ইউনিট ৫

পারিতোষিক পদ্ধতি

Compensation Systems

ভূমিকা

সেবা প্রদান বা পরিশ্রমের পুরস্কারকে পারিতোষিক বলে। ব্যাপক অর্থে,প্রতিষ্ঠানের কোনো কর্মী শ্রমের বিনিময়ে বেতন, ভাতা ও বোনাসসসহ যে সকল আর্থিক সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকে তাকে পারিতোষিক বলে। বর্তমান প্রতিযোগিতামূলক বাজারে কোনো প্রতিষ্ঠানকে প্রতিযোগিতায় টিকে থাকতে হলে এবং উন্নতির পথকে প্রশস্ত করতে হলে একদল দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মীকে আকর্ষণ, উত্তম কাজ করার জন্য অনুপ্রাণিতকরণ ও তাদেরকে প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হয়। এ কঠিন কাজটি মজুরি ও বেতন প্রশাসনের ওপর নির্ভর করে। শ্রমিক-কর্মীদের মজুরি ও বেতন নির্ধারণ এবং প্রদান করার প্রক্রিয়াকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা যায়। আরো স্পষ্টভাবে বলা যায়, একটি প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক কর্মীদের মজুরি ও বেতন প্রদান বিষয়ক পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, রক্ষণাবেক্ষণ ও কর্মীদের প্রণোদিত করার কলা-কৌশলকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা হয়।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

- পাঠ-৫.১ : পারিতোষিকের সংজ্ঞা, ক্ষতিপূরণ প্রশাসন কী? পারিতোষিক প্রশাসনের উদ্দেশ্যাবলি, ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের নীতিসমূহ
- পাঠ-৫.২ : মজুরি কী? বেতন কী? মজুরি ও বেতনের মধ্যে পার্থক্য
- পাঠ-৫.৩ : মজুরি ও বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, একটি উত্তম প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থার আবশ্যকীয় বিষয়সমূহ
- পাঠ-৫.৪ : মজুরির তত্ত্বসমূহ, বাংলাদেশে মজুরি নির্ধারণে সরকারের ভূমিকা

পাঠ-৫.১ পারিতোষিকের সংজ্ঞা, বেতন ও মজুরি প্রশাসন কী? বেতন ও মজুরি (পারিতোষিক) প্রশাসনের উদ্দেশ্যাবলি, ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের নীতিসমূহ

Definition of Compensation, What is Salary and Wages (Compensation) Administration? Objectives of Compensation Administration, Principles of Compensation Administration

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- পারিতোষিকের সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- মজুরি ও মজুরি প্রশাসন সম্পর্কে লিখতে পারবেন।
- বেতন ও মজুরি প্রশাসনের উদ্দেশ্যাবলি বর্ণনা করতে পারবেন।
- বেতন ও মজুরি প্রশাসনের ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের নীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

পারিতোষিকের সংজ্ঞা
Definition of Compensation

ইংরেজি æCompensation" শব্দটির অভিধানিক বাংলা অর্থ পারিতোষিক। প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের পারিশ্রমিক ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা প্রদানের ক্ষেত্রে Compensation শব্দটির ব্যবহার করা হয়। সাধারণ অর্থে, সেবা বা পরিশ্রমের পুরস্কারকে পারিতোষিক বলে। ব্যাপক অর্থে,প্রতিষ্ঠানের কোনো কর্মী শ্রমের বিনিময়ে বেতন, ভাতা ও বোনাসসসহ যে সকল

আর্থিক সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকে তাকে পারিতোষিক বলে। নিম্নে পারিতোষিকের কয়েকটি জনপ্রিয় সংজ্ঞা তুলে ধরা হলোঃ

Werther ও Keith Davis –এর মতে, "প্রতিষ্ঠানে কর্মীর অবদানের জন্য যা বিনিময় হিসেবে গ্রহণ করে তাকে ক্ষতিপূরণ বলে।"

Ricky W. Griffin –এর মতে, "প্রতিষ্ঠান কর্তৃক তার কর্মীদের কাজের বিনিময়ে প্রদত্ত আর্থিক পারিশ্রমিক কে ক্ষতিপূরণ বলে।"

Edwin B. Flippo – এর মতে, "প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য কর্মীরা যে প্রচেষ্টা গ্রহণ করেও অবদান রাখে তার ন্যায়সংগত পুরস্কৃতকরণকে পারিতোষিক বলে।"

উপরিউক্ত সংজ্ঞাগুলোর আলোকে বলা যায় যে, প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মীদের প্রদত্ত সেবার মূল্য বাবদ যে পারিশ্রমিক বা বেতন ও মজুরি প্রদান করা হয় তাকে পারিতোষিক বলা হয়।

বেতন ও মজুরি (পারিতোষিক) প্রশাসন কী?
What is Salary and Wages (Compensation) Administration?

বর্তমান প্রতিযোগিতামূলক বাজারে কোনো প্রতিষ্ঠানকে প্রতিযোগিতায় টিকে থাকতে হলে এবং উন্নতির পথকে প্রশস্ত করতে হলে একদল দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মীকে আকর্ষণ, উত্তম কাজ করার জন্য অনুপ্রাণিতকরণ ও তাদেরকে প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হয়। এ কঠিন কাজটি মজুরি ও বেতন প্রশাসনের ওপর নির্ভর করে।

শ্রমিক-কর্মীদের মজুরি ও বেতন নির্ধারণ এবং প্রদান করার প্রক্রিয়ার সাথে সম্পৃক্ত কর্তৃপক্ষকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা যায়। আরো স্পষ্টভাবে বলা যায়, একটি প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক কর্মীদের মজুরি ও বেতন প্রদান বিষয়ক পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, রক্ষণাবেক্ষণ ও কর্মীদের প্রণোদিত করার কলা-কৌশলকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা হয়। নিম্নে মজুরি ও বেতন প্রশাসনের কতিপয় জনপ্রিয় সংজ্ঞা তুলে ধরা হলো:

ডেল ইয়োডার বলেন, "মজুরি ও বেতন প্রশাসন আর্থিক পুরস্কারের মাধ্যমে পারিশ্রমিক ও প্রণোদনাদান নীতি বাস্তবায়নের নিমিত্তে প্রণীত নির্বাচন, উন্নয়ন ও কর্মসূচির নির্দেশনাকে অন্তর্ভুক্ত করে।"

ল্যানহাম বলেন, "মজুরি ও বেতন প্রশাসন হলো, ব্যবস্থাপনার ঐ কাজ যা দ্বারা প্রতিষ্ঠানের সদস্যদের পারিশ্রমিকের স্তর এবং ঐ স্তরের বিভিন্ন উপাদানসমূহ স্থিরকৃত, নিয়ন্ত্রিত ও পরিচালিত হয়ে থাকে।"

শ্লোয়েইন বলেন, "মজুরি ও বেতন প্রশাসন হলো, একটি কলা যা সব সময় বিচার বুদ্ধি ও আপোষকামিতা চর্চার মাধ্যমে আর্থিক ও আচরণগত দিকগুলো বিচার বিশ্লেষণ করে।"

উপরিউক্ত আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে বলা যায় যে, শ্রমিক কর্মীদের মজুরি ও বেতন প্রদান এবং এর সাথে সম্পর্কিত সকল কাজের পরিকল্পনা প্রণয়ন, সংরক্ষণ, বাস্তবায়ন, কর্মীদের সংগঠিত ও প্রণোদিতকরণ, কাজের সমন্বয় সাধন ও নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা গ্রহণ করাকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা হয়।

বেতন ও মজুরি প্রশাসনের উদ্দেশ্যাবলি

Objectives of Compensation Administration

একটি প্রতিষ্ঠানের যাবতীয় প্রশাসনিক কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য অন্যান্য বিভাগের পাশাপাশি মজুরি ও বেতন প্রশাসন কার্যরত থাকে। মজুরি ও বেতনসংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়সমূহ সুষ্ঠু পরিচালনার জন্য মজুরি ও বেতন প্রশাসনকে কতকগুলো উদ্দেশ্য সামনে রেখে অগ্রসর হতে হয়। নিম্নে মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্যগুলো আলোচনা করা হলো ঃ

১. একটি সুষ্ঠু মজুরি ও বেতন কাঠামো প্রতিষ্ঠার জন্য সুনির্দিষ্ট পরিকল্পনা প্রণয়ন করা।
২. উক্ত পরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য একই জাতীয় অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের মজুরি ও বেতন কাঠামো পর্যালোচনা করা।
৩. সুষ্ঠু ও ন্যায়সংগত মজুরি ও বেতন কাঠামো নির্ধারণ করা।
৪. নির্ধারিত মজুরি ও বেতন কাঠামো বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
৫. যোগ্য ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মচারীদের আকর্ষণ করা।
৬. কর্মীদের উচ্চতর কর্ম সম্পাদনের প্রেষণা যোগান।
৭. প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা ও সকল স্তরের কর্মচারীদের মধ্যে সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা করা।
৮. মজুরি ও বেতন কাঠামো স্থিতিশীল রাখা।
৯. উচ্চ মনোবল সংরক্ষণ করা।
১০. যোগ্য ও দক্ষ কর্মীদের ধরে রাখার ব্যবস্থা করা।
১১. ভাল কাজের সঠিক মূল্যায়ন ও অন্যান্য যোগ্যতা অনুযায়ী মজুরি প্রদান করা।
১২. অভিযোগ ও শ্রমিক অসন্তোষ হ্রাস করা।
১৩. কর্মীদের জন্য কর্মানুপাতিক ও প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের সমতুল্য মজুরি কাঠামো নির্ধারণ করা।
১৪. জীবনযাত্রার ব্যয় এবং সরকারি নীতির সাথে সামঞ্জস্য বজায় রাখা।
১৫. প্রয়োজন ও পরিস্থিতির সাথে খাপ খাওয়াতে পারে এরূপ মজুরি কাঠামো নির্ধারণ করা।

পরিশেষে বলা যায়, একটি সুষ্ঠু মজুরি ও বেতন প্রশাসন উপরিউক্ত উদ্দেশ্যগুলো অর্জন করে থাকে। ফলে শিল্প উন্নয়ন ও শিল্প সম্পর্কের উন্নয়ন হয়ে থাকে।

বেতন ও মজুরি প্রশাসনের নীতিসমূহ

Principles of Compensation Administration

মজুরি ও বেতন কাঠামো ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের সর্বাপেক্ষা সংবেদনশীল বিষয়। এর জন্য একটি সুষ্ঠু ও গ্রহণযোগ্য নীতি প্রণীত হওয়া আবশ্যক। অন্যথায় প্রতিষ্ঠানের সর্বদা অসন্তোষ বিরাজ করতেই থাকবে। বেতন ও মজুরি প্রশাসনের নীতিসমূহ হলো ঃ

১. মালিক, কর্মচারী, ভোক্তা এবং সমাজের স্বার্থের সাথে সামঞ্জস্য রেখে মজুরি নীতি প্রতিষ্ঠা করা উচিত।
২. কার্যমূল্য নির্ধারণ এবং পারিশ্রমিক প্রদানের জন্য উপযুক্ত নিয়ম ও পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করতে হবে।
৩. একই জাতীয় কাজের জন্য শ্রমিকদের সমহারে মজুরি দিতে হবে।
৪. মজুরি ও বেতন নীতি সম্পর্কে শ্রমিক, কর্মচারী ও শ্রমিক সংঘকে ওয়াকিবহাল করতে হবে।
৫. মজুরি ও বেতনসংক্রান্ত অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা রাখতে হবে।

৬. প্রতিষ্ঠানের কাঠামোর সাথে সামঞ্জস্য রেখে মজুরি ও বেতন নীতি প্রণয়ন করতে হবে।
৭. বর্তমান চাহিদার সাথে সংগতি রেখে বিভিন্ন মজুরি মূল্যায়িত হওয়া উচিত।
৮. পদের মূল্য ও কাজের মজুরির মান নির্দেশকারী পদের শ্রেণিবিন্যাস করা উচিত।
৯. কার্য পরিবেশ, কার্যকাল, বেতনের হার ইত্যাদির সহিত সামঞ্জস্য রেখে একটি কার্যকরি মজুরি পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে।
১০. শ্রমিক সংঘ ও ব্যবস্থাপনার সাথে আলোচনা এবং দেশের প্রচলিত আইনের সাথে সংগতি রেখে মজুরি নীতি প্রণীত হওয়া উচিত।
১১. শ্রমিক কর্মচারীরা যাতে একটি নির্দিষ্ট জীবনযাত্রার মান রক্ষা করতে পারে সেদিকে লক্ষ্য রাখা উচিত।
১২. নমনীয় মজুরি নীতি প্রণয়ন করতে হবে, যাতে পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে খাপ খাওয়ানো সম্ভব হয়।
১৩. মজুরি নীতি লিখিত হওয়া উচিত।

উপরিউক্ত আলোচনার আলোকে বলা যায় যে, মালিকদের প্রতিনিধি হিসেবে ব্যবস্থাপনা, কর্মচারী, ভোক্তা ও সমাজের স্বার্থের প্রতি লক্ষ্য রেখে সতর্কতার সাথে মজুরি ও বেতন প্রশাসনের নীতি প্রণয়ন করা প্রয়োজন।

শিক্ষার্থীর কাজ	পারিতোষিকের সংজ্ঞা, ক্ষতিপূরণ প্রশাসন কী? বেতন ও মজুরি প্রশাসনের উদ্দেশ্যাবলি, বেতন ও মজুরি প্রশাসনের নীতিসমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান ঝালাই করে নিন।

সারসংক্ষেপ:

প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মীদের প্রদত্ত সেবার মূল্য বাবদ যে পারিশ্রমিক বা বেতন ও মজুরি প্রদান করা হয় তাকে পারিতোষিক বলা হয়। শ্রমিক-কর্মীদের মজুরি ও বেতন নির্ধারণ এবং প্রদান করার প্রক্রিয়াকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা যায়। আরো স্পষ্টভাবে বলা যায়, একটি প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক কর্মীদের মজুরি ও বেতন প্রদানবিষয়ক পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, রক্ষণাবেক্ষণ ও কর্মীদের প্রণোদিত করার কলা-কৌশলকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা হয়। শ্রমিক কর্মীদের মজুরি ও বেতন প্রদান এবং এর সাথে সম্পর্কিত সকল কাজের পরিকল্পনা প্রণয়ন, সংরক্ষণ, বাস্তবায়ন, কর্মীদের সংগঠিত ও প্রণোদিতকরণ, কাজের সমন্বয় সাধন ও নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা গ্রহণ করাকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বা বেতন ও মজুরি (পারিতোষিক) প্রশাসন বলা হয়। একটি প্রতিষ্ঠানের যাবতীয় প্রশাসনিক কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য অন্যান্য বিভাগের পাশাপাশি মজুরি ও বেতন প্রশাসন কার্যরত থাকে। মজুরি ও বেতনসংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়সমূহ সুষ্ঠু পরিচালনার জন্য মজুরি ও বেতন প্রশাসনকে কতকগুলো উদ্দেশ্য সামনে রেখে অগ্রসর হতে হয়।

পাঠ-৫.২ মজুরি কী? বেতন কী? মজুরি ও বেতনের মধ্যে পার্থক্য

What is Wages? What is salary? Differences Between Wages and Salary

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- মজুরি কী? তা বলতে পারবেন।
- বেতন কী? তা বর্ণনা করতে পারবেন।
- মজুরি ও বেতনের মধ্যে পার্থক্য নির্ণয় করতে পারবেন।

মজুরি কী?

What is Wages?

শ্রমিকদেরকে শ্রমের বিনিময়ে মালিক পক্ষ যে পারিশ্রমিক প্রদান করে তাকে মজুরি বলে। কিন্তু সকল প্রকার পারিশ্রমিককে মজুরি বলা হয় না। শুধুমাত্র উৎপাদনকার্যে নিয়োজিত শ্রমিকদেরকে কায়িক শ্রমের জন্য প্রদত্ত পারিশ্রমিককে মজুরি বলা হয়। নিম্নে মজুরির কয়েকটি জনপ্রিয় সংজ্ঞা উল্লেখ করা হলো ঃ

অধ্যাপক বেনহাম বলেন, "চুক্তি অনুযায়ী নিয়োগকারী শ্রমিকদের তাদের কার্যের বিনিময়ে যে অর্থ প্রদান করে তাকে মজুরি বলে।"

ডেল ইউডার বলেন, "কর্মচারীরা নিয়োগকারীর যন্ত্রপাতি ব্যবহার করে দ্রব্যসামগ্রী উৎপাদন করে থাকে এবং বিনিময়ে যে পারিশ্রমিক পায় তাকে মজুরি বলে।"

কে. কে. ডোয়েট বলেন, "শ্রমিকের সেবার বিনিময়ে যা প্রদান করা হয় তাকেই মজুরি বলা হয়। "

এডউইন বি. ফ্লিপ্পো বলেন, "মজুরি বা পারিশ্রমিক বলতে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের নিমিত্তে শ্রমিকদের প্রচেষ্টা এবং অবদানের দরুণ তাদেরকে যথেষ্ট এবং ন্যায়সঙ্গতভাবে পুরস্কৃতকরণকে বুঝায়।"

সুতরাং বলা যায় যে, যারা উৎপাদন কর্মকান্ডে প্রত্যক্ষভাবে সম্পৃক্ত থেকে শারীরিক শ্রমের বিনিময়ে মালিক পক্ষ থেকে যে, পারিশ্রমিক পায় তাকেই মজুরি বলা হয়।

বেতন কী?

What is salary?

সহজ ভাষায় যে সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন কর্মকান্ডে সরাসরি জড়িত থাকে না এবং যাদের কার্যক্রম সরাসরি পরিমাপও করা যায় না তাদের শ্রমের বিনিময়ে তাদেরকে যে মূল্য বা পারিশ্রমিক বা পুরস্কার প্রদান করা হয় তাকে বেতন বলে। এ প্রসঙ্গে Dale Yoder বলেন, "অফিস সহকারী, তত্ত্বাবধায়ক ও ব্যবস্থাপনা কর্মচারীদেরকে মাসিক বা বার্ষিক ভিত্তিতে যে অর্থ প্রদান করা হয় তাকে বেতন বলে।" অফিস সহকারী, হিসাবরক্ষক, ব্যবস্থাপক, তত্ত্বাবধায়ক তাদের মানসিক শ্রমের বিনিময়ে যে মূল্য প্রদান করা হয় তা বেতন নামে পরিচিত এবং তাদের বেতন ব্যাংক হিসাবে অথবা চেকে প্রদান করা হয়। তাদেরকে নির্বাচনের নিয়ম-কানুন মেনে স্থায়ীভাবে নিয়োগ করা হয়। সুতরাং বলা যায়, যে সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীকে প্রতিষ্ঠান নিয়োগের আনুষ্ঠানিক নিয়ম-কানুন মেনে স্থায়ীভাবে নিয়োগ দান করে এবং মাসিক বা বার্ষিক ভিত্তিতে যাদের কাজের বিনিময়ে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয় তাকে বেতন বলা হয়।

মজুরি ও বেতনের মধ্যে পার্থক্য

Differences Between Wages and Salary

মজুরি ও বেতন উভয় পারিশ্রমিকের বিনিময়ে প্রদান করা যায়। উপযোগিতার দিক থেকে এদের মধ্যে কোনো পার্থক্য না থাকলেও প্রয়োগ এবং প্রদানের ভিত্তিতে কতিপয় পার্থক্য নিরূপণ করা যায়। নিম্নে মজুরি ও বেতনের মধ্যকার পার্থক্যসমূহ উল্লেখ করা হলো ঃ

মজুরি	বেতন
১। শারীরিক শ্রমের বিনিময়ে যে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয় তাকে মজুরি বলে।	১। মানসিক শ্রমের বিনিময়ে যে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয় তাকে বেতন বলে।
২। মজুরি উৎপাদন কর্মকান্ডের সাথে প্রত্যক্ষভাবে সম্পর্কিত।	২। বেতন উৎপাদন কর্মকান্ডের সাথে প্রত্যক্ষভাবে জড়িত নয়।
৩। শিল্প শ্রমিক বা কৃষি কর্মীদের ক্ষেত্রে মজুরি প্রদান করা হয়।	৩। শিল্প ক্ষেত্রে বা অফিস আদালতে করণিক বা উচ্চ পদে অধিষ্ঠিত কর্মীদের বেতন প্রদান করা হয়।
৪। মজুরিপ্রাপ্ত কর্মীরা সাধারণত অশিক্ষিত বা অর্ধ-শিক্ষিত হয়ে থাকে।	৪। বেতনপ্রাপ্ত কর্মীরা সাধারণত শিক্ষিত ও প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত হয়ে থাকে।
৫। মজুরি ঘন্টা, দিন, সপ্তাহ বা পাক্ষিকভিত্তিতে প্রদান করা হয়।	৫। বেতন মাসিক বা বাৎসরিক ভিত্তিতে প্রদান করা হয়।
৬। মজুরি সময়ভিত্তিক, উৎপাদনভিত্তিক ও প্রণোদনামূলক হতে পারে।	৬। বেতন নির্দিষ্ট সময়ান্তে যেমন-মাসিক, বাৎসরিক ভিত্তিতে হয়ে থাকে।
৭। শ্রমিকরা অতিরিক্ত সময় কাজ করলে অতিরিক্ত মজুরি পায়।	৭। বেতনভুক্ত কর্মচারীরা অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত বেতন পায় না।
৮। মজুরি সাধারণত নগদে পরিশোধ করা হয়।	৮। বেতন কর্মীর ব্যাংক হিসাবে অথবা চেকে প্রদান করা হয়।
৯। উৎপাদনের পরিমাণের ভিত্তিতেও মজুরি পরিশোধ করা সম্ভব।	১০। উৎপাদিত পণ্যের সংখ্যা বা পরিমাণের ভিত্তিতে বেতন পরিশোধ করা সম্ভব নয়।

শিক্ষার্থীর কাজ	মজুরি কী? বেতন কী? মজুরি ও বেতনের মধ্যে পার্থক্য বোঝানোর জন্য একটি ধারণাচিত্র অংকন করুন।

সারসংক্ষেপ:

কর্মচারীরা নিয়োগকারীর যন্ত্রপাতি ব্যবহার করে দ্রব্যসামগ্রী উৎপাদন করে থাকে এবং বিনিময়ে যে পারিশ্রমিক পায় তাকে মজুরি বলে। যে সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীকে প্রতিষ্ঠান নিয়োগের আনুষ্ঠানিক নিয়ম-কানুন মেনে স্থায়ীভাবে নিয়োগ দান করে এবং মাসিক বা বার্ষিকভিত্তিতে যাদের কাজের বিনিময়ে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয় তাকে বেতন বলা হয়। মজুরি ও বেতন উভয়েই পারিশ্রমিক। প্রথমটি শারীরিক শ্রমের বিনিময়ে এবং দ্বিতীয়টি মানসিক শ্রমের বিনিময়ে। উপযোগিতার দিক থেকে এদের মধ্যে কোনো পার্থক্য না থাকলেও প্রয়োগ ও প্রদানের ভিত্তিতে কতিপয় পার্থক্য নিরূপণ করা যায়।

পাঠ-৫.৩ মজুরি ও বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, একটি উত্তম প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থার আবশ্যকীয় বিষয়সমূহ

Factors Affecting to Determine Wages and Salary, Essential Elements of a Good Incentive Plan

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- মজুরি ও বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- একটি উত্তম প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থার আবশ্যকীয় বিষয়সমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

মজুরি ও বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ

Factors Affecting to Determine Wages and Salary

মজুরি ও বেতন নির্ধারণ মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার একটি গুরুত্বপর্ণ ও কঠিন কাজ। মজুরি ও বেতন নির্ধারণ কতকগুলো উপাদান দ্বারা প্রভাবিত হয়। মজুরি ও বেতন নির্ধারণে যে সকল উপাদান প্রভাব বিস্তার করে সেগুলো নিম্নে আলোচনা করা হলো ঃ

১. **শ্রমিকের চাহিদা ও সরবরাহ ঃ** মজুরি শ্রমিকদের জন্য কাজের প্রতিদানস্বরূপ। কোন একটি কাজের জন্য শ্রমিক সরবরাহ কম হলে মজুরি বেশি দেয়া হয়। আবার কোনো সময় চাহিদার তুলনায় শ্রমিক সরবরাহ বেশি দেখা দেয়। এজন্য কোনো সময় চাহিদার তুলনায় শ্রমিক সরবরাহ বেশি হলে কম মজুরি দেয়া যেতে পারে। সুতরাং কোনো একটি কাজের জন্য কি পরিমাণ মজুরি দেয়া যেতে পারে তা অনেকাংশে শ্রমিকদের চাহিদা ও সরবরাহের ওপর নির্ভর করে।

২. **জীবনযাত্রার মান ঃ** জীবনযাত্রার মানের ওপর মজুরি নির্ভর করে। কোনো স্থানের জীবনযাত্রার মান অনুযায়ী মজুরি হার নির্ধারণ করা উচিত। অন্যথায় কর্মীগণ অন্যত্র উচ্চ বেতনে চাকরি খুঁজতে ও চাকরি পরিত্যাগ করতে বাধ্য হতে পারে। অপর্যাপ্ত মজুরি কর্মীদের কাজে ফাঁকি দেয়া, কোম্পানির সম্পদ চুরি, আত্মসাৎ প্রভৃতি প্রবণতা বৃদ্ধি করে। তাই কোনো কোনো প্রতিষ্ঠান বিশেষ পারিবারিক ভাতা বা অন্যান্য সুবিধা প্রদানের মাধ্যমে অধিক মজুরি প্রদানের ব্যবস্থা করে।

৩. **দরকষাকষি করার ক্ষমতা ঃ** যে সকল প্রতিষ্ঠানে "শ্রমিক সংঘ" অথবা "যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি" সক্রিয় সেখানে সাধারণত মজুরি হার বেশি হয়ে থাকে। শ্রমিক সংঘের সদস্যগণ অন্য প্রতিষ্ঠানের সমান এমন কি কোনো কোনো ক্ষেত্রে অধিক মজুরি দাবি করে থাকে। শ্রমিক সংঘ প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্যে সক্রিয় ভূমিকা পালন করছে বিধায় তাদের ইচ্ছা অনুযায়ী বেশি মজুরি দিতে হয়।

৪. **প্রতিষ্ঠানের অর্থ প্রদান ক্ষমতাঃ** মজুরি প্রধানত: প্রতিষ্ঠানের অর্থ প্রদান করার ক্ষমতার ওপর নির্ভর করে। প্রতিষ্ঠানের মুনাফার পরিমাণ বেশি হলে কর্মীগণ অধিক মজুরি পেতে পারে। আর মুনাফার পরিমাণ কম হলে প্রতিষ্ঠান স্বল্পহারে মজুরি দিয়ে থাকে।

৫. **উৎপাদিকা শক্তি ঃ** যে শ্রমিক বেশি উৎপাদন করে স্বাভাবিকভাবেই তাকে বেশি মজুরি দিতে হয়। অপরপক্ষে, যে শ্রমিক তুলনামূলকভাবে কম এবং নিম্নমানের দ্রব্য উৎপাদন করে তার কম মজুরি হয়ে থাকে। সুতরাং শ্রমিকদের উৎপাদিকা শক্তি মজুরি হারকে প্রভাবিত করে থাকে।

৬. **আইন ঃ** আজকাল প্রতিটি দেশের সরকার আইন প্রণয়নের মাধ্যমে ন্যূনতম মজুরি ও ওভারটাইম প্রিমিয়াম, মজুরির পরিমাণ নির্ধারণ পদ্ধতি, প্রদানের সময় ও পদ্ধতি প্রভৃতি বিষয় নির্ধারণ করে থাকে। কর্মীগণ আন্দোলন করে যে মজুরি নিশ্চিত করতে পারে না, সরকারের হস্তক্ষেপে তা সহজে সম্ভব হয়।

৭. **তুলনামূলক মজুরি ঃ** এক প্রতিষ্ঠানের মজুরি হার অন্য প্রতিষ্ঠানের মজুরি হারকে প্রভাবিত করে। সুতরাং মজুরি নির্ধারণ করার সময় সমজাতীয় কার্যের জন্য অন্য প্রতিষ্ঠানে কি পরিমাণ মজুরি দেয়া হয় তাও বিবেচনা করতে হবে। অন্যথায় যে প্রতিষ্ঠানে কিছু পরিমানে মজুরি হার বেশি সেখানে যাওয়ার প্রবণতাও বেশি থাকে।

৮. **কাজের প্রকৃতি ঃ** সকল প্রকার কাজের জন্য একই হারে মজুরি দেয়া হয় না। যে সমস্ত কাজে অধিক দক্ষতা, দায়িত্ব ও ঝুঁকি রয়েছে সেই সকল কাজের জন্য অধিক হারে মজুরি দিতে হয়। কাজেই কাজের প্রকৃতির ওপরও মজুরির হার নির্ভর করে।

৯. **পদের আপেক্ষিক মূল্য ঃ** পদ মূল্যায়নের মাধ্যমে প্রতিটি কাজের আপেক্ষিক মূল্য নির্ধারণ করা হয়। তাই বিভিন্ন পদের মূল্য বা অবদান তুলনামূলকভাবে বিশ্লেষণ করে মজুরি নির্ধারণ করা উচিত।

১০. **চাকরি থেকে প্রাপ্ত সুবিধা ঃ** চাকরি থেকে প্রাপ্ত সুবিধার ওপরও মজুরির হার নির্ভর করে। যেসব চাকরিতে পদোন্নতি, বিদেশ ভ্রমণ, প্রশিক্ষণ প্রভৃতি সুবিধা বেশি সে সকল চাকরির মজুরির হার, যেসব চাকরিতে এসব সুবিধা কম সেগুলো হতে কিছুটা পার্থক্যমূলক হয়।

১১. **প্রতিযোগিতার অবস্থা ঃ** শিল্পে উৎপাদিত দ্রব্যের জন্য বাজারে প্রতিযোগিতার পরিমাণ দ্বারাও মজুরিস্তর প্রভাবিত হয়। বাজারে পূর্ণ প্রতিযোগিতা বিদ্যমান থাকলে মজুরি মোট উৎপাদনের সাথে যুক্ত মূল্যের সমান হয়। আর বাজারে অপূর্ণ প্রতিযোগিতা বিদ্যমান থাকলে মজুরি এ স্তর পর্যন্ত পৌঁছতে পারে না।

১২. **কার্য সময় ঃ** একজন কর্মীর প্রকৃত মজুরি কার্য সময়ের ওপরও নির্ভর করে। কার্যের সময় যত কম হয় এবং ছুটির পরিমাণ যত বেশি হয় প্রকৃত মজুরি পরিমাণ তত বেশি হয়।

১৩. **বাড়তি আয়ের সুযোগ ঃ** বাড়তি আয়ের সুযোগ দ্বারাও মজুরির হার প্রভাবিত হয়। যেসব চাকরিতে আয়ের সুযোগ বেশি সে সমস্ত চাকরির প্রতি লোকজন বেশি আকৃষ্ট হয়; যেমন-ডাক্তার ও প্রকৌশলীগণ বেতন ছাড়াও অন্য সময়ে প্রচুর আয় করতে পারেন। সুতরাং তাদের প্রকৃত মজুরি অধিক হয়ে থাকে।

১৪. **সুনাম অর্জন করার বাসনা ঃ** এমন অনেক কোম্পানি আছে যারা ভাল নিয়োগকারী হিসেবে পরিচিত হতে চায়। তারা দক্ষতাসম্পন্ন কর্মীদেরকে প্রতিষ্ঠানের প্রতি আকৃষ্ট করানোর জন্য উচ্চ হারে মজুরি দিয়ে থাকে।

পরিশেষে বলা যায়, উপরিউক্ত উপাদানগুলো ছাড়াও জাতীয় আয়স্তর ও এর বন্টন, জাতীয় অর্থনীতিতে শিল্পের অবদান, রুচিপূর্ণ কাজ, অর্থের ক্রয়ক্ষমতা, আন্তঃশিল্প মজুরি প্রভৃতি উপাদান দ্বারাও মজুরি হার নির্ধারিত হয়ে থাকে।

একটি উত্তম প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থার আবশ্যকীয় বিষয়সমূহ
Essential Elementsof a Good Incentive Plan

একটি কার্যকর প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনার সফলতার জন্য কিছু অত্যাবশ্যকীয় বিষয় বা উপাদান বিবেচনা করতে হয়। এ সমস্ত উপাদানসমূহকে বিবেচনা করার জন্য ব্যবস্থাপনার সামর্থ্য কতটুকু তা কোম্পানির অতীত শ্রমিক-কর্মী ও শ্রম সম্পর্কের ওপর নির্ভর করে। নিম্নে একটি কার্যকর প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনার অত্যাবশ্যকীয় বিষয়সমূহ আলোচনা করা হলো ঃ

১. **পরিকল্পনা উন্নয়ন সাধন ঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থায় তত্ত্বাবধায়ক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের বিভিন্ন বিষয়ে গুরুত্ব সহজভাবে আলোচনা করা হয়। এ আলোচনা তাদের সাথে করা হয় যারা মজুরি পরিকল্পনা দ্বারা প্রভাবিত হয়। সঠিক পরিকল্পনা শুরু করার পূর্বে তাদের সুপারিশ বিবেচনা করে মজুরি পরিকল্পনার উন্নয়ন সাধন করতে হয়।

২. **সহজে বোধগম্য ঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনা কর্মীদের নিকট সহজ ও বোধগম্য হতে হয়। এর ফলে শ্রমিকরা তাদের মজুরি নির্ণয় করতে সক্ষম হবে।

৩. **উপযুক্ত কার্য ঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি অর্জনের ওপর ভিত্তি করে সঠিক উৎপাদন প্রতিষ্ঠার জন্য কার্য উপযুক্ত হতে হবে। উপযুক্ত কার্যে গতি নিরীক্ষা ও কার্য সরলীকরণ ব্যবহৃত হবে।

৪. **উৎপাদনের মান নির্ধারণ ঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদানের ওপর উৎপাদনের মান নির্ভরশীল যা সঠিক সময় নিরীক্ষণ পদ্ধতির মাধ্যমে নির্ধারন করতে হবে।

৫. **ঘন্টাপ্রতি মজুরি হার প্রতিষ্ঠা ঃ** প্রত্যেক প্রণোদনামূলক মজুরিতে ঘন্টাপ্রতি ন্যূনতম হার প্রতিষ্ঠা করতে হবে। সাধারণ ঐ ন্যূনতম হারটি কার্য মূল্যায়নের মাধ্যমে নির্ধারণ করতে হয়।

৬. **পরিবর্তনের বিপক্ষে নিশ্চয়তা ঃ** উৎপাদনের মান ও ঘন্টাপ্রতি হার নির্ধারণের পর আর কোনো পরিবর্তন হবে না এ ব্যাপারে নিশ্চয়তা দিতে হবে। তবে পদ্ধতি, যন্ত্রপাতি ও কাঁচামালের ক্ষেত্রে এটা প্রযোজ্য হবে না।

৭. **মজুরি ব্যবস্থা ঃ** মজুরি ব্যবস্থা সমান হওয়া উচিত। এ পদ্ধতিতে কাজ করার জন্য সকল কর্মীদের সমান সুযোগ থাকতে হবে। সমান সুযোগ না থাকলে যারা কাজ করতে ব্যর্থ হবে তাদের মধ্যে অসন্তোষ দেখা দিতে পারে।

৮. **উপযুক্ত পরিবেশ প্রতিষ্ঠা ঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনার আবির্ভাবের জন্য একটি উপযুক্ত পরিবেশ অত্যাবশ্যক।

৯. **নমনীয়তাঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থা নমনীয় প্রকৃতির হওয়া উচিত। বিভিন্ন সময়ে প্রযুক্তিগত ও যন্ত্রপাতির যে পরিবর্তন সাধিত হয় তার জন্য এটা স্থিতিস্থাপক হওয়া প্রয়োজন।

১০. **প্রণোদনামূলক নিরীক্ষা ব্যবস্থার আবির্ভাব ঃ** পর্যায়ক্রমে পরিকল্পনার কার্যকারিতা মূল্যায়নের জন্য প্রণোদনামূলক নিরীক্ষা চালু করা উচিত যাতে ব্যবস্থাপনা ফলাবর্তনের সাহয্যে খবরাখবর নিয়ে প্রয়োজনীয় সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে।

১১. **সমস্যা সমাধানের ব্যবস্থা ঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করতে যে সকল সমস্যার সম্মুখীন হতে হয় তা সমাধানের জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা ব্যবস্থাপনাকে নির্ধারণ করতে হয়।

১২. **পর্যাপ্ত তত্ত্বাবধায়ক ও স্থায়ী পরিদর্শন ঃ** প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনা পর্যাপ্ত তত্ত্বাবধায়ন ও স্থায়ী পরিদর্শন সরবরাহ করবে।

পরিশেষে বলা যায় যে, একটি কার্যকর প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনার সফলতার জন্য উল্লিখিত বিষয় বা উপাদানসমূহ গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হয়।

শিক্ষার্থীর কাজ	মজুরি ও বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, একটি উত্তম প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থার আবশ্যকীয় বিষয়সমূহরএকটি চিত্র অংকন করুন।

সারসংক্ষেপ:

মজুরি ও বেতন নির্ধারণ মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার একটি গুরুত্বপর্ণ ও কঠিন কাজ। মজুরি ও বেতন নির্ধারণ কতগুলো উপাদান দ্বারা প্রভাবিত হয়। একটি কার্যকর প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনার সফলতার জন্য কিছু অত্যাবশ্যকীয় বিষয় বা উপাদান বিবেচনা করতে হয়। এ সমস্ত উপাদানসমূহকে বিবেচনা করার জন্য ব্যবস্থাপনার সামর্থ্য কতটুকু তা কোম্পানির অতীত শ্রমিক-কর্মী ও শ্রম সম্পর্কের ওপর নির্ভর করে।একটি কার্যকর প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনার সফলতার জন্য উপরিউক্ত বিষয় বা উপাদানসমূহ গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হয়।

পাঠ-৫.৪ মজুরির তত্ত্বসমূহ, বাংলাদেশে মজুরি নির্ধারণে সরকারের ভূমিকা
Theories of Wages, Role of the Government to Determine Wages in Bangladesh

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- মজুরির তত্ত্বসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- বাংলাদেশে মজুরি নির্ধারণে সরকারের ভূমিকা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

মজুরির তত্ত্বসমূহ
Theories of Wages

মজুরি বা পারিশ্রমিক বলতে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের নিমিত্ত শ্রমিকদের প্রচেষ্টা এবং অবদানের দরুণ তাদেরকে যথেষ্ট এবং ন্যায়সঙ্গতভাবে পুরস্কৃতকরণকে বুঝায়। মজুরি হলো শ্রমিকদের কাজের পারিশ্রমিক। সঠিক ও সুষ্ঠু মজুরি শিল্প রক্ষায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণে সরকারের হস্তক্ষেপ অনস্বীকার্য। নিম্নে মজুরি নির্ধারণের তত্ত্বসমূহ আলোচনা করা হলো ঃ

১. **জীবনধারণ তত্ত্ব ঃ** ডেভিড রিকার্ডো ও অন্যান্য ক্লাসিকেল অর্থনীতিবিদগণ এ তত্ত্বের প্রবক্তা। তাঁদের মতে, শ্রমিকের মজুরি তার জীবনধারণের জন্য ন্যূনতম ব্যয় অপেক্ষা অধিক হলে শ্রমিকের স্বচ্ছলতা বৃদ্ধি পাবে, তারা সন্তানদের ভরণপোষণ করতে পারবে বলে অধিক সন্তান কামনা করবে। এর ফলে জনসংখ্যা তথা শ্রমিকের সরবরাহ বৃদ্ধি পাবে। পরিণামে মজুরির হার হ্রাস পেয়ে তা ন্যূনতম ব্যয়ের সমান হবে। আর মজুরি জীবনধারণের ন্যূনতম ব্যয় অপেক্ষা কম হলে পুষ্টি, প্রয়োজনীয় খাদ্য, চিকিৎসা প্রভৃতির অভাবে তারা দুর্বিষহ জীবনযাপন করতে বাধ্য হবে, তাদের মৃত্যুহার বৃদ্ধি পাবে এবং জন্মহার হ্রাস পাবে। এতে সামগ্রিকভাবে শ্রমের যোগান কমে যাবে। ফলে মজুরির হার বৃদ্ধি পেয়ে পুনরায় ন্যূনতম ব্যয়ের সমান হবে।

সমালোচনা ঃ এ তত্ত্বের প্রধান প্রধান সমালোচনাসমূহ নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) এ তত্ত্বে শিল্প উন্নয়নের ফলে শ্রমিকদের অধিকতর চাহিদা ও উচ্চ মজুরির বিষয়টি বিবেচনা করা হয়নি।
(খ) এ তত্ত্বে বলা হয়েছে যে, আয় ও জনসংখ্যা বৃদ্ধির মধ্যে একটা ধনাত্মক সম্পর্ক বিদ্যমান। কিন্তু এ ধারণা পুরোপুরি ঠিক নহে।
(গ) জনসংখ্যা বৃদ্ধি পেলে শ্রমের যোগানও বৃদ্ধি পাবে বলে এ তত্ত্বে যে ধারণা করা হয়েছে তা অভ্রান্ত নয়।
(ঘ) এ তত্ত্বে শ্রম আন্দোলনের প্রভাবে যে মালিক পক্ষ মজুরি বৃদ্ধি করতে বাধ্য হয় সেদিকে বিবেচনা করা হয়নি।

২. **জীবনযাত্রার মান তত্ত্ব ঃ** এ তত্ত্বানুযায়ী দীর্ঘকালে মজুরি জীবনধারণের উপযোগী সর্বনিম্ন ব্যয়ের সমান হয়। অর্থাৎ কর্মীগণের জীবনযাত্রার মান যা হবে এবং সেজন্য যে পরিমাণ অর্থ তাদের প্রয়োজন, মজুরির হার এর সমান হতে হবে। মজুরির হার জীবনযাত্রার মানের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের চেয়ে বেশি হলে জনসংখ্যা ও শ্রমের যোগান বৃদ্ধি পেয়ে মজুরির হার হ্রাস করে। আর মজুরির হার কম হলে জনসংখ্যা ও শ্রমের যোগান হ্রাস পেয়ে মজুরির হার বৃদ্ধি করে।

সমালোচনা ঃ এ তত্ত্বের প্রধান প্রধান সমালোচনাসমূহ নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) এ তত্ত্ব কেবল শ্রমের যোগান দাম ব্যাখ্যা করে। কিন্তু মজুরি কেবল শ্রমের যোগান দামের ওপর নির্ভর করে না, বরং উহা শ্রমের চাহিদার ওপরও নির্ভর করে।
(খ) উৎপাদানশীলতা মজুরি বৃদ্ধির অন্যতম একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান তাও এ তত্ত্বে বিবেচনা করা হয়নি।

৩. **মজুরি তহবিল তত্ত্ব ঃ** অর্থনীতিবিদ জন স্টুয়ার্ট মিল এ তত্ত্ব প্রদান করেন। এ তত্ত্ব অনুসারে একটি দেশে বিভিন্ন শিল্পে নিয়োজিত পুঁজির একটি অংশ মজুরি হিসেবে প্রদান করা হয়। একে মজুরির তহবিল বলে। মজুরি তহবিলের অর্থ শ্রমিক

কর্মীদের মধ্যে বন্টন করে দেয়া হয়। দেশে শ্রমের যোগান বৃদ্ধি পেলে শ্রমিক প্রতি মজুরি তহবিলের প্রাপ্তব্য অংশ হ্রাস পায়। এতে মজুরির হারও হ্রাস পায়। আর দেশে শ্রমের যোগান হ্রাস পেলে উক্ত তহবিলের মাথাপিছু মজুরির পরিমাণ বৃদ্ধি পাবে।

সমালোচনা ঃ যে সমস্ত কারণে এ তত্ত্বটি সমালোচনার সম্মুখীন হয়েছে সেগুলো নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) এ তত্ত্বে বর্ণিত মজুরি প্রদানের জন্য পৃথক তহবিলের অস্তিত্ব ভ্রান্ত। প্রকৃতপক্ষে শ্রমের দ্বারা উৎপন্ন সম্পদ হতে শ্রমিকের মজুরি দেয়া হয়, পুঁজি হতে নয়।

(খ) এ তত্ত্বে সকল চাকরিকে একই প্রকৃতির ধরে নেয়া হয়েছে এবং পদমূল্যায়নের অন্যান্য উপাদানকে অবজ্ঞা করা হয়েছে।

(গ) শ্রমের উৎপাদানশীলতা হ্রাস-বৃদ্ধি পেলে যে মজুরিও হ্রাস-বৃদ্ধি পেতে পারে তা এ তত্ত্বে বিবেচনা করা হয়নি।

(ঘ) বিভিন্ন দেশে ও বিভিন্ন পেশার ক্ষেত্রে মজুরির তারতম্য পরিলক্ষিত হয়। এ তত্ত্বে তা ব্যাখ্যা করা হয়নি।

৪. **দরকষাকষি তত্ত্ব ঃ** জন ডেভিডসন এ তত্ত্বের মূল প্রবক্তা। তাঁর মতে, কর্মী এবং নিয়োগকারীদের মধ্যে দরকষাকষির মাধ্যমে মজুরি নির্ধারিত হয়। কর্মীদের ও নিয়োগকর্তাদের শক্তির এবং চাপের ওপর ভিত্তি করেই মজুরি উচ্চস্তরের নাকি নিম্নস্তরের কাছাকাছি হবে তা নির্ধারিত হয়। কর্মীগণ সর্বাদাই চায় যে, মজুরি উচ্চস্তরের কাছাকাছি হোক আর নিয়োগকর্তা চায় নিম্নস্তরের কাছাকাছি হোক। এমনিভাবে উভয়ের মধ্যে দরকষাকষির মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট বিন্দুতে কর্মীগণ কাজ করতে থাকে এবং নিয়োগকর্তা সেই পরিমাণে মজুরি প্রদানে সম্মত হয়। অনেক সময় রাজনৈতিক অবস্থা, অর্থনৈতিক পরিস্থিতি, শ্রম আইন প্রভৃতি বিষয় দ্বারা দরকষাকষির প্রকৃতি নির্ধারিত ও পরিচালিত হয়।

সমালোচনা ঃ এ তত্ত্বের প্রধান প্রধান সমালোচনাসমূহ নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) দরকষাকষির ফলে মজুরি নির্ধারিত হলে শেষ পর্যন্ত আসলে মালিকপক্ষ জয়ী হয়। কেননা চাকরিতে যোগদানের সময় কর্মীর দরকষাকষির মত অবস্থা থাকে না।

(খ) এ তত্ত্ব শুধু পদসংখ্যার চেয়ে স্বল্প সংখ্যাক চাকরিপ্রার্থীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হতে পারে। কিন্তু এরূপ অবস্থা উন্নত বা অনুন্নত দেশে কোথাও বর্তমান নেই।

৫. **উদ্বৃত্তের দাবীদার তত্ত্ব ঃ** এ তত্ত্বের প্রবক্তা হচ্ছেন এফ.এ. ওয়াকার। এ তত্ত্বের মূল বক্তব্য হলো, যেহেতু শ্রম হলো জাতীয় আয়ের সর্বশেষ দাবীদার তাই জাতীয় আয় হতে খাজনা, সুদ ও মুনাফা বাদ দিয়ে যা অবশিষ্ট থাকে তাই শ্রমের মজুরি হিসেবে প্রদান করা উচিত। শ্রমের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির সাথে সাথে জাতীয় আয়ও বৃদ্ধি পায়। কাজেই উৎপাদনের অন্যান্য উপাদান যেমন ঃ জমি, পুঁজি, বিনিয়োগ, ব্যবস্থাপনা প্রভৃতির আয় নির্দিষ্ট হওয়ায় জাতীয় আয় বাড়লে কর্মীর মজুরিও বৃদ্ধি পায়।

সমালোচনা ঃ এ তত্ত্বের সমালোচনাসমূহ নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) এ তত্ত্বে শ্রমিককে জাতীয় আয়ের শেষ দাবীদার হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে যা মোটেই যৌক্তিক নয়।

(খ) এ তত্ত্বে শুধু শ্রমিকদের ওপর অধিক গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে -উদ্যোক্তাদের ঝুঁকি গ্রহণ তথা মুনাফার ওপর গুরুত্ব দেয়া হয়নি।

(গ) মজুরি যে বিভিন্ন উপাদান দ্বারা পরিবর্তিত হতে পারে তা এ তত্ত্বে বিবেচনা করা হয়নি।

৬. **প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব :** অর্থনীতিবিদ জে.বি.ক্লার্ক এ তত্ত্বটি প্রদান করেন। এ তত্ত্ব অনুসারে পূর্ণ প্রতিযোগতিামূলক বাজারে মজুরি কর্মীর প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার সমান হয়। উৎপাদনের অন্যান্য উপাদানের পরিমাণ সমান রেখে একজন অতিরিক্ত কর্মীর উৎপাদন যে পরিমাণ বৃদ্ধি পায় তাই হলো উক্ত শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপাদন। পূর্ণ প্রতিযোগিতায় বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের শ্রমের প্রান্তিক উৎপাদন সমান হয়। কোন প্রতিষ্ঠানের প্রান্তিক উৎপাদন বেশি হলে বাড়তি শ্রমিক নিয়োগ করে উৎপাদন বৃদ্ধি করে। এভাবে মজুরির হার ও প্রতিষ্ঠানে প্রান্তিক উৎপাদনের মধ্যে ভারসাম্য প্রতিষ্ঠিত হয়।

সমালোচনা : এ তত্ত্বের প্রধান সমালোচনাসমূহ নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) এ তত্ত্বের অনুমতি শর্ত মোতাবেক শ্রমের যোগান নির্দিষ্ট এবং সকল শ্রমিকের দক্ষতা সমান-এ ধারণা সঠিক নহে।

(খ) শ্রমের বাজারে পূর্ণ প্রতিযোগিতা বিদ্যমান-এ ধারণাটিও সঠিক নহে।

(গ) শ্রমিকের পূর্ণ গতিশীলতা সম্পর্কিত অনুমতি শর্তটিও সত্য নহে।

(ঘ) এ তত্ত্বে কেবল শ্রমের চাহিদার ওপরই গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। এর যোগানকে বিবেচনা করা হয়নি।

৭. **বাট্টাযুক্ত প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্বঃ** অধ্যাপক টাউজিগ এ তত্ত্বের প্রবক্তা। তাঁর মতে, মজুরি শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপাদনের সমান হয় না বরং এটা অপেক্ষা কম হয়। কারণ নিয়োগকর্তা তার উৎপাদন প্রক্রিয়া সমাপ্ত হওয়ার পূর্বে শ্রমিককে মজুরি প্রদান করে থাকে। এ কারণে মজুরি পরিশোধের সময় উৎপাদনকারী শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপাদন হতে সুদ কেটে রাখে কাজেই মজুরি প্রান্তিক উৎপাদনের সমান হয় না। শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপাদন হতে সুদবাবদ যে অর্থ কেটে রাখা হয় তা বিনিয়োগ করলে যা অবশিষ্ট থাকে তা-ই শ্রমিকের মজুরি।

সমালোচনা ঃ এ তত্ত্বের সমালোচনাসমূহ নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) পণ্য উৎপাদানের পূর্বেই শ্রমিকের মজুরি পরিশোধ করে দেয়া হয় একথা সত্য নয়।

(খ) এ তত্ত্বে শ্রমিকের যোগানকে বিবেচনা না করে একমাত্র শ্রমিকের চাহিদার ওপর জোর দেয়া হয়েছে।

৮. **মজুরির আধুনিক তত্ত্ব ঃ** একে মজুরির চাহিদা ও যোগান তত্ত্বও বলা হয়। এ তত্ত্ব অনুসারে যেখানে শ্রমিকের চাহিদা ও যোগান পরস্পরকে ছেদ করে সেখানে মজুরি নির্ধারিত হবে। শ্রমিক ও মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনের মধ্যকার পার্থক্যের ওপর শ্রমিকের চাহিদা ও যোগান নির্ভর করে। যে স্তরে শ্রমিকের চাহিদা ও যোগান পরস্পর ছেদ হয়ে মজুরি নির্ধারণ করা হয় তাকে ভারসাম্য মজুরি বলে। মজুরি ভারসাম্য মজুরি হারের চেয়ে অধিক হলে শ্রমিকের যোগান বৃদ্ধি পাবে। শ্রমিকের যোগান বৃদ্ধি পেলে শ্রমিকদের মজুরির পরিমাণ ক্রমশ হ্রাস পাবে। অন্যদিকে শ্রমিকের যোগান হ্রাসের সাথে সাথে অনেক সময় মজুরিও-হ্রাস পায়।

সমালোচনা ঃ এ তত্ত্বের প্রধান প্রধান সমালোচনাগুলো নিম্নে উল্লেখ করা হলো ঃ

(ক) শ্রমিকের চাহিদা ও যোগানের পারস্পরিক ছেদ বিন্দুতে যে মজুরি নির্ধারিত হবে তা অনেক সময় বাস্তবে সত্য নয়।

(খ) শ্রমিকের যোগান বৃদ্ধি পেলে তারা সংঘবদ্ধভাবে মালিক তথা ব্যবস্থাপনার ওপর চাপ সৃষ্টি করে ন্যায্য মজুরি পেতে পারে যা এ তত্ত্বে অনেকটা উপেক্ষা করা হয়েছে।

বাংলাদেশে মজুরি নির্ধারণে সরকারের ভূমিকা

Role of the Government to Determine Wages in Bangladesh

মজুরি হলো শ্রমিকদের কাজের পারিশ্রমিক। সঠিক ও সুষ্ঠু মজুরি শিল্প রক্ষায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণে সরকারের হস্তক্ষেপ অনস্বীকার্য। নিম্নে মজুরি নির্ধারণে সরকারের ভূমিকা আলোচনা করা হলো ঃ

১. **ন্যায্য মজুরি প্রদানে নীতি নির্ধারণ ও বাস্তবায়ন ঃ** শ্রমিকদের ন্যায্য মজুরি নিশ্চিতকরণকল্পে মজুরি নীতি প্রণয়ন এবং যথাযথ মজুরি নির্ধারণের জন্য সরকার মজুরি বোর্ড গঠন করে। শ্রমিকদের জন্য উপযোগী মজুরি কাঠামো প্রণয়ন করা এ বোর্ডের প্রধান কাজ।

২. **ন্যূনতম মজুরি আইন পাস ঃ** শ্রমিকগণ যাতে প্রাপ্ত মজুরি দিয়ে জীবনধারণ করতে পারে সেজন্য সরকার ন্যূনতম মজুরির হার বেঁধে দেয়। দ্রব্যমূল্যে ঊর্ধ্বগতি পরিলক্ষিত হলে সরকার মজুরি পুনঃনির্ধারণ বা অন্তবর্তীকালীন ভাতা প্রদানের জন্য বিশেষ আদেশ জারি করে।

৩. **বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে সরকারি মজুরি কাঠামোর প্রভাব ঃ** সরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহের জন্য নতুন মজুরি কাঠামো প্রণীত হলে বেসরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোতেও তার প্রভাব পড়ে। তাছাড়া সরকার মজুরি প্রদানে সকলকে বাধ্যও করতে পারে।

৪. **মন্ত্রণালয় গঠন ঃ** শ্রমিকদের পারিশ্রমিকসহ অন্যান্য সুবিধাদির প্রতি লক্ষ্য করার জন্য সরকার পৃথক শ্রম ও মানব সম্পদ মন্ত্রণালয় গঠন করে। এ মন্ত্রণালয় শ্রমনীতি প্রণয়ন, শ্রম আইন পরিমার্জন ও মজুরি নির্ধারণসহ শ্রমিকদের সব ধরনের স্বার্থ রক্ষায় সচেষ্ট থাকে।

পরিশেষে বলা যায়, শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণে সরকার গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে থাকে।

শিক্ষার্থীর কাজ	মজুরির তত্ত্বসমূহ, বাংলাদেশে মজুরি নির্ধারণের সরকারের ভূমিকারএকটি চিত্র অংকন করুন।

সারসংক্ষেপঃ

শ্রমিকের মজুরি তার জীবনধারণের জন্য যে ন্যূনতম ব্যয় অপেক্ষা অধিক হলে শ্রমিকের স্বচ্ছলতা বৃদ্ধি পাবে, তারা সন্তানদের ভরণপোষণ করতে পারবে বলে অধিক সন্তান কামনা করবে। এর ফলে জনসংখ্যা তথা শ্রমিকের সরবরাহ বৃদ্ধি পাবে। পরিণামে মজুরির হার হ্রাস পেয়ে তা ন্যূনতম ব্যয়ের সমান হবে। আর মজুরি জীবনধারণের ন্যূনতম ব্যয় অপেক্ষা কম হলে পুষ্টি, প্রয়োজনীয় খাদ্য, চিকিৎসা প্রভৃতির অভাবে তারা দুর্বিষহ জীবনযাপন করতে বাধ্য হবে, তাদের মৃত্যুহার বৃদ্ধি পাবে এবং জন্মহার হ্রাস পাবে। মজুরি নির্ধারণের তত্ত্বসমূহ হলো ঃ জীবনধারণ তত্ত্ব, জীবনযাত্রার মান তত্ত্ব, মজুরি তহবিল তত্ত্ব, দরকষাকষি তত্ত্ব, উদ্বৃত্তের দাবীদার তত্ত্ব, প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব, বাট্টাযুক্ত প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব, মজুরির আধুনিক তত্ত্ব।

ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. পারিতোষিকের সংজ্ঞা দিন।

২. পারিতোষিক বলতে কী বোঝায় ?

৩. বেতন ও মজুরি প্রশাসন কী?

৪. বেতন ও মজুরি প্রশাসনের উদ্দেশ্যাবলী ব্যাখ্যা করুন।

৫. বেতন ও মজুরি প্রশাসনের নীতিসমূহ আলোচনা করুন।

৬. মজুরি কী?

৭. বেতন কী?

৮. মজুরি ও বেতনের মধ্যে পার্থক্য বর্ণনা করুন।

৯. একটি উত্তম প্রণোদনামূলক মজুরি ব্যবস্থার আবশ্যকীয় বিষয়সমূহ আলোচনা করুন।

১০. মজুরি ও বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ আলোচনা করুন।

১১. মজুরির তত্ত্বসমূহ আলোচনা করুন।

১২. বাংলাদেশে মজুরি নির্ধারণে সরকারের ভূমিকা আলোচনা করুন।