

প্রশ্ন ১১। মজুরির হার নির্ধারণে প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তত্ত্ব কি সন্তোষজনক? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও।

অথবা, মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তত্ত্ব পরীক্ষা কর এবং এই তত্ত্বের বাস্তবিক প্রয়োজনীয়তা মূল্যায়ন কর।

অথবা, “ভারসাম্যের অবস্থায় শ্রমিকের মজুরির স্তর তার প্রান্তিক উৎপন্নের দ্বারা নির্ধারিত হয়”—ব্যাখ্যা কর।

অথবা, প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তত্ত্বটি প্রয়োগ করে মজুরির হার নিরূপণ কর। (ধরে নাও যে সংশ্লিষ্ট বাজার দুটি প্রতিযোগিতামূলক)

উত্তর : বণ্টনের প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তত্ত্ব শ্রমিকের মজুরি নির্ধারণে প্রয়োগ করা হয় বলে এই তত্ত্বকে মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তত্ত্ব বলে। উনবিংশ শতাব্দীর শেষভাগে এই তত্ত্বটি প্রচারিত হয় এবং 1930 সাল পর্যন্ত এই তত্ত্বটি মজুরি নির্ধারণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা নেয়।

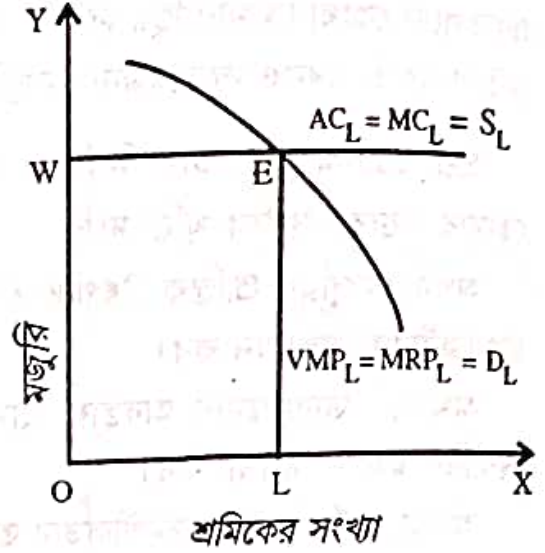
মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্বের বক্তব্য : এই তত্ত্ব বলে যে শ্রমিকের মজুরি তার প্রান্তিক উৎপন্নের ওপর নির্ভর করে। শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপন্ন (MPP) হল শ্রমিক সংখ্যার পরিবর্তনের জন্য মোট বস্তুগত উৎপন্নের পরিমাণের পরিবর্তন। MPP-কে শ্রমিক যে দ্রব্য উৎপাদন করে তার দাম দিয়ে গুণ করলে প্রান্তিক বস্তুগত উৎপন্নের মূল্য (VMP) পাওয়া যায়। শ্রমিক সংখ্যার পরিবর্তনের জন্য মোট আয়ের পরিবর্তনকে প্রান্তিক আয় উৎপন্ন (MRP) বলে। মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্বের মূল কথা হল যে শ্রমিকের মজুরি সর্বদাই VMP-র (=MRP) সমান হয়। নিয়োগকর্তা শ্রমিক নিয়োগ ততক্ষণ পর্যন্ত করে যতক্ষণ না বাজারে চলতি মজুরির হার শ্রমিকের VMP=MRP-র সমান হয়। কেননা, এই অবস্থাতে নিয়োগকারী ভারসাম্যে পৌঁছায়।

অনুমিত শর্তাবলী : এই তত্ত্বটি কয়েকটি অনুমিত শর্তাবলীর ওপর নির্ভরশীল। এগুলো হল:

- (১) দ্রব্যের ও শ্রমের বাজারে পূর্ণ প্রতিযোগিতা;
- (২) প্রতিটি শ্রমিকই সমদক্ষ এবং শ্রমিকের প্রতিটি এককই বিভাজ্য;
- (৩) শ্রমিকের পূর্ণ চলনশীলতা এবং শ্রম ও মূলধনের মধ্যে পরিবর্তনযোগ্যতা;
- (৪) ক্রমহ্রাসমান প্রান্তিক উৎপন্নের বিধি এবং
- (৫) পূর্ণ নিয়োগের অবস্থা।

বিধিটির ব্যাখ্যা : কোন উৎপাদন প্রতিষ্ঠান সর্বাধিক মুনাফা লাভের উদ্দেশ্যে সেই পরিমাণ শ্রমিক নিয়োগ করে যখন $VMP=MRP$ তার মজুরির সমান হয়। পূর্ণ প্রতিযোগিতা আছে ধরে নেওয়া হলে শ্রমিকের VMP সর্বদাই MRP -র সমান হয়। $VMP=MRP$ রেখা ক্রমহ্রাসমান প্রান্তিক উৎপন্নের বিধির জন্য নিম্নমুখী হয়। এই রেখাটিই শ্রমিকের জন্য উৎপাদন প্রতিষ্ঠানের চাহিদা রেখা।

আবার, শ্রমের বাজারে পূর্ণ প্রতিযোগিতা আছে বলে প্রচলিত মজুরির হারে উৎপাদন প্রতিষ্ঠান শ্রমিক নিয়োগ করে। এই প্রচলিত মজুরির হারের ওপর নিয়োগকর্তা ও শ্রমিক কোন প্রভাব বিস্তার করতে পারে না বলে ঐ মজুরিতে যে কোন পরিমাণ শ্রমিক নিয়োগ করা যায়। তাই শ্রমিকের যোগান রেখা সম্পূর্ণ স্থিতিস্থাপক হয়। 5.9 নং চিত্রে S_L রেখাটি যোগান রেখা। এই রেখাটিই শ্রমিকের গড় মজুরি বা গড় ব্যয় AC_L ও প্রান্তিক মজুরি বা প্রান্তিক ব্যয় MC_L রেখা।



5.9 নং চিত্র : প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তথ্য ও মজুরি

চিত্রে দেখা যাচ্ছে যে শ্রমের বাজারে প্রচলিত মজুরি OW -র সমান। OW মজুরিতে নিয়োগকারী কম বা বেশি শ্রমিক নিয়োগ করতে পারে। E বিন্দু ভারসাম্যের বিন্দু। কেননা ঐ বিন্দুতে $VMP_L=MRP_L$ রেখা ওপর থেকে $AC_L=MC_L$ রেখাকে ছেদ করে নিচে নেমে আসে। E বিন্দু অনুযায়ী ভারসাম্য শ্রমিক নিয়োগের পরিমাণ OL দাঁড়ায়। অন্যভাবে বলা যায় যে OL পরিমাণ শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপন্নের পরিমাণ হল LE । শ্রমিকের এই প্রান্তিক উৎপন্নের পরিমাণ তার মজুরির সমান ($LE=OW$)।

শ্রমের বাজারে প্রচলিত মজুরির হারে নিয়োগকর্তা যদি OL অপেক্ষা কম পরিমাণ শ্রমিক নিয়োগ করে, তবে শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপন্ন বেশি হবে এবং উৎপাদন প্রতিষ্ঠান ভারসাম্যে থাকে না। এই অবস্থায় তার পক্ষে আরও শ্রমিক নিয়োগ করা লাভজনক। যতক্ষণ না উৎপাদন প্রতিষ্ঠানটি E বিন্দুতে আসে ততক্ষণ শ্রমিক নিয়োগের পরিমাণ বাড়িয়ে গেলে শ্রমিকের VMP এবং MRP কমে থাকে, যদিও মজুরির হারের কোন পরিবর্তন হয় না। অবশেষে, E বিন্দুতে শ্রমিকের মজুরির হার (OW) = প্রান্তিক বস্তুগত উৎপন্নের মূল্য (VMP) = প্রান্তিক আয় উৎপন্ন (MRP) হয় বলে ঐ বিন্দুই নিয়োগকারীর ভারসাম্যের বিন্দু। আবার, নিয়োগকারী OL অপেক্ষা বেশি শ্রমিক নিয়োগ করলে তার লোকসান হবে। কেননা, প্রচলিত মজুরির হার অপেক্ষা শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপন্ন কম। তাই, নিয়োগকর্তা শ্রমিক নিয়োগের পরিমাণ কমিয়ে দেয় এবং E বিন্দুতে ফিরে আসে।

অতএব, উৎপাদন প্রতিষ্ঠানটি OW মজুরিতে OL পরিমাণ শ্রমিক নিয়োগ করে। এখন, মজুরি বেড়ে যদি OW অপেক্ষা বেশি হয় তবে শ্রমিক নিয়োগের পরিমাণ কম হবে এবং OL অপেক্ষা কম মজুরি হলে নিয়োগকর্তা শ্রমিক নিয়োগের পরিমাণ বাড়িয়ে দেবে।

সমালোচনা : মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তত্ত্ব অবাস্তব শর্তের ওপর ভিত্তি করে গড়ে উঠেছে। এই তত্ত্বের বিরুদ্ধে সমালোচনাগুলো নিম্নরূপ :

(১) দ্রব্যের বাজারে ও শ্রমের বাজারে পূর্ণ প্রতিযোগিতা থাকলে এই তত্ত্বটি প্রযোজ্য হয়। কিন্তু, বাস্তবে কি দ্রব্যের বাজারে কি শ্রমের বাজারে পূর্ণ প্রতিযোগিতা দেখা যায় না। দ্রব্যের বাজারে অথবা শ্রমের বাজারে কিংবা উভয় বাজারে যদি অপূর্ণ প্রতিযোগিতা থাকে তাহলে শ্রমিকের MRP সর্বদাই VMP অপেক্ষা কম হবে। শ্রমিক তার মজুরি MRP অনুযায়ী পায়, VMP অনুযায়ী নয়। তাই, অপূর্ণ প্রতিযোগিতায় শ্রমিক শোষিত হয়।

(২) সমস্ত শ্রমিক সমগুণসম্পন্ন হতে পারে না। সেই কারণেই বিভিন্ন শ্রমিকের মজুরি বিভিন্ন হয়।

(৩) শ্রমিকের প্রান্তিক উৎপন্ন নির্ধারণ করা যায় না।

(৪) শ্রমিকের পূর্ণ চলনশীলতা আছে, একথা স্বীকার করা যায় না।

(৫) পূর্ণ নিয়োগের অবস্থা বাস্তবে দেখা যায় না। অপূর্ণ নিয়োগের অবস্থায় এই তত্ত্বটি কার্যকর হয় না।

(৬) ক্লাসিকাল তত্ত্বের মতো এই নয়া-ক্লাসিকাল তত্ত্বটি একদেশদর্শীতার দোষে দুষ্ট। এই তত্ত্বে শ্রমিকের যোগানের কথা বিবেচনা করা হয়নি। প্রচলিত মজুরির হারে শ্রমিকের যোগান সম্পূর্ণ স্থিতিস্থাপক হয়। শ্রমিকের চাহিদার কথাই বিবেচিত হয়েছে।

(৭) অধ্যাপক কার্টার বলেন যে মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার তত্ত্ব “মজুরি তত্ত্ব নয়, নিয়োগের তত্ত্ব”। কারণ, শ্রমের বাজারে শ্রমিকের মজুরি নির্দিষ্ট আছে (5.9 নং চিত্র অনুযায়ী OW পরিমাণ)। ঐ মজুরিতে কতটা পরিমাণ শ্রমিক নিয়োগ করা যায় তার উত্তর এই তত্ত্বে পাওয়া যায় বলে কার্টারের মতে এটি নিয়োগের তত্ত্ব।

(৮) এই তত্ত্বের অন্যতম ত্রুটি হল যে শ্রমিক সংগঠনের ভূমিকা স্বীকার করা হয় না। শ্রমিক সংগঠন যদি সংঘবদ্ধ দরকষাকষির মাধ্যমে মালিকের কাছ থেকে বেশি মজুরি আদায় করতে পারে, তাহলে শ্রমিক নিয়োগের পরিমাণ কমে যাবে। অর্থাৎ, শ্রমিক সংগঠন একাধারে মজুরি বৃদ্ধি ও শ্রমিক নিয়োগের পরিমাণ বৃদ্ধির আন্দোলন করতে পারে না। তাই, এই তত্ত্ব অনুযায়ী শ্রমিক সংগঠন একটি অপ্রয়োজনীয় ও অক্ষম প্রতিষ্ঠান।

মন্তব্য : অতএব, মজুরি নির্ধারণের ব্যাপারে মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনশীলতা তত্ত্ব সন্তোষজনক ব্যাখ্যা দিতে পারে না। এই তত্ত্বটি মজুরি নির্ধারণে অপূর্ণ প্রতিযোগিতার অবস্থা, শ্রমিক সংগঠনের যৌথ দরকষাকষির ভূমিকা স্বীকার করে না। বাস্তবে, মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে শ্রমিক সংগঠনের ভূমিকা বিরাট। মজুরি শ্রমিক সংগঠনের যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে স্থির করা হয়। প্রকৃতপক্ষে, দরকষাকষির টানাপোড়নে মজুরি কোথায় স্থির হবে তা আগে থেকে বলা যায় না। সেই কারণেই সন্তোষজনক মজুরি তত্ত্ব আমাদের হাতে এখনো নেই।