ৰমিক সংস্থাই সৰ্বাধিক সম্ভৱপৰ মজুৰি আহৰণ কৰিবলৈ যত্ন কৰে, ইয়াৰ দ্বাৰা এইটো বুজিব পাৰি যে মজুৰিৰ নিৰিখৰ ক্ষেত্ৰত শ্ৰমিক সংস্থাই প্ৰকৃততে এক নিশ্চিত সীমাবদ্ধতাৰ সন্মুখীন হয়। আন কথাত, মজুৰিৰ নিৰিখৰ এক সৰ্বাধিক সম্ভৱপৰ সীমা আৰু এক সৰ্বনিম্ন সীমা আছে। সাধাৰণতে, নিয়োগকৰ্তাই ARPৰ সৰ্বাধিক স্তৰৰ ওপৰত মজুৰি আদায় দিয়াটো প্ৰায় অসম্ভৱ। কাৰণ, তেতিয়া নিয়োগকৰ্তাই ব্যয় হিচাপে (যেনে-মজুৰি) ভৰিবলগা লোকচান গড় ৰাজহ (যেনে, ARP)তকৈ অধিক হ'ব; এনে পৰিস্থিতিত তেওঁ তেওঁৰ প্ৰতিষ্ঠান বন্ধ কৰাৰ কথা বিবেচনা কৰিব। এনেকুৱা হ'লে সকলো বনুৱা কৰ্মহীন হ'ব। সেয়ে, সৰ্বাধিক ARPৰ সমান বা সৰ্বাধিক মজুৰিৰ ওচৰ-পাঁজৰৰ মজুৰিহে শ্ৰমিক সংস্থাই আহৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিব। এনেকৈ, ARP ৰেখাৰ সৰ্বোচ্চ বিন্দু তথা নিৰপেক্ষ ৰেখাৰ স্পৰ্শক বিন্দুত নিৰ্দ্ধাৰিত মজুৰিৰ নিৰিখেই হৈছে শ্ৰমিক সংস্থাই আহৰণ কৰিবলৈ সক্ষম হোৱা সৰ্বাধিক সম্ভৱপৰ মজুৰি। ওপৰৰ চিত্ৰত $OW_3$ হৈছে এনে এক মজুৰিৰ নিৰিখ। কাৰণ এই মজুৰিৰ নিৰিখক প্ৰতিনিধিত্ব কৰা e বিন্দুত ARP, MRP আৰু $IC_3$ ৰেখাকেইডালে কটাকটি কৰিছে।

এই সৰ্বাধিক সম্ভৱপৰ মজুৰিৰ নিৰিখৰ বিপৰীতে সৰ্বনিম্ন মজুৰিৰ ক্ষেত্ৰত, যাৰ তললৈ গ'লে শ্ৰমিক সংস্থাই কাম নকৰিব বা ধৰ্মঘট কৰিব, সেয়া সঠিকভাৱে নিৰ্ণয় কৰিব নোৱাৰি। অৱশ্যে, যদিও আগতীয়াকৈ নিৰ্ণয় কৰিব নোৱাৰি, তথাপি এই কথা বুজিব পাৰি যে কাৰ্যক্ষেত্ৰত মজুৰিৰ নিৰিখৰ এটা নিম্নতম সীমা (lower limit) থাকে, যাৰ তললৈ গ'লে শ্ৰমিক সংস্থাই কাম কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰিব। কিয়নো, শ্ৰমিক সংস্থাবিলাক অধিক মজুৰিৰ বাবে দৰদাম কৰিবলৈ গঠিত হয়। যদি অধিক মজুৰি আদায় কৰিব পৰা নাযায়, শ্ৰমিক সংস্থাৰ সদস্যই সংস্থাত সোমাই থকাটো অসাৰ বুলি অনুভৱ কৰিব আৰু পৰিণামস্বৰূপে সংস্থা ভাগি যাব। সেয়ে, এই নিম্নতম স্তৰৰ ওপৰত আৰু সৰ্বাধিক সম্ভৱপৰ মজুৰিৰ সমান বা সন্নিকট মজুৰি পাবলৈ শ্ৰমিক সংস্থাই সদায় দৰদাম কৰিব। মজুৰিৰ নিৰিখৰ নিম্নতম সীমা এই উপাদানবিলাকৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে ঃ (ক) গড় ৰাজহ উৎপাদনশীলতা (ARP), (খ) সংস্থা অথবা কৰ্মচাৰীৰ পাৰস্পৰিক শক্তি, (গ) অৰ্থনীতিৰ ব্যৱসায়িক অৱস্থা, (ঘ) উৎপাদিত সামগ্ৰীৰ চাহিদাৰ প্ৰকৃতি, (ঙ) শ্ৰম আৰু মূলধনৰ মাজৰ সালসলনিৰ স্থিতিস্থাপকতা, (চ) চলিত মজুৰিৰ নিৰিখ, (ছ) জীৱন নিৰ্বাহৰ ব্যয়, ইত্যাদি।

**পৰিস্থিতি (২) ঃ মজুৰি আৰু নিয়োগ সৃষ্টিৰ মাজত শ্ৰমিক সংস্থাই এক সমতা আহৰণ কৰিব বিচাৰে ঃ** ওপৰত বৰ্ণিত প্ৰথম পৰিস্থিতিটো কেৱল একোখন ব্যক্তিগত প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰতহে সম্ভৱপৰ হয়। কিন্তু নিয়োগকৰ্তাৰ সংস্থাৰ সৈতে যেতিয়া ঔদ্যোগিক শ্ৰমিক সংস্থা

(একোটা ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানৰ শ্রমিক সংস্থাতকৈ ডাঙৰ)ই আলোচনা কৰে, তেতিয়া সংস্থাই নিয়োগ সৃষ্টিত মজুৰিৰ নিৰিখৰ প্রভাৱৰ কথা বিবেচনা কৰিব লগা হয়। এইটো এই কাৰণেই আৱশ্যক, কাৰণ প্রতিষ্ঠানবিলাক বেলেগ বেলেগ ব্যয় ব্যৱস্থাৰ অধীনত পৰিচালিত হোৱা হেতুকে ব্যৱসায়ত লোকচানৰ সন্মুখীন হৈ কেতবোৰ নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠান বন্ধ কৰিব লগা হয়। এনে ক্ষেত্রত সেই নির্দ্দিষ্ট প্রতিষ্ঠানৰ কর্মচাৰীসকল নিবনুৱা হৈ পৰে। সেয়ে, আন প্রতিষ্ঠানত নিয়োগৰ সুযোগ নাথাকিলে কর্মচাৰীসকলে জীৱিকা আহৰণত জটিলতাৰ সন্মুখীন হয়। ২.৪ নং চিত্রৰ সহায়ত এই কথা আলোচনা কৰা হৈছে।

**চিত্র ২.৪ ঃ যৌথ দৰদামৰ অধীনত মজুৰি নির্দ্ধাৰণ (যেতিয়া শ্রমিক সংস্থাই মজুৰিৰ নিৰিখ আৰু নিয়োগ সৃষ্টিৰ মাজত এক সমতা বিচাৰে)**




২.৪ নং চিত্রত দেখা গৈছে যে $IC_4$ নিৰপেক্ষ ৰেখাত সংস্থাই সর্বাধিক সন্তুষ্টি আৰু নিয়োগ সৃষ্টিৰ সর্বোত্তম সমতা আহৰণ কৰিছে; কিয়নো এইডাল হৈছে সর্বোচ্চ নিৰপেক্ষ ৰেখা যি e বিন্দুত MRP ৰেখাক স্পর্শ কৰিছে। এনেকৈ e বিন্দু স্পর্শ কৰাৰ সময়ত সংস্থাটোৱে OW স্তৰৰ মজুৰি লাভ কৰিছে আৰু নিয়োগৰ স্তৰ হৈছে ON। e বিন্দুটো প্রকৃততে ARP ৰেখাৰ উচ্চতম বিন্দু Tৰ নিকটৱর্তী। সংস্থাই এই স্তৰ আহৰণ কৰিব নোৱাৰে, যিহেতু বর্তমানৰ আকৃতিত থকা একোডাল নিৰপেক্ষ ৰেখাই এই বিন্দুটো স্পর্শ কৰিব নোৱাৰে। আনহাতে, নিয়োগকর্তাৰ সংস্থাই MRP ৰেখাৰ e বিন্দুতকৈ এটা নিম্নতম বিন্দুলৈ গতি কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিব। কাৰণ, ই উৎপাদনৰ ব্যয় হ্রাস কৰিব আৰু ইয়াৰ মুনাফা বৃদ্ধি কৰিব। সেয়ে মজুৰিৰ নিৰিখ আৰু নিয়োগৰ সমতা স্থাপনক লৈ উদ্যোগৰ সংস্থা আৰু নিয়োগকর্তাৰ সংস্থাৰ মাজত দৰদাম চলি থাকিব। এইক্ষেত্রত ফলাফল নির্দ্ধাৰণকাৰী উপাদানবিলাকৰ মাজত অন্যতম হ'ল উভয় পক্ষৰ তুলনামূলক শক্তি/স্থিতি। এই সম্পর্কে আমি পূর্বৰ পৰিস্থিতিত আলোচনা কৰিছোঁ। পূর্বৰ পৰিস্থিতিত আমি ইতিমধ্যে কৈ আহিছোঁ যে এটা নির্দিষ্ট নিম্নতম সীমা থাকে, যাৰ তললৈ গ'লে সংস্থাটো এই MRP ৰেখাডাললৈ নাহে। আমি ধৰি ল'ব পাৰোঁ যে M হৈছে

এনে এটা বিন্দু, য'ত নিৰপেক্ষ ৰেখা $IC_2$ য়ে MRP ৰেখাক স্পর্শ কৰিছে। এই বিন্দুত মজুৰিৰ নিৰিখ হৈছে OL আৰু নিয়োগৰ সুবিধা হৈছে OM। এনেকৈ, শ্রমিক সংস্থাই এই নিম্নতম স্তৰ OLৰ ওপৰত আৰু OW স্তৰত বা তাৰ ওচৰত মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিব। অৱশ্যে দুয়োটা পক্ষৰ পাৰস্পৰিক শক্তিয়েহে সঠিক মজুৰিৰ নিৰিখ নির্দ্ধাৰণ কৰিব। যদি শ্রমিক সংস্থাৰ দৰদাম কৰাৰ ক্ষমতা বেছি, সঠিক মজুৰিৰ নিৰিখ OWত বা তাৰ ওচৰত হ'ব। একেদৰে, যদি নিয়োগকর্তা সংস্থাৰ দৰদাম কৰাৰ ক্ষমতা অধিক, মজুৰিৰ সঠিক নিৰিখ OLত বা তাৰ ওপৰত নির্দ্ধাৰিত হ'ব।



### অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

**প্রশ্ন নং ৬ ঃ** শুদ্ধ নে অশুদ্ধ নির্ণয় কৰক

(ক) যৌথ দৰদামৰ এটা প্রক্রিয়া হিচাপে মজুৰি নির্দ্ধাৰণৰ আধুনিক তত্ত্বটো আলফ্রেড মার্ছালে আগবঢ়াইছে। (শুদ্ধ/অশুদ্ধ)

(খ) উইলিয়াম ফেলনাৰে ব্যাখ্যা কৰা মজুৰি নির্দ্ধাৰণৰ আধুনিক তত্ত্বটোত তিনিটা পক্ষ আছে ঃ (ক) শ্রমিক সংস্থা, (খ) নিয়োগকর্তা আৰু (গ) উভয়ৰ মাজৰ মধ্যস্থতাকাৰীসকল। (শুদ্ধ/অশুদ্ধ)

**প্রশ্ন নং ৭ ঃ** নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিক সংস্থাৰ মাজৰ দৰদামৰ প্রক্রিয়াত কেনেকৈ মজুৰিৰ সঠিক নিৰিখ নির্দ্ধাৰিত হয়? (৬০টা শব্দৰ ভিতৰত)।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**প্রশ্ন নং ৮ ঃ** মজুৰি নিৰিখৰ নিম্নতম সীমাৰ ওপৰত প্রভাৱ পেলোৱা উপাদানবিলাক উল্লেখ কৰক। (৪০টা শব্দৰ ভিতৰত)।

.....

.....

.....

.....



## ২.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- ক্লার্কে আঙুলিয়াই দিছে যে যেতিয়া সমাজত কর্মসংস্থানহীনতা থাকে, তেতিয়া কর্মসংস্থান পাবলৈ নিবনুৱা শ্রমিকে নিজৰ মাজতে প্রতিযোগিতাত অৱতীর্ণ হ'ব। ই চলিত মজুৰিৰ নিৰিখ হ্রাস কৰিব।
- শ্রমিকৰ প্রান্তিক উৎপাদনতকৈ চলিত মজুৰিৰ নিৰিখ কম হ'লে, কম খৰছত অধিক শ্রম শক্তি নিয়োগ কৰাটো নিয়োগকর্তাৰ বাবে লাভজনক হয়। এনেকৈ, অর্থনীতিৰ নির্দিষ্ট এক শ্রমিকৰ স্তৰত প্রতিষ্ঠানত অধিক শ্রমিক খটুৱাবলৈ নিয়োগকর্তাসকলৰ মাজত প্রতিযোগিতা হ'ব। শ্রমৰ এই বর্দ্ধিত চাহিদাই মজুৰিৰ নিৰিখ বৃদ্ধি কৰিব।
- যৌথ দৰদামক এক প্রক্রিয়া হিচাপে সংজ্ঞাবদ্ধ কৰিব পাৰি, য'ত নিয়োগৰ চর্তাৱলী শ্রমিক সংস্থাৰ প্রতিনিধি আৰু নিয়োগকর্তা (বা নিয়োগকর্তাৰ সংস্থা)ৰ প্রতিনিধিৰ মাজৰ পাৰস্পৰিক চুক্তিৰ দ্বাৰা নির্দ্ধাৰিত হয়।
- মজুৰিৰ নিৰিখৰ নিম্নতম সীমা কেইবাটাও উপাদানৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে।



## ২.৭ অধিক জানিবৰ বাবে


1) Ahuja, H. L. (2007). *Advanced Economic Theory: Microeconomic Analysis*. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.
2) Chopra, P. N. (2008). *Micro Economics*. Ludhiana: Kalyani Publishers.
3) Dewett, K. K. (2005). *Modern Economic Theory*. New Delhi: S.Chand & Sons.
4) Sundharam, K. P. M., & Vaish, M. C. (1997). *Microeconomic Theory*. New Delhi: S. Chand.

**অসমীয়া গ্রন্থ ঃ**

১) গোস্বামী, ড° অতুল. (২০০৫). *স্নাতক মহলাৰ অর্থবিজ্ঞানৰ মূল তত্ব (ব্যষ্টিগত অর্থনৈতিক তত্ব).* ডিব্রুগড় ঃ ষ্টুডেণ্টচ্ এম্পৰিয়াম.

২) আলম, ড° খুৰছেদ; হুদা, ড° মনিৰুল আৰু শর্মা, ড° অর্চনা. (২০০৪). *স্নাতক মহলাৰ অর্থতত্ব (ব্যষ্টিগত অর্থবিজ্ঞান).* গুৱাহাটী ঃ ষ্টুডেণ্টচ্ ষ্টৰ্চ, ।

৩) হুদা, ড° মনিৰুল. (২০০৭). *অর্থনীতি তত্ব ঃ ব্যষ্টিগত অর্থনৈতিক তত্ব,* ডিব্রুগড় ঃ বনলতা.

## ২.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

**১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ** (ক) অশুদ্ধ (খ) শুদ্ধ

**২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ** এক নির্দিষ্ট সময়ত এজন শ্রমিকে লাভ কৰা মজুৰিৰ ধনেৰে তেওঁ ক্রয় কৰিব পৰা সামগ্রী আৰু সেৱাৰ পৰিমাণেই হৈছে প্রকৃত মজুৰি। গতিকে, প্রকৃত মজুৰি দুটা উপাদনৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। প্রথমতে, মজুৰিৰ ধনৰ পৰিমাণ, আৰু দ্বিতীয়তে অর্থনীতিৰ মূল্যস্তৰ। প্রকৃত মজুৰি এইদৰে উলিয়াব পাৰি ঃ

$$R = \frac{W}{P}$$

ইয়াত, R = Real wages (প্রকৃত মজুৰি), W = Money wages (মুদ্রা মজুৰি) আৰু P = Price level (মূল্য স্তৰ)।

**৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ** বিভিন্ন নির্ণায়ক কাৰকসমূহৰ ভিতৰত প্রকৃত মজুৰি নির্ণয়কাৰী চাৰিটা কাৰক হ'ল -

- অর্থনীতিৰ মূল্যস্তৰ,
- মুদ্রা মজুৰি,
- কামৰ অৱস্থা আৰু
- ভৱিষ্যত পদোন্নতিৰ সম্ভাৱনা।

**৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ** ক্লার্কৰ প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব নিম্নোল্লিখিত ধাৰণাসমূহৰ ওপৰত প্রতিষ্ঠিত ঃ

- ক্লার্কে এক সম্পূর্ণ স্থিৰ (static) অর্থনীতিৰ ধাৰণা কৰিছে।
- উপাদানৰ বজাৰখন পূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক।
- শ্রম আৰু মূলধন সম্পূর্ণৰূপে ভ্রাম্যমান। শ্রম একেজাতীয় (homogeneous)।
- মূলধনৰ গাঁথনিৰ পৰিৱর্তন আৰু সামর্থ্যৰ পৰিৱর্তন সাধন কৰিবলৈ উৎপাদনৰ মূলধনী আহিলাবোৰ ইচ্ছানুসৰি ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰি।

**৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ** শ্রমিকৰ প্রান্তিক শক্তিৰ প্রান্তিক উৎপাদনতকৈ চলিত মজুৰিৰ নিৰিখ কম হ'লে কম খৰছত অধিক শ্রম শক্তি নিয়োগ কৰাটো নিয়োগকর্তাৰ বাবে লাভজনক হয়। অর্থাৎ, অর্থনীতিত শ্রমৰ যোগান থাকিলে প্রতিষ্ঠানত অধিক শ্রমিক খটুৱাবলৈ নিয়োগকর্তাসকলৰ মাজত প্রতিযোগিতা হ'ব। শ্রমৰ এই বর্দ্ধিত চাহিদাই মজুৰিৰ নিৰিখ বৃদ্ধি কৰিব।

**৬ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ** (ক) অশুদ্ধ (খ) অশুদ্ধ

**৭ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ** দুয়োটা পক্ষৰ পাৰস্পৰিক শক্তিৰ দ্বাৰা মজুৰিৰ সঠিক নিৰিখ নির্দ্ধাৰিত হয়। শ্রমিক সংস্থাবিলাকৰ দৰদাম কৰাৰ ক্ষমতা যদি অধিক হয়, মজুৰিৰ প্রকৃত

নিৰিখ ইয়াৰ সৰ্বাধিক সম্ভৱপৰ উচ্চ সীমাত বা তাৰ ওচৰত হ'ব। একেদৰে, যদি নিয়োগকৰ্তাৰ সংস্থাৰ দৰদাম কৰাৰ ক্ষমতা অধিক হয়, তেন্তে মজুৰিৰ প্ৰকৃত নিৰিখ নিম্নতম সীমাত বা তাৰ ওপৰত নিৰ্দ্ধাৰিত হ'ব যাৰ তললৈ গ'লে সংস্থাই কাম নকৰিব।

**৮ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ** মজুৰিৰ নিৰিখৰ নিম্নতম সীমা এই উপাদানবিলাকৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে ঃ

- গড় ৰাজহ উৎপাদনশীলতা (ARP)
- সংস্থা অথবা কৰ্মচাৰীৰ পাৰস্পৰিক শক্তি
- অৰ্থনীতিৰ ব্যৱসায়িক অৱস্থা
- উৎপাদিত সামগ্ৰীৰ চাহিদাৰ প্ৰকৃতি
- শ্ৰম আৰু মূলধনৰ মাজৰ সালসলনিৰ স্থিতিস্থাপকতা
- চলিত মজুৰিৰ নিৰিখ
- জীৱন নিৰ্বাহৰ ব্যয়, ইত্যাদি।



## ২.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

**চুটি প্ৰশ্ন** (১৫০টা শব্দৰ ভিতৰত)

**প্ৰশ্ন নং ১ ঃ** চমু টোকা লিখক ঃ

(ক) আধুনিক অৰ্থনৈতিক তত্ত্বত মজুৰি (খ) যৌথ দৰদাম

**প্ৰশ্ন নং ২ ঃ** যৌথ দৰদাম আৰু মজুৰিৰ নিৰিখ নিৰ্দ্ধাৰণৰ মাজৰ সম্পৰ্ক দেখুৱাওক।

**দীঘল প্ৰশ্ন** (৫০০ শব্দৰ ভিতৰত)

**প্ৰশ্ন নং ১ ঃ** ক্লাৰ্কৰ মজুৰি নিৰ্দ্ধাৰণৰ প্ৰান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্বটো আলোচনা কৰক।

**প্ৰশ্ন নং ২ ঃ** যৌথ দৰদামৰ ধাৰণা সম্পৰ্কে আলোচনা কৰক। একত্ৰিত দৰদামৰ একোটা প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিক সংস্থাই কেনেকৈ মজুৰিৰ নিৰিখ আৰু নিয়োগ সৃষ্টিৰ মাজৰ এক সমতাত উপনীত হয়?

*** ***** ***

**গুৰুত্বপূর্ণ টোকা ঃ মজুৰি আৰু উৎপাদনশীলতাৰ মাজৰ সম্পর্ক**

আমি ইতিমধ্যে প্রথম ষান্মাসিকত আলোচনা কৰিছোঁ যে দীর্ঘকালত পূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক বজাৰৰ অধীনত উৎপাদিত সামগ্রীৰ মূল্য উৎপাদনৰ প্রান্তিক আৰু গড় ব্যয়ৰ সমান। একেদৰে, দীর্ঘকালত পূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক বজাৰৰ অধীনত মজুৰিৰ নিৰিখ শ্রমৰ প্রান্তিক আৰু গড় ৰাজহ উৎপাদনৰ সমান। এতিয়া, সেইবিলাকৰ আন্তঃসম্পর্কৰ বিষয়ে আলোচনা কৰাৰ পূর্বে আমি ধাৰণাবিলাকৰ বিষয়ে চমুকৈ আলোচনা কৰিম।

**প্রান্তিক বস্তুগত উৎপাদনশীলতা** (Marginal Physical Productivity-MPP) ঃ MPPয়ে উৎপাদনৰ আন উপাদানবিলাকৰ পৰিমাণ অপৰিৱর্তিত থাকিলে, শ্রমৰ এটা অতিৰিক্ত একক (unit) নিয়োগ কৰি মুঠ বস্তুগত উৎপাদন (অর্থাৎ উৎপাদনৰ পৰিমাণ)-ত হোৱা অতিৰিক্ত উৎপাদন বুজায়। এই MPPক যেতিয়া ৰাজহ (মূল্য) বুজাবলৈ প্রকাশ কৰা হয়, তেতিয়া ইয়াক কোৱা হয় প্রান্তিক ৰাজহ উৎপাদনশীলতা বা প্রান্তিক ৰাজহ উৎপাদন (Marginal Revinue Product)।

(টোকা ঃ এই কথা মন কৰিবলগীয়া যে, প্রান্তিক মূল্য উৎপাদন (MVP : Marginal Value Product) নামেৰে আন এটা ধাৰণা আছে। পূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক বজাৰত MVP আৰু MRP সমান, যিহেতু দৰ =AR=MR। অপূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক বজাৰত অৱশ্যে, এই দুটা সমান নহয়।)

**গড় ৰাজহ উৎপাদনশীলতা** (Average Revenue Productivity-ARP) ঃ ARP হৈছে উৎপাদনৰ প্রতি একক উপাদানৰ গড় ৰাজহ। উৎপাদনৰ মুঠ পৰিমাণৰ দ্বাৰা মুঠ ৰাজহ উৎপাদন (Total Revinue Product) পৃথক কৰিলে ইয়াক পোৱা যায়।

তলৰ তালিকা ২.কৰ সহায়ত MRP আৰু ARPৰ মাজৰ সম্পর্ক দেখুওৱা হৈছে।

**তালিকা ২.ক ঃ TRP, ARP আৰু MRPৰ মাজৰ সম্পর্ক**

| শ্রমৰ একক | মুঠ বস্তুগত উৎপাদন (TPP) (একক) | মুঠ ৰাজহ উৎপাদন উৎপাদন (TRP=মূল্য × TPP) (প্রতি এককত ৩ টকা) | গড় ৰাজহ উৎপাদন (ARP) | প্রান্তীয় ৰাজহ উৎপাদন (MRP) |
|---|---|---|---|---|
| (১) | (২) | (৩)= (২) × ৩ টকা | (৪)=(৩)/(১) | (৫)* |
| ১ | ৫ | ১৫ | ১৫ | ১৫ |
| ২ | ১১ | ৩৩ | ১৬.৫ | ১৮ |
| ৩ | ১৮ | ৫৪ | ১৮ | ২১ |
| ৪ | ২৬ | ৭৮ | ১৯.৫ | ২৪ |
| ৫ | ৩৩ | ৯৯ | ১৯.৮ | ২১ |
| ৬ | ৩৯ | ১১৭ | ১৯.৫ | ১৮ |
| ৭ | ৪৪ | ১৩২ | ১৮.৮ | ১৫ |
| ৮ | ৪৮ | ১৪৪ | ১৮ | ১২ |
| ৯ | ৫১ | ১৫৩ | ১৭ | ৯ |

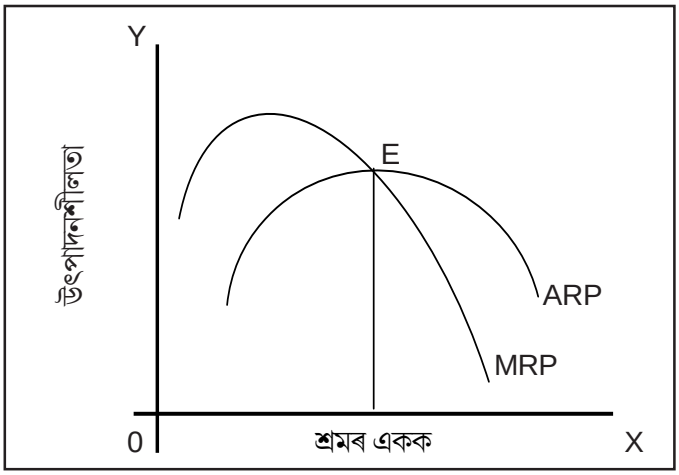
কিছুমান ক্ষেত্রত ARP আৰু MRPৰ মাজৰ সম্পর্ক AC আৰু MCৰ মাজৰ সম্পর্কৰ সৈতে একে। এই ধাৰণাবিলাকৰ মাজৰ মৌলিক পার্থক্যটো হৈছে যে AC ৰেখাডালৰ আকৃতি Uৰ দৰে হোৱাৰ বিপৰীতে, ARP ৰেখাডাল ওলোটা Uৰ দৰে। MRPৰ আকৃতিও MC

ৰেখাডালৰ ওলোটা হয়। ইয়াৰ কাৰণ হৈছে, আৰম্ভণিৰ পর্যায়ত যেতিয়া শ্রমৰ এককবিলাক বৃদ্ধি হয় (তালিকাত, শ্রমৰ ৫ম একক ব্যৱহৃত নোহোৱালৈকে), ARP বৃদ্ধি পায়; কিন্তু এটা পর্যায়ৰ পাছত, ই হ্রাস পাবলৈ আৰম্ভ কৰে (শ্রমৰ ৬ষ্ঠ একক আৰু ততোধিক ব্যৱহাৰৰ পাছত)।

একেদৰে শ্রমৰ ৪র্থ একক পর্যন্ত, ARPতকৈ MRP অধিক বৃদ্ধি পায়, কিন্তু শ্রমৰ পঞ্চমটো একক বা ততোধিক ব্যৱহাৰৰ পাছত, ই ARPতকৈ অধিক ক্ষিপ্রতাৰে নামি আহে।

চিত্র ২.কৰ সহায়ত ARP আৰু MRPৰ মাজৰ সম্পর্ক ৰেখাৰদ্বাৰা দেখুওৱা হৈছে।

**চিত্র ২.ক ঃ ARP আৰু MRPৰ মাজৰ সম্পর্ক**




———————ooo———————