

Signature and Name of Invigilator

1. (Signature) _____

(Name) _____

2. (Signature) _____

(Name) _____

Answer Sheet No. :

(To be filled by the Candidate)

Roll No.

--	--	--	--	--	--	--	--

(In figures as per admission card)

Roll No. _____

(In words)

J-5507

PAPER – II

Test Booklet No.

LABOUR WELFARE &

Time : 1¼ hours]

INDUSTRIAL RELATIONS

[Maximum Marks : 100

Number of Pages in this Booklet : 24

Number of Questions in this Booklet : 50

Instructions for the Candidates

- Write your roll number in the space provided on the top of this page.
- This paper consists of fifty multiple-choice type of questions.
- At the commencement of examination, the question booklet will be given to you. In the first 5 minutes, you are requested to open the booklet and compulsorily examine it as below :
 - To have access to the Question Booklet, tear off the paper seal on the edge of this cover page. Do not accept a booklet without sticker-seal and do not accept an open booklet.
 - Tally the number of pages and number of questions in the booklet with the information printed on the cover page. Faulty booklets due to pages/questions missing or duplicate or not in serial order or any other discrepancy should be got replaced immediately by a correct booklet from the invigilator within the period of 5 minutes. Afterwards, neither the question booklet will be replaced nor any extra time will be given.**
 - After this verification is over, the Serial No. of the booklet should be entered in the Answer-sheets and the Serial No. of Answer Sheet should be entered on this Booklet.
- Each item has four alternative responses marked (A), (B), (C) and (D). You have to darken the oval as indicated below on the correct response against each item.

Example : (A) (B) (C) (D)

where (C) is the correct response.
- Your responses to the items are to be indicated in the Answer Sheet given **inside the Paper I booklet only**. If you mark at any place other than in the ovals in the Answer Sheet, it will not be evaluated.
- Read instructions given inside carefully.
- Rough Work is to be done in the end of this booklet.
- If you write your name or put any mark on any part of the test booklet, except for the space allotted for the relevant entries, which may disclose your identity, you will render yourself liable to disqualification.
- You have to return the test question booklet to the invigilators at the end of the examination compulsorily and must not carry it with you outside the Examination Hall.
- Use only Blue/Black Ball point pen.
- Use of any calculator or log table etc., is prohibited.
- There is NO negative marking.

परीक्षार्थियों के लिए निर्देश

- पहले पृष्ठ के ऊपर नियत स्थान पर अपना रोल नम्बर लिखिए।
- इस प्रश्न-पत्र में पचास बहुविकल्पीय प्रश्न हैं।
- परीक्षा प्रारम्भ होने पर, प्रश्न-पुस्तिका आपको दे दी जायेगी। पहले पाँच मिनट आपको प्रश्न-पुस्तिका खोलने तथा उसकी निम्नलिखित जाँच के लिए दिये जायेंगे जिसकी जाँच आपको अवश्य करनी है :
 - प्रश्न-पुस्तिका खोलने के लिए उसके कवर पेज पर लगी कागज की सील को फाड़ लें। खुली हुई या बिना स्टीकर-सील की पुस्तिका स्वीकार न करें।
 - कवर पृष्ठ पर छपे निर्देशानुसार प्रश्न-पुस्तिका के पृष्ठ तथा प्रश्नों की संख्या को अच्छी तरह चेक कर लें कि ये पूरे हैं। दोषपूर्ण पुस्तिका जिनमें पृष्ठ/प्रश्न कम हों या दुबारा आ गये हों या सीरियल में न हों अर्थात् किसी भी प्रकार की त्रुटिपूर्ण पुस्तिका स्वीकार न करें तथा उसी समय उसे लौटाकर उसके स्थान पर दूसरी सही प्रश्न-पुस्तिका ले लें। इसके लिए आपको पाँच मिनट दिये जायेंगे। उसके बाद न तो आपकी प्रश्न-पुस्तिका वापस ली जायेगी और न ही आपको अतिरिक्त समय दिया जायेगा।**
 - इस जाँच के बाद प्रश्न-पुस्तिका की क्रम संख्या उत्तर-पत्रक पर अंकित करें और उत्तर-पत्रक की क्रम संख्या इस प्रश्न-पुस्तिका पर अंकित कर दें।
- प्रत्येक प्रश्न के लिए चार उत्तर विकल्प (A), (B), (C) तथा (D) दिये गये हैं। आपको सही उत्तर के दीर्घवृत्त को पेन से भरकर काला करना है जैसा कि नीचे दिखाया गया है।

उदाहरण : (A) (B) (C) (D)

जबकि (C) सही उत्तर है।
- प्रश्नों के उत्तर **केवल प्रश्न पत्र I के अन्दर दिये गये** उत्तर-पत्रक पर ही अंकित करने हैं। यदि आप उत्तर पत्रक पर दिये गये दीर्घवृत्त के अलावा किसी अन्य स्थान पर उत्तर चिन्हंकित करते हैं, तो उसका मूल्यांकन नहीं होगा।
- अन्दर दिये गये निर्देशों को ध्यानपूर्वक पढ़ें।
- कच्चा काम (Rough Work) इस पुस्तिका के अन्तिम पृष्ठ पर करें।
- यदि आप उत्तर-पुस्तिका पर अपना नाम या ऐसा कोई भी निशान जिससे आपकी पहचान हो सके, किसी भी भाग पर दर्शाते या अंकित करते हैं तो परीक्षा के लिये अयोग्य घोषित कर दिये जायेंगे।
- आपको परीक्षा समाप्त होने पर उत्तर-पुस्तिका निरीक्षक महोदय को लौटाना आवश्यक है और परीक्षा समाप्ति के बाद अपने साथ परीक्षा भवन से बाहर न लेकर जायें।
- केवल नीले/ काले बाल प्वाइंट पेन का ही इस्तेमाल करें।**
- किसी भी प्रकार का संगणक (कैलकुलेटर) या लाग टेबल आदि का प्रयोग वर्जित है।
- गलत उत्तर के लिए अंक नहीं काटे जायेंगे।

LABOUR WELFARE AND INDUSTRIAL RELATIONS/LABOUR AND SOCIAL WELFARE/HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

PAPER – II

Note : This paper contains **fifty** (50) multiple-choice questions, each question carrying **two** (2) marks. Attempt **all** of them. The first five questions are to be answered after reading the passage/case.

Please read the passage and answer the question raised at the end.

The four stages from motivation to demotivation.

1. **Motivated Ineffective :**

When is an employee most motivated in the cycle of employment? When he joins an organisation. Why? Because he wants to prove that by hiring him, the employer made the right decision. He is motivated because he is new to the environment. He is ineffective because he does not know what to do.

This is the stage when the employee is most open-minded, receptive and easy to mould to the culture of the organisation. Training and orientation become imperative. Unprofessional organisations have none or very poor orientation programmes. The first day on the job, the supervisor shows the new employee his place of work and tells him what to do and leaves. He teaches all the bad along with the good that he is doing. The new employee quickly learns all the mistakes the supervisor is making because that is what he has been taught. The organisation loses the opportunity to mould the individual to the culture of that organization. Professional organisations on the other hand, take special care to induct people into their organisation. If induction and orientation are done well, many potential problems would not surface at all.

2. **Motivated Effective :**

This is the stage when the employee has learned what to do and does it with drive and energy. He has learned the trade and it reflects in his performance. Then he moves on to the next stage.

3. **Demotivated Effective :**

After sometime the motivation level goes down and the employee starts learning the tricks of the trade. This is the stage when the employee is not motivated. He continues doing just enough so that the employer has no reason to fire him but he is really not motivated. This stage is detrimental to growth-most people in organisations fall into this third stage. A motivated professional learns the trade and leaves the tricks to cheats and crooks, but a demotivated employee starts sabotaging the company. His performance is marginal. He makes fun of the good performers. He rejects new ideas and spreads the negativity all around.

Our objective is to bring them back to the second stage of motivated effective through training. An employee ought not to stay in the third stage too long; because from here either they move back to the second stage, which is being motivated and effective; or they move into the fourth stage.

श्रम कल्याण एवं औद्योगिक सम्बन्ध/श्रम एवं समाज कल्याण/मानव संसाधन प्रबन्ध

प्रश्न पत्र – II

नोट : इस प्रश्न पत्र में पचास (50) वस्तुनिष्ठ प्रश्न हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए दो (2) अंक हैं। सभी प्रश्नों के उत्तर दीजिए। पहले पाँच प्रश्नों का उत्तर गद्यांश कक्ष को पढ़कर दीजिये।

अभिप्रेरण से अभिप्रेरण विमुखता की चार अवस्थायें।

1. अभिप्रेरित अप्रभावी :

नौकरी करने के दौरान एक कर्मचारी कब सर्वाधिक अभिप्रेरित होता है? जब वह किसी संगठन में नौकरी शुरू करता है। क्यों? क्योंकि वह साबित करना चाहता है कि उसे नौकरी पर रख कर नियोक्ता ने एक सही निर्णय लिया है। वह अभिप्रेरित होता है परंतु, क्योंकि वह उस परिवेश में नया होता है, वह यह नहीं जानता कि उसे क्या करना है। अतः वह अप्रभावी होता है।

यह वह अवस्था है जब कर्मचारी पूर्णतः पूर्वाग्रह – मुक्त, ग्रहणशील तथा संगठन की संस्कृति में सुगमता से ढल जाने वाला होता है। प्रशिक्षण तथा स्थिति अनुकूलनीयता अनिवार्य होते हैं। व्यावसायिकता हीन संगठनों में स्थिति – अनुकूलनीयता कार्यक्रम या तो होते ही नहीं अथवा अति अपर्याप्त होते हैं। कार्य के पहले दिन सुपरवाइजर नये कर्मचारी को उसके कार्य का स्थल दिखलाता है तथा यह बताकर चला जाता है कि उसे क्या करना है। वह उसे अपने सारे बुरे तथा साथ ही अच्छे कार्य सिखाता है। नये कर्मचारी अपने सुपरवाइजर द्वारा की गई सारी गलतियों को शीघ्रता से छोड़ देता है क्योंकि ऐसा उसे सिखाया गया है। संगठन उस कर्मचारी को अपने संगठन की संस्कृति में ढालने का अवसर खो देता है। दूसरी ओर, व्यावसायिकतापूर्ण संगठन कर्मचारी को अपने संगठन में प्रवृत्त करने पर विशेष ध्यान देते हैं। यदि प्रवृत्तकरण तथा स्थिति अनुकूलनीयता को सही तरीके से किया जाय तो अनेक संभावित समस्याएँ बिलकुल उत्पन्न नहीं होंगी।

2. अभिप्रेरित प्रभावी :

यह वह अवस्था है जिसमें कर्मचारी ने अपना काम सीख लिया है तथा उसका निर्वहन ऊर्जस्विता एवं कर्मशक्ति से करता है। वह कार्यव्यापार को समझ चुका है और यह उसके कार्यनिष्पादन में झलकता है। तब वह अगली अवस्था में पदार्पण करता है।

3. अभिप्रेरण विमुखता प्रभावी :

कुछ समय बाद अभिप्रेरण – स्तर नीचे गिरता है तथा कर्मचारी कार्यव्यापार के दाँव-पेच सीखने लगता है। यह वह समय है जब कर्मचारी को अभिप्रेरित नहीं किया जाता। वह केवल उतना भर काम करता है जिससे नियोक्ता को उसे काम से निकालने का कोई कारण न मिले परन्तु वह वास्तविक रूप में अभिप्रेरित नहीं होता। यह अवस्था विकास के लिए बाधक है – संगठन में अधिकतर लोग इस तीसरी अवस्था में पड़े होते हैं। एक अभिप्रेरित कर्मचारी कार्यव्यापार को सीखता है तथा दाँव-पेचों को धोखेबाज तथा कुटिल कर्मचारियों के लिए छोड़ देता है, परन्तु एक अभिप्रेरणविमुख कर्मचारी कंपनी को बिगाड़ने में लगा रहता है। उसका कार्यनिष्पादन हाशिये पर होता है तथा वह अच्छे कार्य निष्पादन का मजाक उड़ाता है। वह नवीन विचारों की अनदेखी करता है तथा चारों ओर अभद्रता फैलाता है।

प्रशिक्षण के द्वारा उन्हें अभिप्रेरित प्रभावी की दूसरी अवस्था पर ले आना एक उद्देश्य हो सकता है। एक कर्मचारी को अधिक देर तक तृतीय अवस्था में ठहरने देना अभीष्ट नहीं है; क्योंकि वे वहाँ से या तो दूसरी अवस्था में वापस आते हैं जो अभिप्रेरित तथा प्रभावी होने की अवस्था है, अन्यथा वे चौथी अवस्था की ओर अग्रसर हो जाते हैं।

4. Demotivated Ineffective :

At this stage, the employer does not have much choice but to fire the employee, which may be the most appropriate thing to do any way at this point.

Remember employers want the same thing as employees do. They want to succeed and improve business and if employees help in this objective, then they make themselves valuable and achieve their own success.

1. According to the author, why is an employee motivated yet ineffective?
 - (A) As the initial hitch hinders him coming out openly and perform
 - (B) As he/she feels lost and unknown in the new system
 - (C) As he/she is new to the organisation and does not know what to do.
 - (D) None of the above

2. If the orientation and induction programme is not done well, the organisation:
 - (A) Will have no impact
 - (B) May make up with the employee in the long run
 - (C) Will lose the opportunity to mould the new employee into the organisation culture.
 - (D) None of the above

3. When an employee continues doing just enough so that the employer has no reason to fire him, while he/she has also learnt the tricks of the trade. This situation depicts which of the following?
 - (A) Motivated effective
 - (B) Demotivated Effective
 - (C) Motivated ineffective
 - (D) Demotivated ineffective

4. Which of the following statements is true?
 - (A) A motivated professional learns the trade and leave the tricks to cheat and crooks.
 - (B) A demotivated professional learns the trade and leaves the tricks to cheat and crooks.
 - (C) A motivated employee may be sabotaging the organisation with marginal performance
 - (D) None of the above

4. अभिप्रेरणविमुख अप्रभावी :

इस अवस्था में नियोक्ता के समक्ष कर्मचारी को काम से निकालने के अलावा कोई अन्य विकल्प नहीं होता और इस बिन्दु पर यही सर्वाधिक उपयुक्त कदम हो सकता है।

ध्यातव्य है कि नियोक्ता भी वही चाहता है जो कर्मचारी चाहते हैं। वे सफल होना तथा व्यावसाय में सुधार लाना चाहते हैं और जो कर्मचारी इस उद्देश्य की पूर्ति में सहायता करते हैं वे स्वयं को मूल्यवान बनाते हैं तथा अपने लिए सफलता अर्जित करते हैं।

1. लेखक के अनुसार एक कर्मचारी अभिप्रेरित होने के बावजूद भी अप्रभावी क्यों हो जाता है?
 - (A) क्योंकि उसकी आंशिक अड़चन खुले दिमाग से काम करने में बाधक बनती है।
 - (B) क्योंकि नई प्रणाली में उसे खो जाने जैसा या अनजाना सा लगता है।
 - (C) क्योंकि वह संगठन में नया / नई है तथा नहीं जानता / जानती कि उसे क्या करना है।
 - (D) इसमें से किसी कारण से नहीं।

2. यदि प्रवृत्तकरण तथा स्थिति - अनुकूलनीयता को सुकर रूप से नहीं किया जाय तो संगठन
 - (A) का कोई प्रभाव नहीं होगा।
 - (B) संगठन आगे चलकर बेहतर काम करा लेगा।
 - (C) नये कर्मचारी को संगठन की संस्कृति में ढालने का अवसर खो देगा।
 - (D) उपरोक्त में से कोई नहीं।

3. कर्मचारी केवल उतना ही काम करता है जिससे नियोक्ता को उसे काम से निकालने की कोई वजह नहीं मिले और इस बीच वह कार्यव्यापार के दौंव-पेच भी सीख चुका है। यह स्थिति निम्नलिखित में से किसका वर्णन करती है।
 - (A) अभिप्रेरित प्रभावी
 - (B) अभिप्रेरणविमुखता प्रभावी
 - (C) अभिप्रेरित अप्रभावी
 - (D) अभिप्रेरणविमुखता अप्रभावी

4. निम्नलिखित में से कौन सा वक्तव्य सही है
 - (A) एक अभिप्रेरित व्यवसायी / कर्मी कार्यव्यापार को सीखता है तथा दौंव-पेचों को धोखेबाज एवं कुटिल कर्मचारियों के लिए छोड़ देता है
 - (B) एक अभिप्रेरणविमुख व्यवसायी कार्यव्यापार को सीखता है तथा दौंव-पेचों को धोखे बाज एवं कुटिल कर्मचारियों के लिए छोड़ देता है।
 - (C) एक अभिप्रेरित कर्मचारी बहुत कम काम करता है और इस प्रकार संगठन को बिगाड़ने में लिस रहता है।
 - (D) उपरोक्त कोई नहीं

5. According to the author whether and how can an employee be brought back to the second stage :
- (A) By warning him of consequences
 - (B) By imparting well designed training
 - (C) There is no way an employee who has reached the third stage
 - (D) None of the above

6. The line organisation structure is also called as:
- (A) Matrix Organisation
 - (B) Scalar Organisation
 - (C) Functional Organisation
 - (D) Horizontal Organisation

7. Match the following:

Group A

- (a) Grapewine
- (b) Units of Direction
- (c) Time and Motion Study
- (d) Budget

Group B

- (i) Tool of control
- (ii) Scientific Management
- (iii) Form of Communication
- (iv) Management Principle

- (a) (b) (c) (d)
- (A) (iii) (ii) (iv) (i)
- (B) (ii) (iii) (i) (iv)
- (C) (iii) (iv) (ii) (i)
- (D) (iv) (iii) (i) (ii)

8. **Assertion (A) :** Communication is not merely transmission of information from one person to another; but also correct interpretation and understanding of the information.

Reason (R) : Wrong interpretation and lack of proper understanding of communication may spoil the relationships.

- (A) Both (A) and (R) are wrong
- (B) (A) is right but (R) is wrong
- (C) Both (A) and (R) are right
- (D) (A) is wrong but (R) is right

9. Which of the following is the techniques of the Human Resource Demand Forecasting?
- (A) Ratio-Trend Analysis
 - (B) Work-Study method
 - (C) Managerial Judgement
 - (D) All of the above

5. लेखक के अनुसार क्या एक कर्मचारी को द्वितीय अवस्था में वापस लाया जा सकता है और कैसे?
- (A) उसे नतीजों की चेतावनी दे कर।
 (B) सुनियोजित प्रशिक्षण देकर।
 (C) तीसरी अवस्था में पहुँच गए कर्मचारी को दूसरी अवस्था में वापस लाने का कोई रास्ता नहीं।
 (D) उपरोक्त में से कोई नहीं।

6. लाइन संगठन ढाँचा को ----- भी कहते हैं।

- (A) मैट्रिक्स संगठन (B) स्केलर संगठन
 (C) प्रकार्यात्मक संगठन (D) क्षेत्रीय संगठन

7. निम्नलिखित को सुमेलित कीजिये

समूह - A

- (a) ग्रेपवाइन
 (b) निदेश की अन्विति
 (c) समय तथा गति अध्ययन
 (d) बजट

समूह - B

- (i) नियंत्रण का युक्ति साधन
 (ii) वैज्ञानिक प्रबंधन
 (iii) संचार का रूप
 (iv) प्रबंधन का सिद्धांत

- (a) (b) (c) (d)
 (A) (iii) (ii) (iv) (i)
 (B) (ii) (iii) (i) (iv)
 (C) (iii) (iv) (ii) (i)
 (D) (iv) (iii) (i) (ii)

8. **अभिकथन (A) :** संचार एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति तक सूचना का प्रेषण - मात्र नहीं है, अपितु सूचना की सही व्याख्या तथा समझ भी है।

कारण (R) : संचार की गलत व्याख्या तथा समुचित समझ की कमी संबंधों को विकृत कर सकती है।

- (A) (A) तथा (R) दोनों गलत हैं (B) (A) सही है परंतु (R) गलत है
 (C) (A) तथा (R) दोनों सही हैं (D) (A) गलत है परंतु (R) सही है

9. निम्नलिखित में कौन मानव संसाधन मांग पूर्वकथन की एक तकनीक है

- (A) दर-प्रवृत्ति विश्लेषण (B) कार्य - अध्ययन विधि
 (C) प्रबंधकीय निर्णय (D) उपरोक्त सभी

10. Match the following:

- | Group A | | | | Group B | | | |
|----------------|----------------------|-------|---|----------------|--|--|--|
| (a) | Point ranking method | (i) | Non-Analytical method of job-evaluation | | | | |
| (b) | Paid holidays | (ii) | Fringe benefits | | | | |
| (c) | Provident fund | (iii) | Analytical method of job-evaluation | | | | |
| (d) | Job grading method | (iv) | Perquisites | | | | |
| (a) | (b) | (c) | (d) | | | | |
| (A) | (iii) | (iv) | (ii) | (i) | | | |
| (B) | (iii) | (ii) | (i) | (iv) | | | |
| (C) | (ii) | (i) | (iii) | (iv) | | | |
| (D) | (i) | (iv) | (ii) | (iii) | | | |

11. Match the year in which these Acts were promulgated.

- | Group A | | | | Group B | | | |
|----------------|----------------------------|-------|-------|----------------|--|--|--|
| (a) | The Payment of Wages Act | (i) | 1948 | | | | |
| (b) | The Minimum Wages Act | (ii) | 1976 | | | | |
| (c) | The Payment of Bonus Act | (iii) | 1936 | | | | |
| (d) | The Equal Remuneration Act | (iv) | 1965 | | | | |
| (a) | (b) | (c) | (d) | | | | |
| (A) | (i) | (iv) | (iii) | (ii) | | | |
| (B) | (ii) | (iv) | (i) | (iii) | | | |
| (C) | (iii) | (i) | (iv) | (ii) | | | |
| (D) | (i) | (ii) | (iii) | (iv) | | | |

12. **Assertion (A)** : Discipline is viewed as a condition within an organisation whereby employees know what is expected of them in terms of the organisation's rules, standards and policies and what the consequences are of breaches.

Reason (R) : Orderly behavior is not a formal group desire.

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| (A) (A) is right, (R) is wrong | (B) (A) is wrong, (R) is right |
| (C) Both (A) and (R) are wrong | (D) Both (A) and (R) are right |

13. Consider the following punishments :

- (i) Warning or censure
- (ii) Demotion
- (iii) Fine and withholding of increments
- (iv) Discharge and dismissal

Which of the above fall under the minor punishments?

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| (A) (i) and (ii) | (B) (i), (ii) and (iii) |
| (C) (i) and (iii) | (D) (i), (ii) and (iv) |

10. निम्नलिखित को सुमेलित कीजिये

- | | |
|---------------------------|---|
| (a) विन्दु श्रेणीकरण विधि | (i) कार्य मूल्यांकन की अविश्लेषणात्मक विधि |
| (b) वैतनिक अवकाश - दिवस | (ii) आनुषंगिक लाभ |
| (c) भविष्य निधि | (iii) कार्य मूल्यांकन की विश्लेषणात्मक विधि |
| (d) कार्य दर्जाकरण विधि | (iv) पूर्वापेक्षाएँ |
- (a) (b) (c) (d)
(A) (iii) (iv) (ii) (i)
(B) (iii) (ii) (i) (iv)
(C) (ii) (i) (iii) (iv)
(D) (i) (iv) (ii) (iii)

11. निम्नलिखित अधिनियमों को उनके घोषित किये जाने वाले वर्ष के साथ सुमेलित कीजिये

- | | |
|-----------------------------|------------|
| (a) मजदूरी भुगतान अधिनियम | (i) 1948 |
| (b) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम | (ii) 1976 |
| (c) बोनस भुगतान अधिनियम | (iii) 1936 |
| (d) समान पारिश्रमिक अधिनियम | (iv) 1965 |
- (a) (b) (c) (d)
(A) (i) (iv) (iii) (ii)
(B) (ii) (iv) (i) (iii)
(C) (iii) (i) (iv) (ii)
(D) (i) (ii) (iii) (iv)

12. **अभिकथन (A) :** संगठन के अंतर्गत अनुशासन को एक ऐसी शर्त के रूप में देखा जाता है जिससे कर्मचारी यह समझ जाते हैं कि संगठन के नियमों, मानकों तथा नीतियों के परिप्रेक्ष्य में उनसे क्या अपेक्षित है तथा उनका उल्लंघन करने के क्या नतीजे होंगे।

कारण (R) : नियमसंगत व्यवहार एक औपचारिक समूह इच्छा नहीं है।

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| (A) (A) सही है, (R) गलत है | (B) (A) गलत है, (R) सही है |
| (C) (A) तथा (R) दोनों गलत हैं | (D) (A) तथा (R) दोनों सही हैं |

13. निम्नलिखित दण्डों पर विचार कीजिये

- (i) चेतावनी तथा सेंसर
(ii) पदावनति
(iii) सेवामुक्ति तथा बरखास्तगी
(iv) उपरोक्त में से कौन से लघु-दण्ड के अंतर्गत आते हैं।
- (A) (i) तथा (ii) (B) (i), (ii) तथा (iii)
(C) (i) तथा (iii) (D) (i), (ii) तथा (iv)

14. The goal of HRD system is to develop the capabilities of each employee -
- (A) as an individual and in relation to his or her present role
 - (B) in relation to his or her expected future role and dyadic relationship between employee and his/her supervisor.
 - (C) Both (A) and (B)
 - (D) None of the above
15. An organisation secretly tries to lure the employee of another organisation. It is called:
- (A) Consulting
 - (B) Poaching
 - (C) Negotiating
 - (D) Persuading
16. Arrange the following aspects of performance appraisal objectives in the proper sequence :
- (i) to identify potential for promotion
 - (ii) to help develop individuals
 - (iii) to assess training needs
 - (iv) to review past performance
 - (v) to set targets for future performance
 - (vi) to audit the skills within an organisation
- (A) (i) (iii) (iv) (vi) (v) (ii)
 - (B) (i) (ii) (iii) (v) (vi) (iv)
 - (C) (iv) (v) (vi) (iii) (ii) (i)
 - (D) (iv) (iii) (ii) (vi) (v) (i)
17. Which of the following factors may be levelled as career anchor?
- (A) Managerial competence
 - (B) Creativity
 - (C) Functional competence
 - (D) All the above
18. Which of the following would be the correct sequence of various phases in performance coaching ?
- (i) Report building
 - (ii) Exploration
 - (iii) Action Planning
- (A) (iii) (ii) (i)
 - (B) (i) (iii) (ii)
 - (C) (i) (ii) (iii)
 - (D) (ii) (iii) (i)

14. मानव संसाधन विकास का लक्ष प्रत्येक कर्मचारी में किस प्रकार की क्षमता को विकसित करना है।
- (A) एक व्यक्ति तथा उसकी वर्तमान भूमिका के संदर्भ में
 (B) उसकी भावी भूमिका तथा कर्मचारी एवं उसके / उसकी सुपरवाइजर के बीच द्विकीय संबंध के संदर्भ में
 (C) (A) तथा (B) दोनों
 (D) उपरोक्त में से किसी प्रकार की नहीं
15. एक संगठन किसी दूसरे संगठन के कर्मचारी को गुस्तरूप से प्रलोभित करने का प्रयास कर रहा है। इसे _____ कहते हैं।
- (A) परामर्श लेना (B) पोचिंग
 (C) सौदेबाजी करना (D) राजी करना
16. कार्य निष्पादन मूल्यांकन उद्देश्यों के निम्नलिखित पक्षों को सही क्रम में व्यवस्थित कीजिये
- (i) पदोन्नति की संभाव्यता को पहचानना
 (ii) व्यक्तियों की सहायता उनके विकास में करना
 (iii) प्रशिक्षण आवश्यकताओं का आकलन करना
 (iv) पिछले कार्यनिष्पादनकी समीक्षा करना
 (v) भावी कार्य निष्पादन के लिए लक्ष्य निर्धारित करना
 (vi) एक संगठन के अंतर्गत कौशलों का ऑडिट करना
- (A) (i) (iii) (iv) (vi) (v) (ii)
 (B) (i) (ii) (iii) (v) (vi) (iv)
 (C) (iv) (v) (vi) (iii) (ii) (i)
 (D) (iv) (iii) (ii) (vi) (v) (i)
17. निम्नलिखित में से कौन कॅरिअर ऐंकर / ऐंकर्स है।
- (A) प्रबंधकीय लियातक (B) सृजनात्मकता
 (C) प्रक्रियात्मक लियाकत (D) उपरोक्त सभी
18. कार्य निष्पाद कोचिंग में विविध दशाओं का सही अनुक्रम क्या होगा
- (i) प्रतिवेदन तैयार करना (ii) गवेषणा (iii) कार्य नियोजन
- (A) (iii) (ii) (i) (B) (i) (iii) (ii)
 (C) (i) (ii) (iii) (D) (ii) (iii) (i)

19. Among the following, which is not the OD technique:
- (A) Sensitivity training (B) M.B.O.
 (C) Delphi Technique (D) Grid training and development

20. Match the following:

- | Group A | Group B |
|-------------------------|--------------------------|
| (a) Efficiency | (i) Country club |
| (b) Motivation | (ii) Two factor theory |
| (c) Leadership | (iii) Input output ratio |
| (d) Job satisfaction | (iv) hierarchy of needs |
| (a) (b) (c) (d) | |
| (A) (iii) (ii) (iv) (i) | |
| (B) (iii) (iv) (i) (ii) | |
| (C) (ii) (iv) (i) (iii) | |
| (D) (ii) (iii) (iv) (i) | |

21. Activity-Interaction-Sentiments theory of group formation was proposed by:

- (A) Theodore Newcomb (B) Kurt Lewin
 (C) Elton Mayo (D) George C. Homans

22. Find the right sequence of Kurt Lewin's planned change

- (A) Refreezing, Moving, Unfreezing
 (B) Moving, Refreezing, Unfreezing
 (C) Unfreezing, Moving, Refreezing
 (D) Unfreezing, Refreezing, Moving

23. **Assertion (A)** : Changes are effected in a planned manner after assessing the need for them and working out the details of when and how they should be carried out.

Reason (R) : Unplanned changes may lead to crisis situation.

- (A) (A) is wrong, (R) is right (B) Both (A) & (R) are right
 (C) (A) is right, (R) is wrong (D) Both (A) & (R) are wrong

19. निम्नलिखित में से कौन सी ओ डी तकनीक नहीं है

- (A) सेंसिटिविटी ट्रेनिंग (B) एम.बी.ओ.
(C) डेल्फी तकनीक (D) ग्रिड प्रशिक्षण एवं विकास

20. निम्नलिखित को सुमेलित कीजिये

समूह A

समूह B

- (a) निपुणता (i) कंट्री क्लब
(b) अभिप्रेरण (ii) टू फैक्टर थियरी
(c) नेतृत्व (iii) इंपुट-आउटपुट रेशियो
(d) कार्य-संतुष्टि (iv) हायराकी ऑफ नीड्स

(a) (b) (c) (d)

- (A) (iii) (ii) (iv) (i)
(B) (iii) (iv) (i) (ii)
(C) (ii) (iv) (i) (iii)
(D) (ii) (iii) (iv) (i)

21. ऐक्टिविटी - इटरएक्शन सेंटिमेंट्स थियरी ऑफ ग्रुप फार्मेशन किसकी देन है।

- (A) थियोडोर न्यूकॉम्ब (B) कर्ट लेविन
(C) एल्टन मेयो (D) जॉर्ज सी होमंस

22. कर्ट लेविन द्वारा प्रतिपादित नियोजित परिवर्तन का सही अनुक्रम बतलायें

- (A) रीफ्रीजिंग, मूविंग, अनफ्रीजिंग (B) मूविंग, रीफ्रीजिंग, अनफ्रीजिंग
(C) अनफ्रीजिंग, मूविंग, रीफ्रीजिंग (D) अनफ्रीजिंग, रीफ्रीजिंग, मूविंग

23. **अभिकथन (A) :** परिवर्तनों को - उनकी आवश्यकता का मूल्यांकन करने तथा उन्हें कब और कैसे संचालित करना है इसका पूरा ब्योरा तैयार करने के बाद - नियोजित तरीके से लागू किया जाता है।

कारण (R) : अनियोजित परिवर्तन संकट की स्थिति को जन्म दे सकते हैं।

- (A) (A) गलत है, (R) सही है (B) (A) तथा (R) दोनों सही हैं
(C) (A) सही है, (R) गलत है (D) (A) तथा (R) दोनों गलत हैं

24. Match the following:

- | Group A | Group B |
|---|---------------------------------|
| (a) Code of discipline | (i) 20 Point economic programme |
| (b) Conventions | (ii) Exit policy |
| (c) Workers Participation in management | (iii) Indian Labour Conference |
| (d) Voluntary Retirement Scheme | (iv) ILO |
- (a) (b) (c) (d)
(A) (i) (ii) (iii) (iv)
(B) (ii) (i) (iv) (iii)
(C) (iii) (iv) (i) (ii)
(D) (iv) (iii) (ii) (i)

25. **Assertion (A) :** Industrial Relations have become more employer-dominated system in India after the introduction of new economic policy.

Reason (R) : The State has resorted to more and more of laissez-faire policy and the Unions have been marginalised.

- (A) (A) is wrong, (R) is wrong (B) (A) is right, (R) is wrong
(C) (A) is wrong, (R) is right (D) (A) is right, (R) is right

26. Set the following in the order in which they occurred in the development of Indian Industrial Relations system

- (a) Tripartism
(b) Worker's Participation in Management
(c) 'Giri' approach
(d) Umbrella Legislation
- (A) a c d b (B) b d a c
(C) c a b d (D) d b c a

27. The relationship between Registration and Recognition of any trade union is:

- (A) Both are independent
(B) 'Registration' is a precondition to 'Recognition'
(C) Recognition leads to Registration
(D) There is no relationship

28. According to the Trade Union Act, who among the following can form the trade union:

- (A) Permanent employees (B) Temporary employees
(C) Contract Labour (D) All the above

24. निम्नलिखित को सुमेलित कीजिये

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| (a) अनुशासन संहिता | (i) बीस -सूत्री आर्थिक कार्यक्रम |
| (b) कंवेशन्स | (ii) एक्जिट नीति |
| (c) प्रबंधन में कामगारों की सहभागिता | (iii) भारतीय श्रमिक सम्मेलन |
| (d) स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना | (iv) आई एल ओ |
- (a) (b) (c) (d)
(A) (i) (ii) (iii) (iv)
(B) (ii) (i) (iv) (iii)
(C) (iii) (iv) (i) (ii)
(D) (iv) (iii) (ii) (i)

25. **अभिकथन (A) :** नयी आर्थिक नीति के प्रवर्तन के बाद भारत में औद्योगिक संबंध अधिक कर्मचारी प्रधान प्रणाली बन गया है।

कारण (R) : राज्य ने अधिकाधिक रूप में अहस्तक्षेप की नीति अपनाई है तथा मजदूर संघ हाशिये पर चले गये हैं।

- (A) (A) गलत है, (R) गलत है
(B) (A) सही है, (R) गलत है
(C) (A) गलत है, (R) सही है
(D) (A) सही है, (R) सही है

26. भारतीय औद्योगिक संबंध प्रणाली के विकास में उनके घटित होने के क्रम में निम्नलिखित को व्यवस्थित करें।

- | | |
|------------------|--------------------------------------|
| (a) त्रिपक्षवाद | (b) प्रबंधन में कामगारों की सहभागिता |
| (c) 'गिरी' उपागम | (d) अंब्रेला लेजिस्लेशन |
- (A) a c d b
(B) b d a c
(C) c a b d
(D) d b c a

27. किसी मजदूर संघ के पंजीयन तथा मान्यता के बीच क्या संबंध है?

- (A) दोनो स्वतंत्र है।
(B) 'पंजीयन' मान्यता की पूर्वशर्त है।
(C) मान्यता के बाद ही पंजीयन होता है।
(D) कोई संबंध नहीं है।

28. मजदूर संघ अधिनियम के अनुसार निम्नलिखित में से कौन मजदूर संघ का गठन कर सकता है

- (A) स्थायी कर्मचारीगण
(B) अस्थायी कर्मचारीगण
(C) ठेके पर लिये गये कामगार
(D) उपरोक्त सभी

29. Match the following theories of Trade Unionism with their contributors.

- | Group A | Group B |
|---|--------------------------------|
| (a) Class conflict theory | (i) Robert Hoxie |
| (b) Socialist Pattern theory | (ii) Mahatma Gandhi |
| (c) Socio- Psychological context theory | (iii) Sydeny and Beatrice Webb |
| (d) Trusteeship theory | (iv) Karl Marx |
- (a) (b) (c) (d)
(A) (ii) (i) (iii) (iv)
(B) (i) (ii) (iv) (iii)
(C) (iv) (iii) (i) (ii)
(D) (iii) (iv) (ii) (i)

30. The inter - union code of conduct was adopted in the year:

- (A) 1956 (B) 1957 (C) 1958 (D) 1959

31. **Assertion (A) :** Unions in India suffer from factionalism and inter union rivalries.

Reason (R) : The union democracy is strong enough to sustain these weaknesses.

- (A) (A) is right, (R) is wrong (B) (A) is wrong (R) is right
(C) (A) is wrong, (R) is wrong (D) (A) is right, (R) is right

32. In which year the first Factories Act was enacted?

- (A) 1948 (B) 1934 (C) 1881 (D) 1891

33. Which of the following statements is false ?

- (A) 'Worker' under the Factories Act, means a person employed directly or by or through any agency (including a contractor) with or without the knowledge of the Principal employer.
(B) 'Adolescent' under the Factories Act, means a person who has completed his fourteenth year of age but not completed eighteenth year.
(C) Cleanliness and overcrowding come under the provision of health under the Factories Act.
(D) Safety officers are to be appointed by every factory employing more than 1000 workers.

34. The Employee State Insurance Act was enacted due to the suggestion of which of the following Committees ?

- (A) Shiv Rao Committee (B) Rege Committee
(C) Adarkar Committee (D) None of the above

29. मजदूर संघवाद के निम्नलिखित सिद्धांतों को उनके प्रवर्तकों से सुमेलित कीजिये
- | | |
|--|-------------------------------|
| (a) क्लास कंफ्लिक्ट थियरी | (i) राबर्ट होक्सी |
| (b) सोशलिस्ट पैटर्न थियरी | (ii) महात्मा गांधी |
| (c) सोशियों - साइकोलॉजिकल कांटेक्ट थियरी | (iii) सिडनी एण्ड बिएट्रिस वेब |
| (d) ट्रस्टीशिप थियरी | (iv) कार्ल मार्क्स |
- (a) (b) (c) (d)
 (A) (ii) (i) (iii) (iv)
 (B) (i) (ii) (iv) (iii)
 (C) (iv) (iii) (i) (ii)
 (D) (iii) (iv) (ii) (i)
30. इंटर - यूनियन कोड आफ कंडक्ट (अंतर-संघ आचरण संहिता I) को किस वर्ष अपनाया गया।
- (A) 1956 (B) 1957 (C) 1958 (D) 1959
31. **अभिकथन (A) :** भारत में मजदूर संघ गुटबाजी तथा अंतर - संघ प्रतिद्वंद्विता से ग्रसित है।
कारण (R) : संघ लोकतंत्र इन कमजोरियों को सहन करने में सशक्त रूप में सक्षम है।
- (A) (A) सही है, (R) गलत है (B) (A) गलत है, (R) सही है
 (C) (A) गलत है, (R) गलत है (D) (A) सही है, (R) सही है
32. प्रथम फैक्ट्रीज ऐक्ट किस वर्ष पारित हुआ था
- (A) 1948 (B) 1934 (C) 1881 (D) 1891
33. निम्नलिखित में से कौन सा वक्तव्य सही नहीं है?
- (A) फैक्ट्रीज ऐक्ट के अंतर्गत वर्कर का अर्थ है, प्रधान नियोक्ता की जानकारी में या जानकारी बिना सीधे अथवा किसी एजेंसी (जिसमें ठेके दार भी शामिल है) के माध्यम से काम पर रखा गया व्यक्ति।
 (B) फैक्ट्रीज ऐक्ट में 'किशोर' का अर्थ ऐसा व्यक्ति है जिसने चौदह वर्ष की वय पूरी कर ली हो परन्तु अठारह वर्ष की वय पूरी नहीं की हो।
 (C) फैक्ट्रीज ऐक्ट में स्वच्छता तथा भीड़भाड़ स्वास्थ्य प्रावधान के अंतर्गत आता है
 (D) 1000 से अधिक कामगारों को काम पर रखने वाले कारखानों को सुरक्षा अधिकारी अनिवार्यतः रखना होगा।
34. निम्नलिखित में से किस समिति के सुझाव पर कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम पारित किया गया
- (A) शिव राव समिति (B) रेगे समिति
 (C) अदरकर समिति (D) उपरोक्त किसी के सुझाव पर नहीं

35. **Assertion (A) :** The Workmens' Compensation Act and the Employee State Insurance Act can operate simultaneously in any organisation.
Reason (R) : The ESI is comprehensive legislation and an employee cannot get same benefit under two Acts.
- (A) Both (A) and (R) are right (B) (A) is wrong and (R) is right
 (C) (A) is right and (R) is wrong (D) (A) and (R) are wrong
36. Who among the following is the principal officer under the ESI Act?
 (A) Director General of ESI (B) Medical Commissioner
 (C) An Actuary (D) All the above
37. Provisions for admissible deductions from wages is provided under which of the following Acts ?
 (A) The Minimum Wages Act (B) The Payment of Wages Act
 (C) The Payment of Bonus Act (D) The Equal Remuneration Act
38. Match the following subjects with relevant schedules of the Industrial Disputes Act.
- | Group A | Group B |
|---|----------------------|
| (a) Matters within jurisdiction of Labour Courts | (i) First Schedule |
| (b) List of Public Utility Services | (ii) Second Schedule |
| (c) Unfair Labour Practices | (iii) Third Schedule |
| (d) Matters within the jurisdiction of Industrial Tribunals | (iv) Fifth Schedule |
- (a) (b) (c) (d)
 (A) (ii) (i) (iv) (iii)
 (B) (ii) (iii) (i) (iv)
 (C) (iii) (ii) (iv) (i)
 (D) (iv) (ii) (iii) (i)
39. The provision of 'Protection of Persons'; given in the Industrial Disputes Act is for which of the following reasons?
 (A) For protecting the workers from accidents
 (B) For protecting the workers from occupational diseases
 (C) For protecting workers from union action for refusing to take part in illegal strikes.
 (D) For protecting some selected workers from compulsory retirement
40. Which of the following is a bipartite body for dispute settlement under the Industrial Disputes Act.
 (A) Board of Conciliation (B) Labour Court
 (C) Works Committee (D) Industrial Tribunal

35. **अभिकथन (A) :** मजदूर क्षतिपूर्ति अधिनियम तथा कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम किसी संगठन में एक साथ चलाये जा सकते हैं।
कारण (R) : कर्मचारी राज्य बीमा एक व्यापक कानून है तथा एक कर्मचारी दो अधिनियमों के अंतर्गत एक समान लाभ नहीं प्राप्त कर सकता।
- (A) (A) तथा (R) दोनों सही हैं। (B) (A) गलत है तथा (R) सही है।
 (C) (A) सही है तथा (R) गलत है। (D) (A) तथा (R) गलत हैं।
36. ई एस आई अधिनियम के अंतर्गत निम्नलिखित में से कौन प्रमुख अधिकारी है।
 (A) इ एस आई का महानिदेशक (B) चिकित्सा आयुक्त
 (C) एक ऐक्चुअरी (D) उपरोक्त सभी
37. निम्नलिखित में से किस अधिनियम के अंतर्गत मजदूरी से स्वीकार्य कटौतियों का प्रावधान है।
 (A) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (B) मजदूरी भुगतान अधिनियम
 (C) बोनस भुगतान अधिनियम (D) समान पारिश्रमिक अधिनियम
38. निम्नलिखित विषयों तथा औद्योगिक विवाद अधिनियम की अनुसूचियों को सुमेलित कीजिये
- | | |
|--|----------------------|
| (a) श्रम अदालतों के क्षेत्राधिकार में आने वाले मामले | (i) प्रथम अनुसूची |
| (b) जनोपयोगी सेवाओं की सूची | (ii) द्वितीय अनुसूची |
| (c) अन्याय पूर्ण श्रम व्यवहार | (iii) तृतीय अनुसूची |
| (d) औद्योगिक ट्रिब्युनलों के क्षेत्राधिकार में आने वाले विषय | (iv) पंचम अनुसूची |
- (a) (b) (c) (d)
 (A) (ii) (i) (iv) (iii)
 (B) (ii) (iii) (i) (iv)
 (C) (iii) (ii) (iv) (i)
 (D) (iv) (ii) (iii) (i)
39. औद्योगिक विवाद अधिनियम में व्यक्तियों के बचाव का प्रावधान निम्नलिखित में से किस कारण से दिया गया है
 (A) दुर्घटनाओं से मजदूरों का बचाव
 (B) व्यवसायजन्य बीमारियों से मजदूर का बचाव
 (C) गैरकानूनी हड़तालों में भाग नहीं लेने के कारण मजदूर संघ की कार्यवाही से मजदूरों को बचाना
 (D) अनिवार्य सेवानिवृत्ति से कुछ मजदूरों को बचाना
40. औद्योगिक विवाद अधिनियम में विवाद का निपटारा करने वाला त्रिपक्षीय निकाय निम्नलिखित में से कौन सा है
 (A) संशोधन परिषद् (B) श्रम अदालत
 (C) वर्कर्स कमिटी (D) औद्योगिक ट्रिब्यूनल

41. Which of the following statements about the Trade Unions is not true?
 (A) Registered Union shall submit returns
 (B) Any two or more registered Trade unions may become amalgamated together
 (C) Trade Unions can raise political fund
 (D) Trade Unions do not enjoy any kind of immunities
42. Match the following :
- | Group A | Group B |
|---------------------------------|--|
| (a) Provision of Housing | (i) A place for everything and everything in place |
| (b) The New Lanark experiment | (ii) The Factories Act |
| (c) Provision of Safety Officer | (iii) Robert Owen |
| (d) House keeping | (iv) Plantation Labour Act |
- (a) (b) (c) (d)
 (A) (i) (ii) (iii) (iv)
 (B) (ii) (i) (iv) (iii)
 (C) (iii) (ii) (i) (iv)
 (D) (iv) (iii) (ii) (i)
43. **Assertion (A)** : Labour welfare provisions do not have motivational value as they come under the job context factors.
Reason (R) : Job context factors at the best act as hygiene factors reducing the degree of dissatisfaction but not as promoter of satisfaction
- (A) **(A)** is right, **(R)** is wrong
 (B) Both **(A)** and **(R)** are right
 (C) Both **(A)** and **(R)** are wrong
 (D) **(A)** is wrong, **(R)** is right
44. Which of the following does not relate to intra - mural labour welfare activity?
 (A) First aid boxes
 (B) drinking water
 (C) educational facilities for children
 (D) provision for canteens
45. Which of the following are the agencies of labour welfare?
 (A) State and Union
 (B) State and Employer
 (C) State, Employer and Organised Labour
 (D) None of the above
46. Under which legislation, provision of housing is provided?
 (A) The Factories Act
 (B) The Mines Act
 (C) The Dock Workers Act
 (D) The Plantation Labour Act

41. निम्नलिखित में से कौन सा वक्तव्य मजदूर संघों के लिए सही नहीं है
- (A) पंजीकृत मजदूर संघ आय कर विवरण जमा करेंगे
 (B) कोई दो या अधिक पंजीकृत मजदूर संघ एक साथ सम्मेलित हो सकते हैं
 (C) मजदूर संघ राजनीतिक - कोष निर्मित कर सकते हैं।
 (D) मजदूर संघों को किसी प्रकार की निरापदता नहीं मिलती
42. निम्नलिखित को सुमेलित कीजिये
- | | |
|---------------------------------|---|
| (a) आवासन का प्रावधान | (i) प्रत्येक वस्तु के लिए सही स्थान एवं प्रत्येक वस्तु सही स्थान पर |
| (b) दि न्यू लाराक एक्सपेरिमेंट | (ii) फैक्ट्रीज ऐक्ट |
| (c) सुरक्षा अधिकारी का प्रावधान | (iii) रॉबर्ट ओवेन |
| (d) हाउस कीपिंग | (iv) प्लैंटेशन लेबर ऐक्ट |
- (a) (b) (c) (d)
 (A) (i) (ii) (iii) (iv)
 (B) (ii) (i) (iv) (iii)
 (C) (iii) (ii) (i) (iv)
 (D) (iv) (iii) (ii) (i)
43. **अभिकथन (A) :** समाज कल्याण प्रावधानों का अभिप्रेरणात्मक मूल्य नहीं होता क्योंकि वे कार्य-प्रासंगिक कारकों के अंतर्गत आते हैं
- कारण (R) :** कार्य - प्रासंगिक कारक अधिक-से-अधिक स्वास्थ्यपरक कारक के रूप में कार्य कर सकते हैं जो असंतुष्टि के स्तर को कम कर सकते हैं परंतु संतुष्टि के स्तर को बढ़ा नहीं सकते
- (A) (A) सही है, (R) गलत है। (B) (A) तथा (R) दोनों सही हैं।
 (C) (A) तथा (R) दोनों गलत हैं। (D) (A) गलत है (R) सही है।
44. निम्नलिखित में से कौन सा 'इंटर-म्युरल' श्रमिक कल्याण क्रियाकलाप से संबंधित नहीं है
- (A) प्राथमिक चिकित्सा मंजूषा (B) पेय जल
 (C) बच्चों के लिए शैक्षिक सुविधाएँ (D) कैटीन का प्रावधान
45. निम्नलिखित में से कौन श्रमिक कल्याण की एक एजेंसी / एजेंसियाँ हैं
- (A) राज्य तथा संघ (B) राज्य तथा नियोक्ता
 (C) राज्य, नियोक्ता तथा संगठित श्रमिक (D) उपरोक्त में से कोई नहीं
46. निम्नलिखित में से किस अधिनियम में आवासन का प्रावधान दिया गया है
- (A) दि फैक्ट्रीज ऐक्ट (B) दि माइन्स ऐक्ट
 (C) दि डॉक वर्कर्स ऐक्ट (D) दि प्लांटेशन लेबर ऐक्ट

47. **Assertion (A) :** Inter - Industry and inter-sectoral wage differential are bound to exist due to technological, product and market differences.

Reason (R) : It is not essential that skill differentials shall be considered important for wage differentials.

- (A) (A) is right, (R) is wrong
- (B) (A) is wrong, (R) is right
- (C) Both (A) and (R) are right
- (D) Both (A) and (R) are wrong

48. Match the following :

Theory	Contributor
(a) Subsistence theory of wage	(i) Karl Marx
(b) Wage - fund theory	(ii) J.B. Clark
(c) Surplus value theory	(iii) David Ricardo
(d) Marginal Productivity theory	(iv) Adam smith

(a) (b) (c) (d)
(A) (iv) (i) (ii) (iii)
(B) (iii) (iv) (i) (ii)
(C) (i) (ii) (iii) (iv)
(D) (iv) (ii) (iii) (i)

49. Any employer who is unable to pay _____ to workers has no right to exist:

- (A) Fair wage
- (B) Minimum wage
- (C) Living wage
- (D) All the above

50. Minimum wages are fixed by :

- (A) Trade Unions
- (B) Employers
- (C) Appropriate government
- (D) Court of law

- o O o -

47. **अभिकथन (A) :** प्रौद्योगिकीय, उत्पाद एवं बाजार भिन्नताओं के फलस्वरूप अंतर - उद्योग तथा अंतर - क्षेत्रीय मजदूरी विभेदक निश्चय ही विद्यमान होंगे।

कारण (R) : यह अनिवार्य नहीं है कि मजदूरी विभेदकों के लिये दक्षता - विभेदकों को महत्वपूर्ण माना जाय

- (A) (A) सही है, (R) गलत है। (B) (A) गलत है, (R) सही है।
(C) (A) तथा (R) दोनों सही हैं। (D) (A) तथा (R) दोनों गलत हैं।

48. निम्नलिखित को सुमेलित कीजिये

सिद्धांत	प्रतिपादक
(a) सब्सिस्टेंस थियरी आफ वेज	(i) कार्ल मार्क्स
(b) वेज - फण्ड थियरी	(ii) जे.बी क्लार्क
(c) सरप्लस वैल्यू थियरी	(iii) डेविड रिकार्डो
(d) मार्जिनल प्रोडक्टिविटी	(iv) आदम स्मिथ
(a) (b) (c) (d)	
(A) (iv) (i) (ii) (iii)	
(B) (iii) (iv) (i) (ii)	
(C) (i) (ii) (iii) (iv)	
(D) (iv) (ii) (iii) (i)	

49. ऐसे नियोक्ता को बने रहने का अधिकार नहीं है जो मजदूरों की-----का भुगतान नहीं कर पाता।

- (A) न्यायोचित मजदूरी (B) न्यूनतम मजदूरी
(C) जीवन - यापन मजदूरी (D) उपरोक्त सभी

50. निम्नतम मजदूरी किसके द्वारा तय की जाती है

- (A) मजदूर संघ (B) कर्मचारीगण
(C) संबंधित सरकार (D) न्यायालय

- o O o -

Space For Rough Work