

পাঠ ১ : সংজ্ঞা – আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি –

- ◆ মজুরি কি, তা বলতে পারবেন।
- ◆ আর্থিক ও প্রকৃত মজুরির সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- ◆ আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরির পার্থক্য বর্ণনা করতে পারবেন।



১২.১.১ সংজ্ঞা : আর্থিক ও প্রকৃত মজুরি

শ্রমের বিনিময়ে মালিক শ্রমিককে যে পারিশ্রমিক প্রদান করে, তা হলো মজুরি। শ্রম দৈহিক ও মানসিক হতে পারে। কোন শ্রমিক নির্দিষ্ট সময়ে উৎপাদন কাজে অংশ গ্রহণ করে অর্থের হিসাবে যে মজুরি বা বেতন পায়, তাকে আর্থিক মজুরি বলে। আর্থিক মজুরির পরিবর্তে শ্রমিক যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা তার শ্রম প্রদানের বিনিময়ে বা চাকুরির বিনিময়ে ভোগ করতে পারে, তাকে প্রকৃত মজুরি বলে।

আর্থিক মজুরিকে দ্রব্যের আকারে প্রকাশ করলে প্রকৃত মজুরি জানা যায়। যেমন – কোন শ্রমিক যদি আর্থিক মজুরি হিসাবে এক হাজার টাকা পায় এবং চালের দাম যদি কেজি প্রতি ২০ টাকা হয়, তবে চালের মাধ্যমে হিসাবকৃত শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি হবে ৫০ কেজি চাল। এখানে আর্থিক মজুরি হলো ১০০০ টাকা এবং প্রকৃত মজুরি হবে ৫০ কেজি চাল। কাজেই আর্থিক মজুরির ক্রয় ক্ষমতাকে প্রকৃত মজুরি বলা যায়। অনেক সময় শ্রমিক তার কর্মস্থলে নানারকম সুযোগ সুবিধা পায়। যেমন – বিনা ভাড়া বাড়ি, বিনা ব্যয়ে বিদ্যুৎ, পানি, চিকিৎসা, বাচ্চাদের শিক্ষার সুযোগ ইত্যাদি। এসব সুযোগ সুবিধা প্রকৃত মজুরির মধ্যে ধরা হয়। সুতরাং শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি হলো আর্থিক মজুরির ক্রয় ক্ষমতা + অন্যান্য প্রাপ্ত সুযোগ সুবিধা।

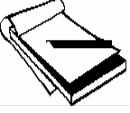
শ্রমিকের আর্থিক মজুরি অপেক্ষা প্রকৃত মজুরি বাস্তব অর্থনৈতিক অবস্থা পরিমাপে সুবিধাজনকভাবে ব্যবহৃত হয়। আর্থিক মজুরি দ্বারা শ্রমিকের প্রকৃত অবস্থা উপলব্ধি করা যায় না। বরং প্রকৃত মজুরি দ্বারা শ্রমিকের জীবনযাত্রার মান সম্পর্কে ধারণা পাওয়া যায়।



সারসংক্ষেপ

শ্রমের বিনিময়ে মালিক শ্রমিককে যে পারিশ্রমিক প্রদান করে, তা হলো মজুরি। অর্থের হিসাবে যে মজুরি বা বেতন পায়, তাকে আর্থিক মজুরি বলে। আর্থিক মজুরির পরিবর্তে শ্রমিক যে পরিমাণ দ্রব্যসামগ্রী ও সেবা তার শ্রম প্রদানের বিনিময়ে ভোগ করতে পারে, তাকে প্রকৃত মজুরি বলে।

আর্থিক মজুরিকে দ্রব্যের আকারে প্রকাশ করলে প্রকৃত মজুরি জানা যায়। আর্থিক মজুরি দ্বারা শ্রমিকের প্রকৃত অবস্থা উপলব্ধি করা যায় না বরং প্রকৃত মজুরি দ্বারা শ্রমিকের জীবনযাত্রার মান সম্পর্কে ধারণা পাওয়া যায়।



অনুশীলনী ১২.১

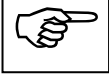
নৈর্ব্যক্তিক প্রশ্ন

- ১। শ্রম ব্যবহারের জন্য নিয়োগকারী মজুরি দেয়, কারণ –
 - ক. শ্রম মানুষের মূল্যবোধকে জাগ্রত করে।
 - খ. শ্রম দ্বারা উৎপাদন বাড়ে
 - গ. শ্রম নিয়োগ করে উৎপাদক ঝুঁকি গ্রহণ করে।
 - ঘ. শ্রম থেকে উৎপাদক তৃপ্তি পায়।
- ২। আর্থিক মজুরি হলো –
 - ক. পরিশ্রমের প্রকৃত মূল্য
 - খ. শ্রমিকের প্রাপ্ত শেয়ার
 - গ. শ্রমের বিনিময়ে প্রাপ্ত মজুরি
 - ঘ. আর্থিক এককের মাধ্যমে হিসাবকৃত মজুরি
- ৩। প্রকৃত মজুরি, আর্থিক মজুরির তুলনায় বেশি গুরুত্বপূর্ণ ; কারণ –
 - ক. প্রকৃত মজুরি হিসাব করা সহজ
 - খ. আর্থিক মজুরি উঠানামা করে
 - গ. দ্রব্য ও সেবার মাধ্যমে প্রকৃত মজুরি হিসাব করা হয়, যা জীবনযাত্রার মান নির্দেশক
 - ঘ. অর্থই অনর্থের মূল



সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন

- ১। আর্থিক মজুরি ও প্রকৃত মজুরির সংজ্ঞা উল্লেখ করে কোন্ ধারণাটি অধিক গ্রহণযোগ্য, এ বিষয়ে মন্তব্য করুন।



পাঠ ২ : প্রকৃত মজুরি কি কি বিষয়ের উপর নির্ভরশীল

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি –

- ◆ প্রকৃত মজুরি কি কি উপাদানের উপর নির্ভর করে, তা বলতে পারবেন।
- ◆ আর্থিক মজুরি কম থাকলেও প্রকৃত মজুরি কিভাবে বেশি হতে পারে, তা বলতে পারবেন।



১২.২.১ প্রকৃত মজুরি কি কি বিষয়ের উপর নির্ভরশীল?

শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি নিম্নের উপাদানগুলোর উপর নির্ভর করে –

- ১। **আর্থিক মজুরির পরিমাণ :** অন্যান্য অবস্থা অপরিবর্তিত থেকে যদি আর্থিক মজুরি বাড়ে, তবে প্রকৃত মজুরিও বেশি হবে। অর্থাৎ প্রাপ্ত আর্থিক মজুরির মাধ্যমে শ্রমিক পূর্বের তুলনায় বেশি দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করতে পারবেন।
- ২। **দামস্তর :** দামস্তর বৃদ্ধি পেলে আর্থিক মজুরির ক্রয় ক্ষমতা কমে যায়। তখন প্রকৃত মজুরি হ্রাস পায়। শ্রমিকের আর্থিক মজুরি স্থির থেকে যদি দামস্তর কমে, তবে – শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি বাড়বে।
- ৩। **নিয়োগের প্রকৃতি :** যদি চাকুরি স্থায়ী হয়, তবে দীর্ঘ সময়ের প্রেক্ষিতে আর্থিক মজুরি কম হলেও প্রকৃত মজুরি বেশি হয়। আবার চাকুরি যদি অস্থায়ী হয় তবে, আর্থিক-মজুরি বেশি থাকলেও প্রকৃত মজুরি কম হয়। এছাড়াও এমন কিছু চাকুরি আছে যা অনেকটা অসম্মানজনক ও অপ্রীতিকর। যেমন – ঝাড়ুদারের কাজ। ঝাড়ুদারের আর্থিক মজুরি এ কারণে বেশি দেওয়া হয়। আবার কিছু চাকুরি আছে, যা ঝুঁকি ও বিপদসংকুল। যেমন – রেলওয়ে ড্রাইবার, পাইলট, কয়লা-খনির শ্রমিক ইত্যাদি। তাদের আর্থিক মজুরি বেশি, কিন্তু প্রকৃত মজুরি বেশি হয় না।
- ৪। **আনুষঙ্গিক সুবিধা :** কোন কোন নিয়োগ শুধু আর্থিক মজুরির উপর নির্ভর করে না, নির্ভর করে নীট সুবিধা প্রাপ্তির উপরও। আর্থিক মজুরি কম হলেও যদি বাড়তি কাজের সুবিধা থাকে, তবে সেই কাজের প্রকৃত মজুরি বেশি। যেমন – একজন টাইপিষ্ট নির্দিষ্ট সময়ে (অফিসে কাজের পর) বাড়তি টাইপ করে বাড়তি উপার্জনের সুযোগ পায়। কাজেই আপাতদৃষ্টিতে টাইপিষ্টের আর্থিক মজুরি কম হলেও প্রকৃত মজুরি বেশি। আবার কোন কোন নিয়োগ ক্ষেত্রে কারখানার শ্রমিকরা বিনা মূল্যে রেশন, বাসস্থান, বিনা ব্যয়ে চিকিৎসা, সন্তানদের শিক্ষা – এসব সুবিধা পেয়ে থাকেন। এ সুবিধাগুলো বিবেচনা করলে দেখা যায় – কোন কোন নিয়োগ ক্ষেত্রে আর্থিক মজুরি কম থাকলেও প্রকৃত মজুরি বেশি।



সারসংক্ষেপ

শ্রমিকের প্রকৃত মজুরি নিম্নের উপাদানগুলোর উপর নির্ভর করে –

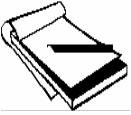
- ১। অন্যান্য অবস্থা অপরিবর্তিত থেকে যদি আর্থিক মজুরি বাড়ে, তবে প্রকৃত মজুরিও বেশি হবে।
- ২। দামস্তর বৃদ্ধি পেলে প্রকৃত মজুরি হ্রাস পায়।
- ৩। যদি চাকুরি স্থায়ী হয়, তবে প্রকৃত মজুরি বেশি হয়। অসম্মানজনক ও অপ্রীতিকর কাজ এবং ঝুঁকি ও বিপদসংকুল কাজের আর্থিক মজুরি বেশি, কিন্তু প্রকৃত মজুরি বেশি হয় না।
- ৪। যদি বাড়তি উপার্জনের বা কাজের সুবিধা থাকে, তবে প্রকৃত মজুরি বেশি হয়। কোন নিয়োগ ক্ষেত্রে শ্রমিকরা বিনা মূল্যে রেশন, বাসস্থান, বিনা ব্যয়ে চিকিৎসা, সন্তানদের শিক্ষা – এসব সুবিধা পেলে আর্থিক মজুরি কম থাকলেও প্রকৃত মজুরি বেশি হয়।



অনুশীলনী ১২.২

নৈর্ব্যক্তিক প্রশ্ন

- ১। অন্যান্য অবস্থা অপরিবর্তিত থেকে দামস্তর কমলে প্রকৃত মজুরি বাড়ে, কারণ –
 - ক. দাম কমলে আর্থিক মজুরি বাড়ে
 - খ. দাম কমলে পূর্বের চেয়ে বেশি দ্রব্য ও সেবা ক্রয় করা যায়
 - গ. দাম কমলে শ্রমিকরা বেশি কাজ করতে উৎসাহিত হয়
 - ঘ. দাম কমলে সমগ্র অর্থনীতিতে উন্নয়ন কর্মকাণ্ড সম্প্রসারিত হয়।
- ২। আর্থিক মজুরি কম হলেও প্রকৃত মজুরি বেশি হতে পারে, যদি –
 - ক. শ্রমিকরা দক্ষ হয়
 - খ. শ্রমিক সংগঠন দুর্বল থাকে
 - গ. নিয়োগ স্থায়ী হয়, পরিবেশ উন্নত হয় ও অন্যান্য সুবিধা পাওয়া যায়
 - ঘ. শ্রমিকদের দাবি-দাওয়া ন্যূনতম থাকে



সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন

- ১। প্রকৃত মজুরি কি কি উপাদানের উপর নির্ভরশীল, সেগুলো উল্লেখ করুন।



পাঠ ৩ : মজুরির পার্থক্য (একই ও বিভিন্ন পেশায়)

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি –

- ◆ একই পেশায় মজুরির পার্থক্য কেন হয়, তা বলতে পারবেন।
- ◆ বিভিন্ন পেশায় মজুরির পার্থক্য সম্পর্কে আলোকপাত করতে পারবেন।



১২.৩.১ মজুরির পার্থক্য/তারতম্য (Difference in wages)

সমাজে নিয়োগ ক্ষেত্রে মজুরি হারের মধ্যে যথেষ্ট পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। সেই পার্থক্যগুলোকে প্রধানতঃ দুটি গ্রুপে ভাগ করা যায় –

- ক. একই পেশায় নিযুক্ত শ্রমিক বিভিন্ন মজুরি পেতে পারে। এ ধরনের পার্থক্যকে আনুভূমিক পার্থক্য (Horizontal difference) বলে।
- খ. মজুরির হারের মধ্যে পেশাগত পার্থক্য থাকে। বিভিন্ন পেশার শ্রমিক বিভিন্ন মজুরি পেয়ে থাকে। এ ধরনের মজুরি হারের পার্থক্যকে উল্লম্ব পার্থক্য (Vertical differences) বলে।

১২.৩.২ একই পেশায় মজুরির পার্থক্য (আনুভূমিক পার্থক্য/Horizontal differences)

সম দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিকের মজুরি হারের যে পার্থক্য অর্থাৎ যে আনুভূমিক পার্থক্য থাকে তার কারণগুলো নিম্নরূপ :

- ১। আর্থিক মজুরির পার্থক্য : মজুরি হারের মধ্যে আনুভূমিক পার্থক্য প্রকাশ পায় যখন একজন শ্রমিক একটি শিল্প থেকে যে ধরনের বেতন পায়, তার তুলনায় একই ধরনের শ্রমিক আর একটি শিল্প থেকে হয়ত ভিন্ন মজুরি পায়। কিন্তু তাদের মধ্যে প্রকৃত মজুরির পার্থক্য নাও থাকতে পারে। যে শিল্প শ্রমিক বেশি আর্থিক মজুরি পায়, সে হয়ত বাড়তি কাজের সুবিধা পায়না। অথচ একই ধরনের শ্রমিক অপর শিল্পে মজুরি কম পেলেও বাড়তি সুবিধা পেতে পারে। কাজেই বিভিন্ন শিল্পে সুবিধা প্রদানের মধ্যে তফাৎ থাকতে পারে। আর তার ভিত্তিতে সমদক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিকের আর্থিক মজুরি বিভিন্ন হতে পারে।
- ২। শ্রমিকের আনুভূমিক গতিশীলতার অভাব : একই রকম দক্ষতা সম্পন্ন একই পেশার শ্রমিক বিভিন্ন স্থানে বিভিন্ন মজুরি পাওয়ার আর একটি কারণ হলো শ্রমিকের আনুভূমিক গতিশীলতার অভাব। গতিশীলতা বলতে এক স্থান থেকে আর একটি স্থানে, এক শিল্প থেকে অপর শিল্পে নিয়োগ পরিবর্তনকে বুঝানো হয়। শ্রমের যদি পূর্ণ গতিশীলতা থাকে, তবে সমস্ত ফার্মে সম দক্ষতা সম্পন্ন একই পেশাগত শ্রমিক যদি সমান আর্থিক মজুরি নাও পায়, তবু প্রকৃত মজুরি সেখানে সমান হবে।
- ৩। একই পেশায় মহিলা-পুরুষ ভেদে মজুরি ভিন্ন হতে পারে। যেমন – অফিসে পুরুষ রিসেপসনিস্ট/সেক্রেটারির তুলনায় মহিলা রিসেপসনিস্ট/সেক্রেটারি বেশি মজুরি পেতে পারে। নার্সিং পেশায় পুরুষের তুলনায় মহিলা নার্স বেশি মজুরি পেতে পারে। আবার ড্রাইভিং পেশায় মহিলার তুলনায় পুরুষ ড্রাইভার বেশি মজুরি পেতে পারে।

১২.৩.৩ মহিলারা পুরুষের তুলনায় কম মজুরি কেন পায়?

- ১। মহিলাদের পরিবার প্রতিপালনের দায়িত্ব বেশি থাকে। কিন্তু পুরুষদেরকে নির্দিষ্ট সময় পারিবারিক কাজে ব্যয় করতে হয় না। যিনি নিয়োগকারী তিনি লক্ষ্য করেন যে, মহিলারা পরিবারের প্রতি অধিক যত্নবান হওয়ায় চাকুরি স্থলে বেশি সময় ও মনোযোগ দিতে পারেন না। এ কারণে তাদের কম মজুরি দেওয়া হয়।
- ২। পুরুষদের তুলনায় মহিলাদের দর কষাকষির ক্ষমতা কম। শ্রমিক সংঘ গঠনে পুরুষদের ভূমিকা বেশি। শ্রমিক আন্দোলন ও ধর্মঘট বিষয়ে পুরুষদের ভূমিকা বেশি। কাজেই মালিকরা মহিলাদের কম মজুরি দিয়ে খুব একটা বিরোধিতার সম্মুখীন হয় না।
- ৩। সমাজের কিছু কিছু চাকুরী আছে যেখানে মহিলা শ্রমিক নিয়োগ করা হয় না। যেমন – পাইলট, ড্রাইভার, গার্ড এসব পদে পুরুষদের নিয়োগ করা পছন্দনীয় বলে মনে করা হয়। এইসব ক্ষেত্রে পুরুষদের মজুরি স্বাভাবিকভাবেই বেশি।

জাতিসংঘ কর্তৃক সারা বিশ্বে নারী স্বাধীনতাকে স্বীকার করা হয়েছে। বহু দেশে সংবিধানে নারী পুরুষের সম অধিকার স্বীকার করা হয়েছে। কিন্তু অনেক অনুন্নত দেশের সামাজিক অবকাঠামো দুর্বল থাকায় সেই অধিকার বাস্তবায়িত হয় না। পুরুষের ন্যায় সমান দক্ষ হলেও মহিলারা কম মজুরি পায়, এটি একটি বাস্তব সত্য।

১২.৩.৪ ভিন্ন ভিন্ন পেশায় মজুরির তারতম্য (মজুরি হারের উলম্ব পার্থক্য)

মজুরি হারের মধ্যে পেশাগত পার্থক্য থাকে। যেমন – একজন ব্যারিস্টার, একজন টাইপিষ্ট অপেক্ষা অনেক বেশি টাকা উপার্জন করেন। একজন কম্পাউন্ডার অপেক্ষা একজন ডাক্তার অনেক বেশি উপার্জন করেন। একজন চিত্রতারকা একজন ক্যামেরাম্যান অপেক্ষা অনেক বেশি উপার্জন করেন। এ ধরনের মজুরি হারের পার্থক্যকে উলম্ব পার্থক্য (Vertical differences) বলে। বিভিন্ন পেশায় মজুরির পার্থক্য দেখা দেওয়ার কারণ উল্লেখ করা যাক।

- ১। **দক্ষতার পার্থক্য :** দক্ষ শ্রমিক অবশ্যই অদক্ষ শ্রমিকের তুলনায় বেশি মজুরি পায়। যেমনভাবে নিকৃষ্ট জমির তুলনায় উৎকৃষ্ট জমি অধিক খাজনা পায়।
- ২। **সুযোগের অভাব :** সমাজে আর্থিক বৈষম্য থাকে। বিত্তবান ব্যক্তিদের পক্ষে তাদের সন্তানদের উপযুক্ত শিক্ষা ও ট্রেনিং প্রদান করা সম্ভব হয়। স্বাভাবিকভাবেই নিয়োগ ক্ষেত্রেও তাদের সুবিধা বেশি। অর্থাৎ তারা অধিক মজুরি পায়।
- ৩। কিছু কিছু কাজ আছে যেসব ক্ষেত্রে পেশাগত দক্ষতা অর্জনের জন্য সময় ও অর্থ যথেষ্ট ব্যয় করতে হয়। যেমন প্রকৌশলী এবং চিকিৎসক হওয়ার জন্য যথেষ্ট সময় ও অর্থ ব্যয় হয়। স্বাভাবিকভাবেই তাদের প্রত্যাশা থাকে অধিক মজুরি পাবার।
- ৪। **প্রতিযোগিতার অভাব :** কিছু কিছু পেশা আছে যেখানে প্রতিযোগীর সংখ্যা অনেক। আবার কিছু কিছু পেশা আছে যেখানে প্রতিযোগী কম। যেমন – সাধারণ ৩য় ও ৪র্থ শ্রেণীর চাকুরি পাবার জন্য প্রতিযোগীর সংখ্যা অনেক। ফলে সেখানে মজুরিও কম। আবার বিশেষজ্ঞ পদে নিয়োগ পেতে প্রতিযোগীর সংখ্যা নগণ্য। তাদের মজুরিও যথেষ্ট। এভাবে প্রতিযোগিতার কারণে মজুরি কম বেশি হয়।

উপরের আলোচনা থেকে লক্ষ্য করা গেল যে, আনুভূমিক (একই পেশায়) ও উলম্ব (ভিন্ন ভিন্ন পেশায়) ব্যবধানের প্রেক্ষিতে মজুরির হার বিভিন্ন হয়ে থাকে। এ ছাড়াও দেশ ভেদে শ্রমিকের মজুরির মধ্যেও পার্থক্য থাকে। একজন জাপানী শ্রমিকের তুলনায় একজন বাংলাদেশী শ্রমিক

অনেক কম মজুরি পায়। বিভিন্ন দেশের মধ্যে শ্রমিকের অবাধ চলাচলের সুযোগ না থাকায় বিভিন্ন দেশের শ্রমিকদের মধ্যে মজুরির পার্থক্য থাকে। একটি দেশের ভিতরে জনগণের মেধা ও দক্ষতার পার্থক্য, জনসংখ্যার পরিবর্তন, স্ত্রী পুরুষ ভেদে, বর্ণ ভেদে মজুরির ব্যবধান পরিলক্ষিত হয়। আবার একই দেশে সময়ের ভিত্তিতে মজুরি হারের পার্থক্য দেখা দেয়। যেমন – ফসল কাটার সময় বাংলাদেশ শ্রমিকের মজুরি বেড়ে যায়।



সারসংক্ষেপ :

- ১। একই পেশায় নিযুক্ত শ্রমিকদের মজুরির মধ্যে যে পার্থক্য দেখা যায়, তাকে আনুভূমিক পার্থক্য (Horizontal differences) অপরদিকে বিভিন্ন শ্রমিক বিভিন্ন মজুরি পেয়ে থাকে, এ ধরনের মজুরি হারের পার্থক্যকে উল্লম্ব পার্থক্য (Vertical differences) বলে।
- ২। একই পেশায় শ্রমিকদের মজুরির পার্থক্য (আনুভূমিক পার্থক্য/ঐড়ুৎরুড়হঃধষ ফরভভবৎবহপবং) থাকার কারণ হলো – বিভিন্ন শিল্পে বাড়তি সুবিধার মধ্যে পার্থক্য থাকার কারণে আর্থিক মজুরি কম-বেশি হতে পারে। একই রকম দক্ষতাসম্পন্ন একই পেশার শ্রমিক বিভিন্ন স্থানে বিভিন্ন মজুরি পাওয়ার আর একটি কারণ হলো শ্রমিকের আনুভূমিক গতিশীলতার অভাব। অর্থাৎ এক স্থান থেকে অপর স্থানে, এক শিল্প থেকে অপর শিল্পে শ্রমিক সহজে নিয়োগ পরিবর্তন করতে পারে না। আবার একই পেশায় মহিলা-পুরুষ ভেদে মজুরি ভিন্ন হতে পারে।
মহিলারা পুরুষের তুলনায় কম মজুরি পায়, কারণ –
মহিলাদের পরিবার প্রতি পালনের দায়িত্ব বেশি থাকে বলে চাকুরিস্থলে বেশি সময় ও মনোযোগ দিতে পারেন না। এ কারণে তাদেরকে কম মজুরি দেওয়া হয়। পুরুষদের তুলনায় মহিলাদের দর কষাকষির ক্ষমতা কম। সমাজের কিছু কিছু চাকুরী আছে যেখানে মহিলা শ্রমিক নিয়োগ করা হয় না।
- ৩। বিভিন্ন পেশায় মজুরির পার্থক্য দেখা দেওয়ার কারণ হলো : দক্ষ শ্রমিক অবশ্যই অদক্ষ শ্রমিকের তুলনায় বেশি মজুরি পায়। উপযুক্ত শিক্ষা ও ট্রেনিং প্রাপ্তরা অধিক মজুরি পায়। পেশাগত দক্ষতা অর্জন ব্যয় বহুল ও সময় সাপেক্ষ হলে সেই পেশায় অধিক মজুরি পাবার প্রত্যাশা থাকে। প্রতিযোগিতার কারণে মজুরি কম বেশি হয়।



অনুশীলনী ১২.৩

নৈর্ব্যক্তিক প্রশ্ন :

- ১। একই পেশায় শ্রমিকদের মজুরির মধ্যে পার্থক্য (আনুভূমিক পার্থক্য/Horizontal differences) থাকার কারণ হলো –
ক. মালিকপক্ষ ভিন্ন ভিন্ন মজুরি প্রদানের পক্ষপাতী
খ. শ্রমিকদের মজুরির মধ্যে পার্থক্য থাকলে তাদের মধ্যে প্রতিযোগিতা থাকবে
গ. একই পেশা হলেও শ্রমিকদের গতিশীলতার অভাব থাকে

- ২। মহিলারা পুরুষের তুলনায় কম মজুরি পায়, কারণ –
ক. পুরুষরা অধিক দক্ষ
খ. মহিলাদের অধিক মজুরির চাহিদা কম
গ. একই পেশা হলেও শ্রমিকদের মধ্যে গতিশীলতার অভাব থাকে
- ৩। বিভিন্ন পেশায় মজুরির পার্থক্য দেখা দেওয়ার কারণ হলো –
ক. বিভিন্ন পেশায় দক্ষতার পার্থক্য, শিক্ষা ও ট্রেনিং এর পার্থক্য
খ. বিভিন্ন পেশার ব্যক্তিদের মানসিকতার পার্থক্য
গ. মালিকপক্ষ শ্রেণী বৈষম্য বজায় রাখতে সচেষ্ট



সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন

- ১। একই পেশায় ও ভিন্ন ভিন্ন পেশায় মজুরির মধ্যে কেন পার্থক্য দেখা দেয়, এ প্রসঙ্গে ২টি করে কারণ উল্লেখ করুন।



পাঠ ৪ : বাংলাদেশের স্বল্প মজুরি হারের কারণ

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি –

- ◆ বাংলাদেশের স্বল্প মজুরি হারের কারণ কি কি, তা বলতে পারবেন।



১২.৪.১ বাংলাদেশে স্বল্প মজুরি হারের কারণ

বাংলাদেশ একটি উন্নয়নশীল/অনুন্নত দেশ। শিল্প ও সেবা ক্ষেত্র এখানে অনুন্নত। শ্রমিক সংগঠনগুলো চিন্তাভাবনার দিক থেকে তেমন আধুনিক নয়। বাংলাদেশে কেন শ্রমিকরা স্বল্প মজুরি পায়, তার কয়েকটি কারণ নিম্নে উল্লেখ করা হলো।

- ১। বাংলাদেশে শ্রম বাজারে চাহিদার তুলনায় শ্রমিকের যোগান বেশি। অত্যধিক জনসংখ্যার দেশ হিসাবে বাংলাদেশে অত্যন্ত কম মজুরিতে শ্রমিক পাওয়া যায়। চাহিদার তুলনায় যোগান বেশি হওয়াতে অর্থনীতির সাধারণ নিয়ম অনুযায়ী বাংলাদেশে শ্রমিকের মজুরি কম।
- ২। বাংলাদেশে রাজনৈতিক চিন্তাবিদরাও ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধির দাবীতে একমত হতে পারেননি।
- ৩। শ্রমিক সংগঠনগুলো তেমন জোরালোভাবে মজুরি বৃদ্ধির দাবীকে কার্যকর করে তুলতে পারেনি। শ্রমিক সংগঠনের নেতারা অনেক সময়ই সাধারণ শ্রমিকদের ফাঁকি দিয়ে মালিক পক্ষের সাথে আঁতাত করে। ফলে সাধারণ শ্রমিকদের অবস্থার উন্নতি হয় না।
- ৪। শিক্ষার অভাব মজুরি নিম্ন হওয়ার অন্যতম কারণ। শ্রমিকরা যদি সঠিকভাবে প্রযুক্তিগত শিক্ষা পেত এবং আন্তর্জাতিকভাবে নিজেদের চিন্তা চেতনাকে প্রসারিত করতে পারত, তবে নিজেদের মজুরি বৃদ্ধির দাবীকে কার্যকর করে তোলা তাদের পক্ষে সম্ভব ছিল। কিন্তু বাংলাদেশে সঠিক অর্থে শ্রমিকরা সে রকম শিক্ষিত বা দক্ষ হয়ে উঠতে পারেনি।
- ৫। বহুজাতিক কোম্পানিগুলো বাংলাদেশে দ্রব্য উৎপাদনের আগ্রহী হয়েছে এই কারণে যে, বাংলাদেশে শ্রমিকদের কম মজুরি তারা দিতে পারবে। তাতে তাদের অন্য দেশের তুলনায় বাংলাদেশে উৎপাদন করলে উৎপাদন ব্যয় কম হবে এবং মুনাফাও বেশি হবে। ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধির দাবীকে কার্যকর করে তুলতে আন্তর্জাতিক উদ্যোগের অভাব লক্ষ্য করা যায়।

আলোচনার প্রেক্ষিতে বলা যায় যে, বাংলাদেশে শ্রমিকদের জীবন যাত্রার মান বাড়ানোর জন্য ও কাজের পরিবেশ উন্নত করার জন্য মালিক, সরকার ও শ্রমিক সংগঠন সবাইকে একযোগে এগিয়ে আসতে হবে। দারিদ্রের নিম্নসীমায় অবস্থানকারী শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি কার্যকর করতে হবে। উন্নয়নের প্রক্রিয়ার সাথে মজুরি বৃদ্ধির পদক্ষেপও নিতে হবে। তবেই উন্নয়ন ও জনকল্যাণ একই সাথে চলতে পারবে।



সারসংক্ষেপ

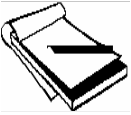
বাংলাদেশ কেন শ্রমিকরা স্বল্প মজুরি পায়, তার কয়েকটি কারণ হলো – বাংলাদেশে শ্রম বাজারে চাহিদার তুলনায় শ্রমিকের যোগান বেশি। অর্থনীতির সাধারণ নিয়ম অনুযায়ী বাংলাদেশে শ্রমিকের মজুরি কম হয়। বাংলাদেশে রাজনৈতিক চিন্তাবিদরাও ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধির দাবীতে একমত হতে পারেন নি। শ্রমিক সংগঠনগুলো তেমন জোরালোভাবে মজুরি বৃদ্ধির দাবীকে কার্যকর করে তুলতে পারেনি। শিক্ষার অভাবে শ্রমিকরা নিজেদের চিন্তা চেতনাকে তেমনভাবে প্রসারিত করতে পারেনি, তাই তাদের মজুরি বৃদ্ধির দাবীকে কার্যকর করে তোলা তাদের পক্ষে সম্ভব হয়নি। ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধির দাবীকে কার্যকর করে তুলতে আন্তর্জাতিক উদ্যোগের অভাব লক্ষ্য করা যায়।



অনুশীলনী : ১২.৪

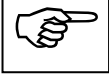
নৈর্ব্যক্তিক প্রশ্ন :

- ১। বাংলাদেশে শ্রমিকরা স্বল্প মজুরি পায়, কারণ –
 - ক. মালিকরা বেশি মজুরি দিতে আগ্রহী নয়
 - খ. বাংলাদেশে শ্রমিকরা স্বল্প মজুরিতে তুষ্ট
 - গ. শ্রমিকের চাহিদার তুলনায় যোগান বেশি
- ২। শিক্ষার অভাবই বাংলাদেশে শ্রমিকদের স্বল্প মজুরি প্রাপ্তির জন্য দায়ী, কারণ –
 - ক. শিক্ষার অভাবে শ্রমিকরা তুলনামূলক মজুরি সম্পর্কে সচেতন হয় না
 - খ. শিক্ষার অভাবে শ্রমের বাজার সঠিকভাবে কার্যকর হয় না
 - গ. শিক্ষা না থাকলে সমাজ অনগ্রসর থাকে



সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন

- ১। বাংলাদেশে স্বল্প মজুরি প্রসঙ্গে ৪টি কারণ উল্লেখ করুন।



পাঠ ৫ : শ্রমিক সংঘ-এর সংজ্ঞা ও কার্যাবলী

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি –

- ◆ শ্রমিক সংঘ কি, তা বলতে পারবেন।
- ◆ শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী সম্পর্কে আলোকপাত করতে পারবেন।



১২.৫.১ শ্রমিক সংঘ-এর সংজ্ঞা

শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষার জন্য যে স্থায়ী সংগঠন তারা গঠন করে, তাকে শ্রমিক সংঘ বলে। শ্রমিকদের অবস্থার অবনতি রোধ করা অথবা অবস্থার উন্নতি সাধন করা শ্রমিক সংঘের অন্যতম লক্ষ্য। শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে সর্বদাই স্বার্থের দ্বন্দ্ব থাকে। শ্রমিকরা চায় বেশি মজুরি পেতে এবং মালিক চায় তাদেরকে যথাসম্ভব কম মজুরি দিয়ে উৎপাদন কাজ সমাধা করতে। শ্রমিকরা ন্যায্য মজুরি আদায় করার জন্য দলবদ্ধভাবে একটি সংঘ গড়ে তোলে, আর তাই হলো শ্রমিক সংঘ।

এভাবেও বলা যায়, শ্রমিকদের অর্থনৈতিক স্বার্থ রক্ষার জন্য যে স্থায়ী সংগঠন গড়ে তোলা হয়, তাকে শ্রমিক সংঘ বলে। শ্রমিকের যোগান ও শ্রমিকের মজুরি নির্ধারণে শ্রমিক সংঘ বিশেষ ভূমিকা পালন করে। শ্রমিকের যোগান দামের প্রতি শ্রমিক সংঘ বিশেষ নজর রাখে। আবার শ্রমিকের দাবীও শ্রমিক সংঘের দ্বারা উত্থাপিত হয়।

১২.৫.২ শ্রমিক সংঘের কার্যাবলী (Functions of Trade Union)

শ্রমিক সংঘের কার্যাবলীকে প্রসারিত দৃষ্টিকোণ থেকে দু'ভাগে ভাগ করা যায় – সৌভ্রাতৃত্বমূলক কাজ এবং সংগ্রাম মূলক কাজ। শ্রমিকের কল্যাণ ও কর্মদক্ষতা বাড়ানোর জন্য শ্রমিক সংঘ এমন কিছু কাজ পরিচালনা করে যাতে তাদের পারস্পরিক প্রীতি দৃঢ় হয়। তারা সামাজিক অনুষ্ঠান পরিচালনা, খেলাধুলা পরিচালনা, চিকিৎসা ও নৈশ বিদ্যালয় পরিচালনার মত কাজ করতে পারে। অপরদিকে শ্রমিক ছাঁটাই রোধ করার জন্য বা ন্যায্য মজুরি আদায় করার জন্য মালিকের সঙ্গে দর কষাকষি করে। এ ধরনের কাজকে শ্রমিক সংঘের সংগ্রামমূলক কাজ বলা যায়। শ্রমিক সংঘের বিভিন্ন কাজ নিম্নে উল্লেখ করা হলো।

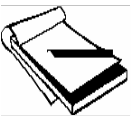
- ১। **উপযুক্ত মজুরি আদায়** : মালিক স্বেচ্ছায় শ্রমিকদের মজুরি বাড়াতে চায় না। শ্রমিকরা শ্রমিক সংঘের মাধ্যমে মালিকের কাছে উপযুক্ত মজুরি দাবী করেন। শ্রমিক সংঘের প্রচেষ্টায় মালিকের নিকট থেকে উপযুক্ত মজুরি আদায় করা সম্ভব হয়।
- ২। **দর কষাকষি** : শ্রমিক সংঘের অন্যতম কাজ হলো মালিকের সাথে দর কষাকষিতে অবতীর্ণ হওয়া। কোন শ্রমিক এককভাবে মালিকের নিকট থেকে তার দাবি আদায় করতে পারে না। শ্রমিক সংঘের মাধ্যমে মালিকের উপর চাপ সৃষ্টি করা সম্ভব। দর কষাকষির মাধ্যমে শ্রমিক সংঘ কিছু ছাড় দেয় এবং কিছু আদায় করে।
- ৩। **চাকুরির নিরাপত্তা** : শ্রমিক সংঘ শ্রমিকদেরকে চাকুরির নিরাপত্তা প্রদান করে। মালিক অনেক সময় ব্যক্তিগত কারণে শ্রমিকদের ছাঁটাই করতে উদ্যত হয়। কিন্তু অন্যায়ভাবে ছাঁটাইকে শ্রমিক সংঘ প্রতিরোধ করে।
- ৪। **শ্রমিক নির্যাতন প্রতিরোধ** : শ্রমিক সংখ্যায় বেশি, কিন্তু মালিক পক্ষ সংখ্যায় কম হলেও নির্যাতনের হাতিয়ার মালিকের হাতেই। মালিক অন্যায়ভাবে শ্রমিকের উপর অনেক দায়দায়িত্ব চাপিয়ে দিতে চেষ্টা করে। মালিকের পক্ষে শ্রমিক শোষণের বিনিময়ে অধিক মুনাফা লুটে নেওয়া সম্ভব।

- ৫। কাজের পরিবেশের উন্নয়ন : শ্রমিক সংঘ সব সময় নজর রাখে শ্রমিকদের কাজের পরিবেশ যেন উন্নত থাকে। কাজের সময়সীমা হ্রাস, বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি, পদোন্নতি, বোনাস ও পেনসন ইত্যাদির দাবি মালিকের কাছ থেকে আদায় করে নেওয়া শ্রমিক সংঘের অন্যতম কাজ।
- ৬। শ্রমিক আন্দোলন : দেশে শ্রমিক আন্দোলন গড়ে তোলার পশ্চাতে শ্রমিক সংঘ গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। মালিক পক্ষের সাথে যখন আলোচনা ব্যর্থ হয়, তখন শ্রমিক সংঘ মালিকদের বিরুদ্ধে আন্দোলন শুরু করে। তারা কর্মবিরতি ও ধর্মঘটের মত বিভিন্ন পন্থা অবলম্বন করে।
- ৭। অন্যান্য কাজ : শ্রমিকদের স্বার্থে শ্রমিক সংঘ বিভিন্ন কল্যাণমূলক কাজ করে। যেমন – শ্রমিকদের সন্তানদের শিক্ষার ব্যবস্থা, চিকিৎসা ব্যবস্থা, শ্রমিকদের স্বাস্থ্যসম্মত বাসস্থানের ব্যবস্থা, বিনোদনের ব্যবস্থা, পেনসন ও বীমা ব্যবস্থা এসব সুবিধা আদায়ের জন্য শ্রমিক সংঘ সচেষ্ট থাকে।



সারসংক্ষেপ

- ১। শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষা তথা ন্যায্য মজুরিসহ সুনির্দিষ্ট দাবী আদায় করার জন্য শ্রমিকরা যে স্থায়ী সংগঠন গড়ে তোলে, তাই হলো শ্রমিক সংঘ।
- ২। শ্রমিক সংঘের কার্যাবলীকে সৌভ্রাতৃত্বমূলক কাজ এবং সংগ্রামমূলক কাজ এই দু'ভাগে ভাগ করা যায়। সৌভ্রাতৃত্বমূলক কাজের মধ্যে আছে – শ্রমিকের কল্যাণ বাড়ানোর জন্য শ্রমিক সংঘের বিভিন্ন কাজ। যেমন – বিভিন্ন সামাজিক অনুষ্ঠান পরিচালনা, খেলাধুলা পরিচালনা, চিকিৎসা ও নৈশ বিদ্যালয় পরিচালনা ইত্যাদি।
- ৩। শ্রমিক সংঘের সংগ্রামমূলক কাজের মধ্যে আছে – মালিকের নিকট থেকে উপযুক্ত মজুরি আদায়। শ্রমিক সংঘের অন্যতম কাজ হলো মালিকের সাথে দর কষাকষিতে অবতীর্ণ হওয়া, শ্রমিকদের চাকুরির নিরাপত্তা প্রদান করা, শ্রমিক নির্বাতন প্রতিরোধ করা, শ্রমিকদের কাজের উন্নত পরিবেশ বজায় রাখা এবং প্রয়োজনে দেশে শ্রমিক আন্দোলন গড়ে তোলা।



অনুশীলনী ১২.৫

নৈব্যক্তিক প্রশ্ন :

- ১। শ্রমিক সংঘ হলো এমন একটি সংগঠন, যা –
 - ক. শ্রমিক ও মালিকদের যৌথ একটি ক্লাব
 - খ. অস্থায়ী একটি প্রতিষ্ঠান, যার সদস্য হলো সব ধরনের শ্রমিক
 - গ. শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষা তথা ন্যায্য মজুরিসহ সুনির্দিষ্ট দাবী আদায়ের জন্য স্থায়ীভাবে পরিচালিত
- ২। শ্রমিক সংঘকে একটি সংগ্রামী প্রতিষ্ঠান বলা হয়, কারণ –
 - ক. তারা যুদ্ধকালে ভূমিকা পালন করে
 - খ. ন্যায্য মজুরি আদায়ের জন্য মালিকপক্ষের সাথে দর কষাকষিতে লিপ্ত হয় ও আন্দোলনের ডাক দেয়
 - গ. শ্রমিকদের আলস্য নয়, পরিশ্রমই হলো সংগ্রামের চাবিকাঠি



সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন

- ১। শ্রমিক সংঘের ৪টি কাজ উল্লেখ করুন।



পাঠ ৬ : বাংলাদেশে শ্রমিক সংগঠন – বর্তমান অবস্থা উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি –

- ◆ বাংলাদেশে শ্রমিক সংগঠনের বর্তমান অবস্থার উপর আলোকপাত করতে পারবেন।



১২.৬.১ বাংলাদেশের শ্রমিক সংগঠন

শ্রমজীবী মানুষের কাছে শ্রমিক সংগঠন একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠান। এর দ্বারা শ্রমিকরা সংঘবদ্ধ হয়ে দাবী আদায়ের আন্দোলন করে। বাংলাদেশে উৎপাদন ও সেবার প্রায় প্রতিটি ক্ষেত্রে শ্রমিক সংগঠন আছে। কোথাও আবার একই প্রতিষ্ঠানে একাধিক সংগঠন গড়ে তোলার প্রবণতা দেখা যায়। পরস্পর সম্পর্কযুক্ত ও অভিন্ন স্বার্থ সংশ্লিষ্ট কয়েকটি শ্রমিক সংগঠন মিলে আবার একটি বৃহৎ শ্রমিক সংগঠন গড়ে তোলা হয়, যা সমগ্র দেশব্যাপী প্রসারিত হতে দেখা যায়। বাংলাদেশে মালিক পক্ষের সাথে শ্রমিকদের বিভিন্ন বিষয়ে বোঝাপড়া পরিচালিত হয় শ্রমিক সংগঠনের মাধ্যমে। বাংলাদেশে পরিবহন, পাটকল ও বস্ত্রকল, ব্যাংক ব্যবস্থার ক্ষেত্রে শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠন ব্যাপকভাবে তৎপর। দাবী আদায়ের প্লাটফর্মে ট্রেড ইউনিয়ন সংগ্রামী ভূমিকা পালন করে। পাটকল শ্রমিকরা বা সুতা কল শ্রমিকরা বা পরিবহন শ্রমিকরা বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন দাবী নিয়ে সরকার ও মালিক পক্ষের সাথে দরকষাকষিতে লিপ্ত হয়। সফলতা ও ব্যর্থতা উভয়ই তাদের আছে। সরকার ও মালিক পক্ষ প্রায় সময়ই এক পক্ষে চলে আসে। অপরপক্ষে থাকে শ্রমিক সংগঠনগুলো। বাংলাদেশে রাজনৈতিক কারণে শ্রমিক সংগঠনগুলো অনেক সময় দ্বিধাবিভক্ত হয়ে পড়ে। নিজেদের দাবী দাওয়া আদায়ের পরিবর্তে বিভিন্ন রাজনৈতিক আন্দোলনে তারা অংশ গ্রহণ করে। ফলে শ্রমিক সংগঠনগুলো নিজেদের সুনির্দিষ্ট দাবী দাওয়া আদায়ে পিছিয়ে পড়ে। শ্রমিক সংগঠনগুলো অনেক সময় এমনভাবে পরিচালিত হয়, যাতে শিল্প-কলকারখানা, পরিবহন ও ব্যাংক সেক্টরে যথেষ্ট ক্ষতিকর প্রভাব পড়ে। উৎপাদনমুখী কার্যক্রমের পরিবর্তে কেবল মজুরি বৃদ্ধির দাবী ও বিভিন্ন রাজনৈতিক দাবী আদায় করতে গিয়ে দেশের উৎপাদন ব্যবস্থা দারুণভাবে ব্যাহত হয়। কাজেই উৎপাদনের স্বার্থে মালিক ও সরকারের সাথে শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠনগুলোর সহ-অবস্থান অত্যন্ত জরুরী। আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে অর্থনৈতিক প্রতিযোগিতা লক্ষ্য করে শ্রমিক সংগঠনের দায়িত্ব হওয়া প্রয়োজন কিভাবে উৎপাদন বৃদ্ধি করে মালিক ও শ্রমিক উভয়ের অর্থনৈতিক অবস্থার উন্নতি করা যায়। তবে মালিক ও সরকার পক্ষকেও সহানুভূতির সাথে শ্রমিক সংগঠনের আইনগত সুবিধা প্রদান করে আন্তর্জাতিক শ্রম সংগঠনগুলোর সাথে দেশীয় সংগঠনগুলোকে উন্নত করে তুলতে হবে।



সারসংক্ষেপ

বাংলাদেশে উৎপাদন ও সেবার বিভিন্ন ক্ষেত্রে শ্রমিক সংগঠন আছে। বাংলাদেশে পরিবহন, পাট, সুতা ও বস্ত্রকল, ব্যাংক ব্যবস্থা এসব ক্ষেত্রে শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠন ব্যাপকভাবে তৎপর। দাবী আদায়ের প্লাটফর্মে ট্রেড ইউনিয়ন সংগ্রামী ভূমিকা পালন করে। সফলতা ও ব্যর্থতা উভয়ই তাদের আছে। বাংলাদেশে অনেক সময় শ্রমিক সংগঠনগুলো নিজেদের সুনির্দিষ্ট দাবী-দাওয়া আদায়ে পিছিয়ে পড়ে। উৎপাদনমুখী কার্যক্রমের পরিবর্তে কেবল মজুরি বৃদ্ধির দাবী ও বিভিন্ন রাজনৈতিক দাবী আদায় করতে গিয়ে দেশের উৎপাদন ব্যবস্থা ব্যাহত হয়। তবে আইনগত সুবিধা প্রদান করতে আন্তর্জাতিক শ্রম সংগঠনগুলোর সাথে সম্পৃক্ত করে দেশীয় শ্রমিক সংগঠনগুলোকে উন্নত করে তুলতে হবে।



অনুশীলনী ১২.৬

নৈর্ব্যক্তিক প্রশ্ন :

- ১। বাংলাদেশে শ্রমিক সংগঠনের কাঠামোগত দুর্বলতার কারণ –
 - ক. শ্রমিকরা সংগঠন টিকে থাকার বিরোধী
 - খ. শ্রমিকরা কেউ কাউকে মানতে রাজী নয়
 - গ. অতিমাত্রায় রাজনৈতিক কোন্দল
- ২। বাংলাদেশে শ্রমিক সংগঠনের মূল দাবী হওয়া উচিত –
 - ক. অতিরিক্ত মজুরি বৃদ্ধি
 - খ. কাজ কমিয়ে মজুরি যতটা বাড়ানো যায়
 - গ. শ্রমকে উৎপাদনমুখী করে মুনাফা বৃদ্ধির মাধ্যমে শ্রমিকের শেয়ার বৃদ্ধিতে মালিককে রাজি করানো
 - ঘ. রাজনৈতিক দলের বিভিন্ন কর্মকাণ্ডের সঠিক বাস্তবায়ন



সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন

- ১। বাংলাদেশে শ্রমিক সংগঠনের সাফল্য ও ব্যর্থতার উপর মন্তব্য করুন।