

રૂપરેખા

- 12.0 ઉદ્દેશો
- 12.1 પ્રસ્તાવના
- 12.2 વેતનનો અર્થ
- 12.3 નાણાકીય વેતન અને વાસ્તવિક વેતન વચ્ચેનો તફાવત
- 12.3.1 શ્રમિક અને વેતન અંગે શિષ્ટ –પ્રશિષ્ટ વિચાર
- 12.4 વાસ્તવિક વેતનને અસર કરતાં પરિબળો 2. વેતનનો લોખંડી કાયદો (શિષ્ટ અર્થશાસ્ત્રીઓ અભિગમ
- 12.5 મજૂર મંડળો અને વેતન નિર્ધારણ
- 12.5.1 પૂર્ણ હરિફાઈમાં વેતન નિર્ધારણ
- 12.5.2 શ્રમ બજારમાં ખરીદનારનો ઈજારો અને વેચનાર વચ્ચે પૂર્ણ હરિફાઈ
- 12.5.3 શ્રમ બજારમાં વેચનારનો ઈજારો અને ખરીદનારમાં પૂર્ણ હરિફાઈ
- 12.5.4 ખરીદનાર અને વેચનાર બન્ને પ્રત્યે ઈજારો
- 12.6 સારાંશ
- ★ ચાવીરૂપ શબ્દો
 - ★ તમારી પ્રગતિ ચકાસો
 - ★ તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
 - ★ સંદર્ભ

12.0 ઉદ્દેશો :

આ પ્રકરણના અભ્યાસ બાદ તમે-

1. વેતનના વ્યાપક અર્થનો ખ્યાલ મેળવશો.
2. નાણાકીય વેતન અને વાસ્તવિક વેતન વચ્ચેનો તફાવત વિગતે સમજી શકશો.
3. આ ઉપરાંત વાસ્તવિક વેતનને કયા પરિબળો અસર કરે છે તે સમજશો.
4. મજૂર મંડળોની વેતન નિર્ધારણમાં શું ભૂમિકા હોય છે, બજારમાં કઈ રીતે વેતન નિર્ધારણ થઈ શકે તે સમજશો.
5. સામુહિક સોદાશક્તિ એટલે શું? તેના દ્વારા વેતન નિર્ધારણ કઈ રીતે થતું હોય તેની ચર્ચા કરીશું.

12.1 પ્રસ્તાવના :

આગળના એકમમાં ચર્ચા કરી તે પ્રમાણે વ્યક્તિને તેના શારીરિક અથવા માનસિક શ્રમ કે બન્ને શ્રમના બદલમાં જે નાણાકીય કે બિનનાણાકીય વળતર પ્રાપ્ત થાય તેને વેતન કહેવામાં છે. પરંતુ વેતન દરેક સમયે નાણાકીય જ હોય એવું જરૂરી નથી. કોઈ વાર પ્રાપ્ત થતું વળતર બિનનાણાકીય પણ હોઈ શકે. દા.ત. કંપની દ્વારા ઘણીવાર નાણાકીય વેતન ઉપરાંત બીજી સુવિધાઓ પણ આપવામાં આવે છે જેથી વ્યક્તિને વધુ વળતર પ્રાપ્ત થતું હોય તેવો અહેસાસ થાય છે. અહીં આપણે એ નાણાકીય અને વાસ્તવિક વેતનનો તફાવત સમજીશું. આ ઉપરાંત બીજા અનેક પરિબળો છે, જેની અસર વાસ્તવિક વેતન પર થતી હોય છે. જેના આધારે વાસ્તવિક વેતન નક્કી થતું હોય છે. તે પરિબળોની ચર્ચા પણ આ એકમમાં કરવામાં આવશે.

આ ઉપરાંત બજારમાં વેતન નિર્ધારણ સમયે શ્રમિકોનું સંગઠન તથા ઉત્પાદકોના સંગઠનની ભૂમિકા મહત્વની છે. બન્ને પોતાની ક્ષમતા મુજબ ઓછું કે વધારે વેતન નક્કી કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. આમ, મજૂર મંડળ કે સંગઠનો પણ શ્રમિકોના વેતન નક્કી કરવામાં અગત્યની ભૂમિકા ભજવે છે. મજૂર સંગઠન વેતનનો એવો દર નક્કી કરવાનો પ્રયાસ કરે છે જેથી શ્રમિકોનું શોષણ ન થાય. જ્યારે બીજી બાજુ ઉત્પાદકો એવો વેતનદર રાખવાનો પ્રયાસ કરે છે કે જેથી પોતાને મહત્તમ નફો મળે. આમ, વેતન નિર્ધારણમાં બન્ને પક્ષકારોની ભૂમિકા રહેલી છે.

તેમજ સામુહિક સોદાશક્તિમાં શ્રમિકોની મૂલ્ય સાપેક્ષતા જુદાજુદા ક્ષેત્રોમાં જુદી જુદી હોય છે. આથી કોઈવાર ઉત્પાદકોના સંગઠનોનો તો કોઈ વાર મજૂર સંગઠનોનો હાથ ઉપર રહે છે. છતાં નિશ્ચિત રૂપે કેટલું વેતન નક્કી થશે તે ચોક્કસ પણે કહી શકાતું નથી. આ એકમમાં આપણે આ વેતન નિર્ધારણ અને સામુહિક સોદાશક્તિની ચર્ચા કરીશું.

12.2 વેતનનો અર્થ :

વેતન અંગે અર્થશાસ્ત્રીઓ આપેલ વ્યાખ્યા:

‘વેતન’ શબ્દનો વ્યહારમાં આપણે ઘણીવાર ઉપયોગ કરતા હોઈએ છીએ. સામાન્ય રીતે વ્યક્તિને મળતા પગાર કે શ્રમિકોને મળતી મજૂરીને આપણે વેતન તરીકે ઓળખીએ છીએ. પરંતુ અર્થશાસ્ત્રી વેતનને આટલા સિમિત અર્થમાં ન લેતાં વ્યાપક અર્થમાં લે છે. આર્થિક પ્રવૃત્તિના રૂપે એટલે કે વ્યક્તિ શારીરિક શ્રમ કરે છે અથવા માનસિક શ્રમ કરે છે અથવા બન્ને શ્રમ કરે છે. આ શ્રમના બદલામાં તેને નાણાકીય અથવા બિન નાણાકીય વળતર ચુકવવામાં આવે છે. આ વળતર વેતન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. તેવી જ રીતે વ્યક્તિને ઘણીવાર નાણાકીય ઉપરાંત બિન નાણાકીય લાભ પણ મળત હોય છે. દા.ત. રહેવાની સુવિધા, ટ્રાન્સપોર્ટેશનની સુવિધા, મેડીકલ સુવિધા આ પ્રકારની સુવિધા પણ વેતનનો જ એક ભાગ ગણાય છે. આવી સુવિધા મળતા ખરેખર જોવા જઈએ તો વેતનમાં વધારો થાય છે. આમ, સામાન્ય અર્થમાં વેતનને જે રીતે લઈએ છીએ તેના કરતાં અર્થશાસ્ત્ર વેતનને થોડા વ્યાપક અર્થમાં લે છે.

12.2.1 વેતનનો લોખંડી કાયદો (વેતનનો જીવનનિર્વાહનો સિધ્ધાંત)

વેતનના લોખંડી કાયદાના મૂળ ફ્રેન્ચ અર્થશાસ્ત્રીઓના વિચારોમાં જોવા મળે છે. જેનો વિચાર 19મી સદી દરમિયાન રજૂ કરવામાં આવ્યો. જર્મન અર્થશાસ્ત્રી લાઝેલે તેને વેતનના લોખંડી કાયદા તરીકે ઓળખાવ્યો, કાર્લ માર્ક્સે પણ શોષણનો જે સિધ્ધાંત રજૂ

કર્ચો તેમાં પણ આ સિધ્ધાંતને પોતાની રજુઆતમાં ધ્યાનમાં રાખેલ રીકાર્ડો આ સિધ્ધાંત સાથે સહમત નહોતા છતાં તેમનું નામ પણ આ ખ્યાલ સાથે જોડાયેલું.

આ ખ્યાલ અનુસાર ઉદ્યોગ માલિકો મજૂરો કે શ્રમિકોને બને તેટલું ઓછું વેતન આપવાનો પ્રયાસ કરે છે. જ્યારે શ્રમિક પોતાને વધુ વેતન મળે તેવો પ્રયાસ કરે છે. બન્ને પક્ષે પોતાને વધુમાં વધુ ફાયદો મળે તેવો પ્રયાસ બન્ને કરે છે. પરંતુ અહીં ઉદ્યોગ માલિકોનું પ્રભુત્વ વધારે જોવા મળે છે. જેથી વેતનના દરનું પ્રમાણ હંમેશા નીચે રહેવા પામે છે.

આ ખ્યાલ મુજબ શ્રમિકોને લાંબાગાળે માત્ર પોતાનો જીવનનિર્વાહ ચાલે તેટલું જ વેતન પ્રાપ્ત થાય છે. શ્રમિક અહીં એટલું જ વેતન પ્રાપ્ત કરે છે. જે રકમમાં તે પોતાની રોજબરોજની જરૂરીયાતો પુરી કરી શકે. જો શ્રમિકને તેના કરતાં વધુ વેતન મળે તો તેના પરિવારનો વિસ્તાર થાય, પરિવાર મોટો બને અને પરિણામે દેશની વસ્તી વધે જેથી શ્રમિકોના પુરવઠામાં પણ વધારો થાય. આમ, વેતન ફરી જીવનનિર્વાહ ચાલી શકે તે સ્તરે આવી જાય. જો વેતન આ સ્તરથી પણ નીચે જાય તો લગ્નનું પ્રમાણ ઘટે, વધુ બાળકો હોય તો કુપોષણનો ભોગ બને પરીણામે વસ્તીમાં ઘટાડો થાય, શ્રમિકોનો પુરવઠો ઘટે, જેથી ફરી વેતનમાં વધારો થાય અને શ્રમિકોનો જીવનનિર્વાહ ચાલી શકે તે સ્તરે પહોંચી જાય.

આમ, આ ખ્યાલ મુજબ શ્રમિક સંગઠનની અસર ન થતા ઉદ્યોગો માલિકોનું જ પ્રભુત્વ જોવા મળે છે. અને લાંબાગાળે શ્રમિકોને મળતું વેતન જીવન નિર્વાહ ચાલી શકે તેટલું જ પ્રાપ્ત થાય છે. તેને લોખંડી કાયદા અથવા વેતન જીવનનિર્વાહ સિધ્ધાંત તરીકે ઓળખવામાં આવે છે

12.3 નાણાકીય વેતન અને વાસ્તવિક વેતન વચ્ચેનો તફાવત :

જ્યારે કોઈ શ્રમિકને તેના શારીરિક કે માનસિક શ્રમ પુરૂ પાડવા માટે અગાઉથી નક્કી થયેલ કરાર પ્રમાણે નાણાકીય સ્વરૂપમાં કે નાણામાં જે વળતર ચુકવવામાં આવે છે તેને નાણાકીય વેતન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. પ્રો. થોમસના મતે “ જે વેતનને નાણાના માપદંડને આધારે માપવામાં આવે છે તેને નાણાકીય વેતન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.” દા.ત. કારખાનામાં કામ કરતા એક કામદારને એક દિવસના શ્રમ માટે રૂ/. 100 ની ચુકવણી કરવામાં આવે છે તે નાણાકીય વેતન છે, તે શારીરિક શ્રમ બદલ પણ હોય શકે કે માનસિક શ્રમ બદલ પણ હોય શકે.

પરંતુ અહીં ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે તે કોઈ પણ શ્રમિકના જીવનધોરણનો કે પછી આર્થિક પરિસ્થિતિનો સાચો ખ્યાલ નાણાકીય વેતન પરથી મળી શકતો નથી કારણ કે નાણાકીય વેતન એ નાણાના સ્વરૂપમાં ચુકવાય છે અને નાણુએ કોઈ પ્રત્યક્ષ વપરાશની વસ્તુ નથી કે જેનો વપરાશ કરી વ્યક્તિ પોતાની જરૂરિયાત સંતોષી શકે. આમ, જીવનધોરણનો ખ્યાલ ત્યારે મળી શકે કે જ્યારે એ ખ્યાલ આવે કે પોતાના નાણાકીય વેતનમાંથી તે કેટલી વસ્તુ ખરીદી શકે છે. વળી શ્રમિક પોતાના નાણાકીય વેતનમાંથી કેટલી વસ્તુ ખરીદી શકશે? તેનો આધાર નાણાની ખરીદશક્તિ પર સ્થિર ન રહેતા સતત બદલતી રહે છે.

એટલે કે એક વ્યક્તિનું વેતન રૂ/- 10,000/- હોય તો તે દરેક સમયે એ નાણામાંથી એક જ પ્રકારની વસ્તુ જુદા જુદા સમયે તેટલા જ પ્રમાણમાં ખરીદી શકતો નથી. જો ફુગાવાના કારણે ખરીદશક્તિ ઘટે તો રૂ/ 10,000/- માંથી પહેલાં કરતાં ઓછી વસ્તુ ખરીદી શકે છે જેથી શ્રમિકનું જીવનધોરણ નીચું જાય છે. દા.ત. આપણા દાદા કરતાં આપણું નાણાકીય વેતન વધારે હોવા છતાં આપણે તેમના જેટલી જ કે તેના

કરતાં ઓછી વસ્તુ ખરીદી કરી શકીએ છીએ કારણકે નાણાની ખરીદશક્તિમાં ઘટાડો થયો છે. આમ, નાણાકીય વેતન સ્થિર રહે પણ નાણાની ખરીદશક્તિમાં ઘટાડો થાય તો શ્રમિકોનું જીવનધોરણ નીચું આવી શકે. આમ, નાણાકીય વેતનને માત્ર નાણા સાથે સંબધ છે, નાણાની ખરીદશક્તિ સાથે નહીં. આમ, એક સરખું નાણાકીય વેતન હોવા છતાં જુદા જુદા સમય કે સ્થળ પ્રમાણે જીવન ધોરણ અલગ અલગ હોય શકે. આથી વાસ્તવિક વેતનનો ખ્યાલ સમજવો જરૂરી બને છે.

12.3.1 વાસ્તવિક વેતન:

નાણાકીય વેતનનો ખ્યાલ શ્રમિકનું જીવનધોરણ સમજવામાં અપૂરતો નીવડે છે. માટે વાસ્તવિક વેતનનો ખ્યાલ મદદરૂપ થાય છે. નાણાકીય વેતનની દ્રષ્ટિએ માત્ર નાણુ મહત્વનુ છે. જ્યારે વાસ્તવિક વેતનની દ્રષ્ટિએ માત્ર નાણુ નહી પરંતુ નાણાની ખરીદશક્તિ પણ મહત્વની છે. આમ, વાસ્તવિક વેતનમાં નાણા ઉપરાંત નાણાની ખરીદ શક્તિનો પણ વિચાર કરવામાં આવે છે. પ્રો.થોમસના શબ્દોમાં “વાસ્તવિક વેતન એટલે શ્રમિકને પ્રાપ્ત થતો ચોખ્ખો લાભ એટલે કે પોતાની સેવાના બદલામાં પ્રાપ્ત થતી સુવિધાઓ અને અન્ય લાભો જે શ્રમિક મેળવે છે.” પ્રો. સ્મિથના શબ્દોમાં “શ્રમિક પોતાની સેવા, નાણા માટે નહી પરંતુ તે નાણા દ્વારા પોતાની જરૂરિયાતની વસ્તુઓ કે સુવિધાઓ મેળવી શકાય છે માટે પુરી પાડે છે.”

નાણાકીય વેતનમાં માત્ર નાણાનો જ વિચાર કરવામાં આવતો હતો જ્યારે વાસ્તવિક વેતનમાં તેણે આપેલી સેવાના બદલામાં પ્રાપ્ત થતી સુવિધાઓ અને બિનનાણાકીય લાભોને પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે. દા.ત. માસિક દ્વારા પુરી પાડવામાં આવતી રહેઠાણ, તબીબી કે પછી વાહન વ્યહારની સુવિધાઓ, આ ઉપરાંત ઘણીવાર શ્રમિકના બાળકોને મફત શિક્ષણ, પરિવાર સાથે પ્રવાસ કે મનોરંજનની સુવિધા, મફત કે સસ્તાદરે અપાતી વસ્તુઓ, સંદેશા વ્યહારની સુવિધાઓ, કર્મચારીના વ્યક્તિગત વિકાસ માટે અપાતી તાલીમ વગેરે પ્રકારની ઘણી સવલતો આપવામાં આવતી હોય છે. આથી શ્રમિક માટે નાણાકીય ઉપરાંત વાસ્તવિક વેતન પણ મહત્વનું છે. અહીં નાણાકીય અને બિન નાણાકીય લાભ બન્ને મહત્વના હોવાથી એવું નોંધી શકાય કે “ વાસ્તવિક વેતન એટલે શ્રમિકને તેની સેવા બદલ પ્રાપ્ત થતા નાણાકીય વેતનની ખરીદશક્તિ અને બિનનાણાકીય લાભોના સરવાળાને વાસ્તવિક વેતન કહેવામાં આવે છે.” આથી એડમ સ્મિથે નોંધ્યું છે કે “ શ્રમિકના જીવનધોરણનો આધાર તેને મળતા વળતરના નાણાકીય મુલ્ય પર નહી પરંતુ વેતનના વાસ્તવિક મૂલ્ય પર રહેલો છે.

આમ, શ્રમિકને મળતા નાણાની ખરીદશક્તિ વધુ અને મળતા લાભો પણ વધુ તો તેને પ્રાપ્ત થતુ વાસ્તવિક વેતન વધુ અને જો તેમને મળતા નાણાની ખરીદશક્તિ ઓછી અને મળતા લાભો પણ ઓછા તો વાસ્તવિક વેતન પણ ઓછું તેમ કહી શકાય. આમ, શ્રમિકના જીવનધોરણનો આધાર નાણાકીય વેતન ઉપરાંત બિનનાણાકીય લાભો પર પણ રહેલો છે. આથી કહી શકાય કે નાણાની ખરીદશક્તિ વધે તો વાસ્તવિક વેતન વધી શકે, માત્ર નાણાકીય વેતન વધવાથી જીવનધોરણ ઉચું જતું નથી.

આથી, અહીં વાસ્તવિક વેતનને અસર કરતાં પરિબળોનો અભ્યાસ કરવો જરૂરી બની રહે છે.

12.4 વાસ્તવિક વેતનને અસર કરતાં પરિબળો:

જીવનધોરણ નક્કી કરવામાં વાસ્તવિક વેતન અગત્યનો ભાગ ભજવે છે. માટે

હવે વાસ્તવિક વેતન ક્યા પરિબળો પર આધાર રાખે છે કે પછી વાસ્તવિક વેતનને ક્યા પરિબળો અસર કરે છે તેનો અભ્યાસ કરીએ.

12.4.1 નાણાની ખરીદશક્તિ

નાણાની ખરીદશક્તિ એટલે આપણી પાસે જે નાણા હોય તેમાંથી બજારમાંથી કેટલી વસ્તુ ખરીદી શકાય છે? કેટલી વસ્તુ ખરીદી શકાય તેનો આધાર બજારમાં વસ્તુના ભાવો પર રહેલો છે. જો વસ્તુના ભાવો વધારે હોય તો નાણાની ખરીદશક્તિ ઘટે છે અને ભાવ ઓછા હોય તો નાણાની ખરીદશક્તિ વધે છે અને ભાવ ઓછા હોય તો નાણાની ખરીદશક્તિ ઘટે તો વાસ્તવિક વેતન પણ ઘટે છે. આથી ઉલ્ટુ જો નાણાની ખરીદશક્તિ વધે તો સાથે વાસ્તવિક વેતન વધે છે.

12.4.2 વધારાની આવકની શક્યતા :

અમુક વ્યવસાયમાં વધારાની આવકની શક્યતા રહેતી હોય છે, જેથી કુલ નાણાકીય આવક પણ વધી શકે છે. આવી તક દરેક વ્યવસાયમાં મળી શકતી નથી. દા.ત. શિક્ષક પેપર મુલ્યાંકનથી કે પુસ્તક લખીને વધારાની આવક મેળવી શકે, ડોક્ટર ઘર પર પોતાના પેશન્ટને તપાસી, ટાઈપીસ્ટ ઘરે ટાઈપીંગનું વધારાનું કામકાજ કરી વધારે આવક કમાઈ શકે છે. આમ, જે વ્યવસાયમાં વધારાની આવક મેળવી શકાય તેમ હોય ત્યાં વાસ્તવિક વેતન વધુ હોય છે.

12.4.3 કામનું સ્વરૂપ :

અમુક કામ સાથે જોખમ સંકળાયેલ હોય છે. જ્યારે અમુક કામ સાથે જોખમ સંકળાયેલ નથી હોતું. દા.ત. પાયલોટ, વહાણના કેપ્ટન, આર્મીમાં કાર્યરત સૈનિક અથવા ખાણમાં કામ કરતાં વ્યક્તિના કાર્ય સાથે સ્વાસ્થ્ય અથવા જીવનનું જોખમ પણ રહેલું હોય છે. આથી આવા કામમાં જોડાયેલ વ્યક્તિ માટે વાસ્તવિક વેતન ઓછું રહે છે. જ્યારે શિક્ષક, ક્લાર્ક કે ઘણા બીજા વ્યવસાયમાં ઉપરોક્ત જોખમ હોતુ નથી માટે ત્યાં નાણાકીય વેતન કદાચ ઓછું હોવા છતાં વાસ્તવિક વેતન વધુ હોય છે કારણકે ત્યાં જીવનનું જોખમ રહેલ નથી.

12.4 .4 કાયમી અથવા મોસમી કામ :

ઘણા કામમા નિશ્ચિતતા જોડાયેલી હોય છે, જ્યારે અમુક કાર્ય ચોક્કસ મોસમ કે સમયગાળામાં જ મળી શકે છે. દા.ત. ક્લાર્ક કે ઓફિસ કામસાથે જોડાયેલ વ્યક્તિને કામની નિશ્ચિતતા હોય છે એટલે કે આખુ વર્ષ પ્રાપ્ત થઈ શકે છે જ્યારે ખેતી સાથે જોડાયેલ કે બાંધકામ સાથે જોડાયેલ મજૂરને કામની નિશ્ચિતતા હોતી નથી. માટે અમુક સમય દરમિયાન કામ મળી શકે છે, જ્યારે વર્ષનાં અમુક સમયમાં કામ મળી શકતુ નથી આમ, જ્યાં કામની નિશ્ચિતતા હોય ત્યાં વાસ્તવિક વેતન વધારે અને કામની અનિશ્ચિતતા હોય ત્યાં વાસ્તવિક વેતન ઓછું હોય છે.

12.4 .5 કામની પરિસ્થિતિ :

અમુક કાર્ય સાથે જોડાયેલ વ્યક્તિની કાર્યની પરિસ્થિતિ વધારે ખરાબ હોય ત્યારે વાસ્તવિક વેતન ઓછું રહે છે. દા.ત. સોની કામ સાથે જોડાયેલ વ્યક્તિ કે મજૂર માટે

અમુક કારખાનામાં હવા, ઉજાસ પુરતાં પ્રમાણમાં મળતા નથી. ઘણી વાર મજૂરો ખુબ ગરમીમાં કે વધુ પડતા અવાજમાં કાર્ય કરતાં કહોય છે. આવા સમયે વાસ્તવિક વેતન ઓછું રહે છે. જેની સામે સારી પરિસ્થિતિમાં કાર્ય કરનાર વ્યક્તિનું વાસ્તવિક વેતન વધારે છે.

12.4.6 કામની શરતો :

ઘણા વ્યવસાય કે નોકરીમાં કામની શરતો ખુબ જ કડક હોય છે. જેમાં કામના કલાકો વધુ હોય છે. તેમજ ઘણી વાર પુરતા પ્રમાણમાં રજાઓ પણ મળતી નથી. આવા સમયે નાણાકીય વેતન વધારે હોવા છતાં વાસ્તવિક વેતન ઓછું રહે છે. જેની સામે શ્રમના કલાકો પ્રમાણમાં ઓછા હોય તથા પુરતા પ્રમાણમાં રજાઓ મળી શકતી હોય ત્યારે નાણાકીય વેતન ઓછું હોવા છતાં વાસ્તવિક વેતન વધુ હોય છે.

12.4.7 તાલીમનો સમય અને ખર્ચ :

ડક્ટર કે એન્જિનિયર અથવા અન્ય વિશિષ્ટ કુશળતા ધરાવતા વ્યક્તિઓને તે જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવા માટે અન્ય વ્યવસાયની સરખામણીએ વધુ સમય તો આપવો જ પડે છે. સાથે સાથે આ બધી તાલીમ ખુબ મોંઘી હોય છે. ખર્ચ પણ વધુ કરવો પડે છે. આથી ત્યાં વાસ્તવિક વેતન ઓછું લાગે છે. દરેક વ્યવસાયમાં અમુક સમય કે ખર્ચની આવશ્યકતા હોતી નથી આથી ત્યાં વાસ્તવિક વેતન વધુ લાગે છે.

12.4.8 પ્રમોશનની શક્યતા :

ઘણા વ્યવસાય કે નોકરીમાં આગળ વધવાની શક્યતાઓ વધારે હોય છે. દા.ત. સરકારી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરનાર વ્યક્તિને સમયાંતરે પ્રમોશન મળેવે છે. તેમજ ખાતાકીય પરિક્ષા આપી પ્રમોશન મેળવી શકે છે ત્યાં ખર્ચની આવશ્યકતા હોતી નથી આથી ત્યાં વાસ્તવિક વેતન વધુ લાગે છે. ઉંચા પદ પર પહોંચી શકે છે તેમજ વધુ નાણાકીય વેતન મળવાની શક્યતા પણ છે. આથી ત્યાં વધુ વાસ્તવિક વેતન મેળવી શકાય છે. પરંતુ દરેક ખાનગી ક્ષેત્રમાં આ પ્રકારની શક્યતાઓ પ્રમાણમાં ઓછી હોય છે. આથી ત્યાં વાસ્તવિક વેતન ઓછું લાગે છે.

12.4.9 સામાજિક પ્રતિષ્ઠા :

અમુક કાર્ય કે વ્યવસાય સાથે પહેલેથી જ સામાજિક પ્રતિષ્ઠા જોડાયેલી છે. દા.ત ડક્ટર, શિક્ષક કે પછી સી.એ આ બધા વ્યવસાય સામાજિક પ્રતિષ્ઠાવાળા વ્યવસાય છે. આ વ્યવસાયમાં કામ કરવાથી વ્યક્તિને સમાજમાં પ્રતિષ્ઠા પણ પ્રાપ્ત થાય છે. આથી ત્યાં વધારે વાસ્તવિક વેતનનો અનુભવ થાય છે. બધા જ કાર્યમાં આ પ્રકારની પ્રતિષ્ઠા જોડાયેલી હોતી નથી આથી ત્યાં ઓછું વાસ્તવિક વેતન અનુભવાય છે.

12.4.10 વ્યવસાયિક ખર્ચ :

અમુક વ્યવસાયો સાથે વ્યવહારિક ખર્ચ પણ સંકળાયેલ છે. આથી વાસ્તવિક આવક ધ્યાનમાં ન લેતાં આવા સમયે નાણાકીય ખર્ચને તેમાંથી બાદ કરવો પડે છે. દા.ત ડક્ટર, શિક્ષક કે પછી એન્જિનિયર પોતાની કુશળતા જાળવવા કે સમયાંતરે જ્ઞાનમાં વધારો કરવા પુસ્તકો ખરીદીને, તાલીમ મેળવીને, સેમીનાર કે પછી કોન્ફરન્સમાં ભાગ

લેતા હોય છે. જેના માટે તેમણે ચોક્કસ ખર્ચ કરવો પડે છે. ત્યારે અહીં વાસ્તવિક વેતન ઓછું અનુભવાય છે. આવી આવશ્યકતા દરેક ધંધા કે વ્યવસાયમાં હોતી નથી.

12.4.11 વધારાનું કામ :

ઘણા કામ એવા હોય છે જેમાં શ્રમિકે પોતે નક્કી કરેલા કામ સિવાય વધારાનું કામ પણ કરવું પડે છે. એ પણ વધારાના નાણાકીય વળતર વિના ત્યારે વાસ્તવિક વેતન ઓછું અનુભવાય છે. દા.ત પટાવાળા, પાસે ઘણી વાર ધંધાના કામ સિવાય ઘરના અમુક કામ સોંપવામાં આવે, આ ઉપરાંત કંપનીના ડ્રાઈવર ને કંપનીના કામ સિવાય ઘરના કામ માટે મોકલવામાં આવે. આવા વધારાના કામ માટે મોકલવામાં આવે. આવા વધારાના કામ માટે તેને વધારાનું કોઈ વળતર મળતું નથી. આથી તે ઓછા વાસ્તવિક વેતનનો અનુભવ કરે છે.

12.5 વેતન નિર્ધારણ :

કોઈ પણ બજારમાં વેતન નિર્ધારણ ખુબ જ અગત્યનો ભાગ ભજવે છે. શ્રમ ખરીદનાર (એટલે કે પેઢી અથવા ઉત્પાદકો) અને શ્રમ વેચનાર (એટલે કે શ્રમિકો) બન્ને માટે વેતન નિર્ધારણ એક અગત્યની ભુમિકા ભજવે છે. વેતન જેટલું નક્કી થાય તેને આધારે પેઢીઓ માટે વસ્તુનું ઉત્પાદન પડતર કિંમત નક્કી થાય છે. અને શ્રમિકો માટે કેટલું વેતન મળશે તેને આધારે તેમનું જીવનધોરણ નક્કી થાય છે. આમ, શ્રમ ખરીદનાર (પેઢી/ઉત્પાદકો) તથા શ્રમ વેચનાર (શ્રમિકો) બન્ને પક્ષે વેતન નિર્ધારણની પ્રક્રિયા મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.

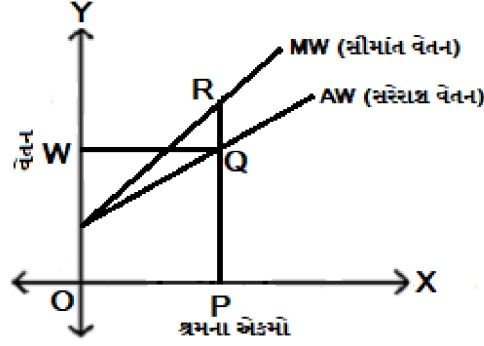
બજારમાં શ્રમ ખરીદનાર અને શ્રમ વેચનાર કઈ સ્થિતિમાં છે. ? તેના આધારે વેતન નિર્ધારણ થાય છે. કોઈવાર બજારમાં શ્રમ ખરીદનાર (પેઢી/ઉત્પાદકો) નો ઈજારો હોય છે. તો વળી કોઈ વાર કામદારોએ ભેગા મળી મંડળ બનાવ્યું હોય કે સંઘ રચેલ હોય તો શ્રમબજારમાં વેચનારનો ઈજારો જોવા મળે છે.

આમ જુદી જુદી પરિસ્થિતિમાં વેતન નિર્ધારણની પ્રક્રિયા કઈ રીતે હોઈ શકે તે સમજાવવાનો પ્રયાસ કરીએ. મુખ્યત્વે નીચેની ત્રણ પરિસ્થિતિઓ ઉદભવી શકે જે આ પ્રમાણે સમજી શકાય.

12.5.1 પૂર્ણ હરિફાઈમાં વેતન નિર્ધારણ :

જ્યારે શ્રમબજાર અને વસ્તુ બજારમાં પૂર્ણથી હરિફાઈ હોય ત્યારે વેતનનિર્ધારણ સીમાંત ઉત્પાદકતા આધારે નક્કી થાય છે. આ ખ્યાલને સીમાંત ઉત્પાદકતાનો સિધ્ધાંત અથવા સાધનદીઠ વહેંચણી માટેનો સામાન્ય સિધ્ધાંત તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. આ સિધ્ધાંત મુજબ શ્રમને પ્રાપ્ત થતા મૂલ્યનો આધાર શ્રમની સીમાંત ઉત્પાદકતા પર રહેલો છે. શ્રમના છેલ્લા એકમ દ્વારા ઉત્પાદનમાં જે વધારો કરવામાં આવે છે. તેને શ્રમના છેલ્લા એકમની સીમાંત ઉત્પાદકતા કહે છે. અહીં શ્રમની કેટલી માંગ રહેશે તેનો આધાર પણ શ્રમના છેલ્લા એકમ દ્વારા ઉત્પાદનમાં કેટલો ફાળો (ઉત્પાદનના એકમો) ઉમેરાયો છે. તેના પર રહેલો છે. જો શ્રમના એકમનું સીમાંત ઉત્પાદકતા મૂલ્ય વધારે હશે તો તેને વધારે કિંમત પ્રાપ્ત થઈ શકશે. પરંતુ અન્ય સાધનોને સ્થિર રાખીને જ્યારે શ્રમના એકમો વધારવામાં આવે ત્યારે અમુક હદ પછી શ્રમની સીમાંત ઉત્પાદકતા ઘટે છે. કોઈપણ નિયોજક પેઢીમાં નવા શ્રમિકોને કે વધારે શ્રમિકોને રાખવા કે નહીં તેનો નિર્ણય શ્રમની સીમાંત ઉત્પાદકતા અને તેને ચુકવાતી કિંમતને (વેતનને)

આધારે કરે છે. જ્યાં સુધી શ્રમને ચુકવાતા વેતન કરતાં સીમાંત ઉત્પાદકતાનું મૂલ્ય વધારે હોય ત્યાં સુધી પેઢી વધારે શ્રમિકોને રાખવાનું પસંદ કરે છે, કારણકે ત્યાં સુધીની સ્થિતિ પેઢી માટે નફાકારક રહે છે. આમ, નિયોજક માટે સમતુલામાં શ્રમના સીમાંત ઉત્પાદનનું મૂલ્ય અને શ્રમિકને આપતુ વેતન બન્ને સરખા થાય છે.



ઉપરોક્ત આકૃતિમાં OP જેટલા શ્રમના એકમો કામે લગાડવામાં આવે છે. અહીં PQ જેટલું સરેરાશ વેતન તથા PR જેટલું સીમાંત વેતન છે. આમ, સ્વાભાવિક જ સરેરાશ વેતન એ સીમાંત વેતન કરતા નીચું જોવા મળે છે.

12.5.2 શ્રમબજારમાં ખરીદનારનો ઈજારો હોય પરંતુ વેચનારાઓ વચ્ચે પૂર્ણ હરિફાઈ હોય :

અહીં શ્રમબજારમાં ખરીદનારો ઈજારો હોય ત્યારે વસ્તુ બજારમાં પૂર્ણ હરિફાઈ હોય અથવા વસ્તુ બજારમાં પણ પેઢીનો ઈજારો હોય તેવી બે શક્યતાઓ રહેલી છે.

જ્યારે શ્રમબજારમાં ખરીદનારનો ઈજારો હોય પરંતુ તે વસ્તુ બજારમાં પૂર્ણ હરિફાઈ હોય તથા વેચનાર (શ્રમિકો) વચ્ચે પૂર્ણ હરિફાઈ હોય ત્યારે વસ્તુ બજારમાં જ્યારે પૂર્ણ હરિફાઈ હોય ત્યારે સીમાંત ઉત્પાદકનું મૂલ્ય તથા સીમાંત ઉત્પાદકતા સરખા હોય છે. બજારમાં જ્યારે પૂર્ણ હરિફાઈ હોય ત્યારે સરેરાશ આવક (કિંમત) અને સીમાંત આવક સરખા હોય છે. પરંતુ અહીં શ્રમના પુરવઠાની રેખા પણ હરિફાઈની જેમ પાયાને સમાંતર હોતી નથી. આથી જ ઈજારદાર ખરીદનાર આપેલ વેતને જરૂરી શ્રમનો વધારે પુરવઠો મેળવી શકે નહીં. માટે જ વધારે શ્રમના એકમો મેળવવા માટે પેઢીએ વધારે વેતન આપવું પડે માટે જ સરેરાશ વેતનદર રેખા શ્રમની પુરવઠા રેખા છે. અને તે ડાબી બાજુથી જમણી બાજુ પર જતી રેખા હોય છે. કારણકે શ્રમના વધારે એકમ મેળવવા કમશ : વધારે વેતન ચુકવવું પડે છે. તે શ્રમના બધા જ એકમો વચ્ચે વહેંચાય જતુ હોય છે. માટે જ સરેરાશ વેતન ઓછું રહે છે અને તેના કરતા સીમાંત વેતન વધારે હોય છે. પરંતુ જો શ્રમિકને તેની સીમાંત આવક ઉત્પાદકતા કરતાં પણ ઓછું વેતન મળે તો તેને શ્રમનું શોષણ કહેવાય.

પરંતુ જો વસ્તુ બજારમાં વેચનાર પેઢીનો ઈજારો હોય ત્યારે સીમાંત ઉત્પાદનનું મૂલ્ય સીમાંત આવક ઉત્પાદન કરતાં વધારે હોય છે. કારણકે ઈજારદાર પેઢી વસ્તુની કિંમત હંમેશા સીમાંત આવક કરતાં વધારે હોય છે. અહીં શ્રમિકને પ્રાપ્ત વેતન એ સીમાંત આવક ઉત્પાદકતા અને સીમાંત ઉત્પાદન મૂલ્ય કરતાં ઓછુ હોય છે. અહીં શ્રીમતી રોબીન્સન તેને શ્રમિકોનું શોષણ કહે છે અને આ શોષણને પણ 1) શ્રમબજારમાં પેઢીનો ઈજારો અને 2) વસ્તુ બજારમાં પણ પેઢીનો ઈજારો એમ બે ભાગમાં વહેંચે છે.

12.5.3 શ્રમબજારમાં ખરીદનારાઓ વચ્ચે પૂર્ણ હરિકાઈ હોય પરંતુ વેચનારાઓનો ઈજારો હોય (મજૂર સંઘ/લેબર યુનિયન) :

જ્યારે શ્રમબજારમાં શ્રમિકો સંગઠિત હોય ત્યારે જ વેચનાર (શ્રમિકો) નો ઈજારો જોવા મળે છે. પરંતુ વાસ્તવિક જગતમાં આ પરિસ્થિતિનું બહુ ઓછા કિસ્સાઓમાં જોવા મળે છે. જ્યારે મજૂરો એકબીજા સાથે જોડાય સંગઠિત થઈ મજૂર સંઘ બનાવે અને વધુ પેઢીઓ શ્રમના એકમો મેળવવા હરિકાઈ કરે ત્યારે આ પરિસ્થિતિ ઉદભવે છે. અને જો શ્રમિકો સંગઠિત હોય તો તેઓ ભેગા મળીને વેતનમાં વધારો મેળવી શકે છે. પરંતુ વેતનના આ વધારાની અસર કુલ રોજગારી પર પણ મળે છે. વેતનદર ઉંચો જવાને કારણે અમુક કામદારોને બેકાર થવું પડે છે.

12.5.4 શ્રમબજારમાં વેચનાર અને ખરીદનાર બંને સાથે ઈજારો (દ્વિપક્ષી ઈજારો/ સામુહિક સોદા શક્તિ)

જ્યારે શ્રમ ખરીદનાર પેઢી ઈજારો ભોગવતી હોય અને શ્રમ વેચનાર (શ્રમિકો) પણ મજૂર સંઘના સ્વરૂપમાં ઈજારો ભોગવે ત્યારે આ પરિસ્થિતિમાં દ્વિપક્ષી ઈજારો અસ્તિત્વમાં આવે છે અહીં એક બાજુ નિયોજકો ભેગા મળીને એસોશિએસન ઉભું કરે છે ત્યારે એકબાજુ નિયોજકોનું સંગઠન અને બીજી બાજુ મજૂર સંગઠન ઉભું થાય છે. આથી અહીં એક ખરીદનાર અને એક વેચનારની (દ્વિપક્ષી ઈજારો) સ્થિતિ ઉભી થાય છે.

અહીં બંને પક્ષે ઈજારાની પરિસ્થિતિ હોવાથી વેતનદર કેટલો નક્કી થશે ? તે અંગેની ચોકકસ ધારણા કરી શકાતી નથી કે માહિતી મેળવી શકાતી નથી. અહીં નિયોજન સંઘ વેતનદરને શક્ય તેટલો ન્યુનત્તમ રાખવાનો તથા મજૂર સંઘ (યુનિયન) તેને શક્ય તેટલો મહત્તમ કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. એટલે ચોકકસ વેતનની સપાટીનો અંદાજ આવતો નથી. પરંતુ અહીં અમુક મહત્તમ અને અમુક ન્યુનત્તમ આ બંનેની વચ્ચેના બિંદુએ વેતનદરની એક સપાટી નક્કી થાય છે. તેમ છતાં એક ચોકકસ વેતનદર કે ચોકકસ રોજગારીની સપાટી વિશે અનુમાન કરવું અઘરું છે. અહીં પણ એક વસ્તુ ધ્યાને લેવા વર્તમાન સમયમાં જુદાં-જુદાં હેતુઓ માટે કાર્યરત હોય છે. અમુક મજૂર સંગઠનો તો માત્ર રાજકીય હેતુ ધરાવે છે. અથવા તો રાજકારણ પ્રેરીત પણ હોય શકે અમુક મજૂર સંગઠન મજૂરોના વાસ્તવિક હિત એટલે કે મજૂરોના વેતન તેમની રોજગારી તથા સંગઠનની સભ્ય સંખ્યા માટે પણ એકસાથે કામ કરતાં હોય છે. છતાં આવા સંગઠનો પણ રાજકીય હેતુથી દુર હોય તેવું કહી શકાય નહીં.

આવા મજૂર સંગઠનો જ્યારે નિયોજકોના સંગઠનો સાથે સોદા કરે ત્યારે મજૂર સંગઠનના સભ્યોના વેતનમાં વધારો થાય તેમજ સભ્યોની કુલ આવક ન ઘટે તેમજ સાથે સાથે રોજગારીમાં પણ ઘટાડો ન થાય તેનું ધ્યાન રાખે છે. આ ઉપરાંત રોજગારીમાં પણ વધારો થાય તેવા પ્રયાસ હાથ ધરે છે. મજૂર સંગઠન જ્યારે નિયોજકોના સંગઠન સાથે સોદા કરે ત્યારે વેતન વધારા માટે એક કરતાં વધારે પરિબળો ભાગ ભજવતા જોવા મળે છે.

ઘણીવાર અમુક પ્રકારના શ્રમિકની માંગ ઓછી મૂલ્ય સાપેક્ષ કે મૂલ્ય અનપેક્ષ પણ હોઈ શકે છે. એટલે કે જો આ પ્રકારના શ્રમિકોને વધારે વેતન ચુકવવું પડે તેમ હોવા છતાં આવા શ્રમિકોની માંગમાં ઘટાડો થતો નથી. ખાસ કરીને ચોકકસ કુશળતા ધરાવતા શ્રમિકોના કિસ્સાઓમાં આવું બને છે. આવા કિસ્સામાં શ્રમ ખરીદનારનો ઈજારો હોવા છતાં પણ શ્રમિકો વધારે વેતન મેળવવામાં સફળ રહે છે. જ્યારે બીજી

બાજુ, શ્રમિકોની માંગ જયારે મૂલ્ય સાપેક્ષ હોય એટલે કે વેતન વધારાની અસર શ્રમિકોની માંગ પર પણ પડતી હોય ત્યારે શ્રમિકોને વેતન વધારો મેળવવો મુશ્કેલ બને છે. આ ઉપરાંત ઘણીવાર શ્રમિકોની જગ્યાએ મૂડીને કામે લગાડી ઉત્પાદન થઈ શકતું હોય એટલે કે મશીનને કામે લગાડી ઉત્પાદન થઈ શકતું હોય ત્યારે શ્રમિકોની માંગમૂલ્ય સાપેક્ષ રહે છે. આવા સમયે સંઘ માટે વેતન વધારો મેળવવો મુશ્કેલ બની રહે છે. કોઈવાર નિયોજક સોદાશક્તિમાં પ્રબળ રહે છે. આમ, બન્ને સાપેક્ષ સોદાશક્તિ કયા પ્રકારની છે તે મુજબ બે બિંદુઓની વચ્ચે વેતન નક્કી થાય છે. પરંતુ ચોક્કસ કેટલું વેતન નક્કી થશે ? તે કહેવું મુશ્કેલ છે.

12.6 સારાંશ :

સામાન્ય અર્થમાં વેતનને સંકુચિત અર્થમાં જોયા પછી અર્થશાસ્ત્રના સંદર્ભમાં આપણે તેનો વ્યાપક અર્થ પણ સમજયા. તદઉપરાંત વેતનને માત્ર નાણાકીય વેતન તરીકે ન લેતા આપણે બિનનાણાકીય વેતનનો પણ અભ્યાસ કર્યો. વર્તમાન સમયમાં ઘણી બધી કંપનીઓ નાણાકીય વેતનની સાથે સાથે બિનનાણાકીય લાભ કે વળતર જુદા-જુદા સ્વરૂપમાં આપે છે. જેમાં મેડીકલ સુવિધા, અમુક સારી કંપનીઓ નિ:શુલ્ક કે સબસિડી ભાવે કેન્ટીન સુવિધા, કંપનીએ આવવા જવાની સુવિધા વગેરે પણ આપે છે. ઘણી બધી સોફ્ટવેર કંપનીઓ પોતાના કર્મચારીઓને આ પ્રકારની સુવિધા આપતી હોય છે. તેમજ મજૂર સંગઠનો અને ઉત્પાદકોના સંગઠનો પણ વેતન નિર્ધારણમાં અગત્યની ભુમિકા ભજવે છે. શ્રમિકોનું શોષણ ન થાય અને ઉત્પાદકોને વધુ પડતર ન આવે તે રીતે વેતન નક્કી કરવામાં આવે છે. આમ, છતાં વેતન જુદા-જુદા જોવા મળે છે. જેને અસર કરતાં ઘણાં બધા પરિબળો છે.

★ યાવીરૂપ શબ્દો :

1. વાસ્તવિક વેતન : શ્રમિકને ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિમાં ભાગ લેવા બદલ નાણાકીય વળતર ઉપરાંત બિનનાણાકીય વળતર સ્વરૂપે જે બીજી સુવિધાઓ પણ પ્રાપ્ત થાય છે. તેનો સમાવેશ વાસ્તવિક વેતનમાં થાય છે. આ ઉપરાંત અન્ય પરિબળો પણ વાસ્તવિક વેતન નક્કી કરે છે.
2. વેતન નિર્ધારણ : શ્રમિકોને તેના કાર્ય બદલ કેટલું વળતર મળવું જોઈએ ? તે નક્કી કરવાની પ્રક્રિયાને વેતન નિર્ધારણની પ્રક્રિયા કહે છે.
3. મજૂર મંડળો : એક સરખા હેતુ માટે એકઠા થયેલા શ્રમિકોના સમૂહને મજૂર મંડળ અથવા મજૂર સંગઠન અથવા મજૂર યુનિયન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.
4. સામુહિક સોદાશક્તિ : વેતન નિર્ધારણ પ્રક્રિયામાં શ્રમિકો પોતાનું શોષણ ન થાય તે માટે મજૂર સંગઠન બનાવી ઉત્પાદકો કે તેમના સંગઠન સાથે વેતન નિર્ધારણ પ્રક્રિયા કરે છે. તે સોદાની પ્રક્રિયા સામુહિક સોદાશક્તિ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

5. નાણાની ખરીદશકિત : પોતાની પાસે રહેલા નાણામાથી કેટલી ચીજવસ્તુ ખરીદી શકાય છે. તેને નાણાની ખરીદશકિત કહે છે.

★ તમારી પ્રગતિ ચકાસો :

1. વેતનનો અર્થ આપો.

.....

.....

.....

.....

2. વેતનને અસર કરતા પરીબળોની ચર્ચા કરો

.....

.....

.....

.....

3. નીચેની પરિસ્થિતિમાં વેતન નિર્ધારણ સમજાવો

અ. શ્રમબજારમાં ખરીદનારનો ઈજારો પરંતુ વેચનાર વચ્ચે પૂર્ણ હરિફાઈ હોય

.....

.....

.....

.....

બ. શ્રમબજારમાં ખરીદનાર વચ્ચે પૂર્ણ હરિફાઈ પરંતુ વેચનારનો ઈજારો હોય

.....

.....

.....

.....

ક. શ્રમબજારમાં વેચનાર અને ખરીદનાર બન્ને પક્ષે ઈજારો હોય

.....

.....

.....

.....

★ ખરા-ખોટા જણાવો

1. વાસ્તવિક વેતનનો આધાર નાણાની ખરીદશક્તિ પર રહેલો છે.
2. કુગાવાનો દર ઘટવાની સાથે વાસ્તવિક વેતન વધે છે.
3. જ્યારે શ્રમિકને કામની નિશ્ચિતતા હોય ત્યારે વાસ્તવિક વેતન નીચુ રહે છે.
4. જ્યારે શ્રમબજારમાં શ્રમિકો અસંગઠીત હોય ત્યારે શ્રમિકોનો ઈજારો જોવા મળે છે.
5. પૂર્ણ હરિફાઈમાં જ્યારે શ્રમિકની સીમાંત ઉત્પાદકતા અને વેતન સરખા થાય ત્યાર પછી નિયોજક નવા શ્રમિકોને ઉત્પાદ કાર્યમાં ઉમેરતો નથી

★ તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

ખરા ખોટા

1. ખરું
2. ખરું
3. ખોટું
4. ખોટું
5. ખરું

★ સંદર્ભ :

1. Business Economics Dr. J.P. Mishra, Sahirya Bhavan
Pub Location Area
2. અર્થશાસ્ત્રના સિધ્ધાંતો એચ.કે ત્રિવેદી યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ
3. Micro Economic Theory M.L. Jhingan Knonwik
Publishers New Delhi
4. Business Economics H.L.Ahuja S. Chand Publication