**Signature and Name of Invigilator**

1. (Signature) ______________________

   (Name) ______________________

2. (Signature) ______________________

   (Name) ______________________

**Roll No.** | | | | | | | | |

(In figures as per admission card)

**Roll No.** ______________________

(In words)

**Test Booklet No.**

**D – 5507**

**PAPER – III**

# LABOUR WELFARE

**Time : 2½ hours]** **[Maximum Marks : 200**

Number of Pages in this Booklet : **40** Number of Questions in this Booklet : **26**

## Instructions for the Candidates

1. Write your roll number in the space provided on the top of this page.
2. Answers to short answer/essay type questions are to be given in the space provided below each question or after the questions in the Test Booklet itself.

   **No Additional Sheets are to be used.**
3. 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 :
   (i) To have access to the Test 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.
   (ii) **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.**
4. Read instructions given inside carefully.
5. One page is attached for Rough Work at the end of the booklet before the Evaluation Sheet.
6. If you write your name or put any mark on any part of the Answer Sheet, except for the space allotted for the relevant entries, which may disclose your identity, you will render yourself liable to disqualification.
7. You have to return the Test booklet to the invigilators at the end of the examination compulsorily and must not carry it with you outside the Examination Hall.
8. **Use only Blue/Black Ball point pen.**
9. **Use of any calculator or log table etc. is prohibited.**
10. **There is NO negative marking.**

## परीक्षार्थियों के लिए निर्देश

1. पहले पृष्ठ के ऊपर नियत स्थान पर अपना रोल नम्बर लिखिए।
2. लघु प्रश्न तथा निबंध प्रकार के प्रश्नों के उत्तर, प्रत्येक प्रश्न के नीचे या प्रश्नों के बाद में दिये हुये रिक्त स्थान पर ही लिखिये।

   **इसके लिए कोई अतिरिक्त कागज का उपयोग नहीं करना है।**
3. 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 :
   (i) प्रश्न-पुस्तिका खोलने के लिए उसके कवर पेज पर लगी सील को फाड़ लें। खुली हुई या बिना स्टीकर-सील की पुस्तिका स्वीकार न करें।
   (ii) **कवर पृष्ठ पर छपे निर्देशानुसार प्रश्न-पुस्तिका के पृष्ठ तथा प्रश्नों की संख्या को अच्छी तरह चैक कर लें कि ये पूरे हैं। दोषपूर्ण पुस्तिका जिनमें पृष्ठ / प्रश्न कम हों या दुबारा आ गये हों या सीरियल में न हों अर्थात किसी भी प्रकार की त्रुटिपूर्ण पुस्तिका स्वीकार न करें तथा उसी समय उसे लौटाकर उसके स्थान पर दूसरी सही प्रश्न-पुस्तिका ले ले। 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।**
4. अन्दर दिये गये निर्देशों को ध्यानपूर्वक पढ़ें।
5. उत्तर-पुस्तिका के अन्त में कच्चा काम (Rough Work) करने के लिए मूल्यांकन शीट से पहले एक पृष्ठ दिया हुआ है।
6. 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।
7. आपको परीक्षा समाप्त होने पर उत्तर-पुस्तिका निरीक्षक महोदय को लौटाना आवश्यक है और इसे परीक्षा समाप्ति के बाद अपने साथ परीक्षा भवन से बाहर न लेकर जायें।
8. **केवल नीले / काले बाल प्वाईंट पैन का ही इस्तेमाल करें।**
9. **किसी भी प्रकार का संगणक ( कैलकुलेटर ) या लाग टेबल आदि का प्रयोग वर्जित है।**
10. **गलत उत्तर के लिए अंक नहीं काटे जायेंगे।**

**LABOUR WELFARE AND INDUSTRIAL RELATIONS / LABOUR AND SOCIAL WELFARE / HUMAN RESOURCEMENT MANAGEMENT**

**श्रम कल्याण एवं औद्योगिक सम्बन्ध / श्रम एवं समाज कल्याण / मानव संसाधन प्रबन्धन**

**PAPER – III**

**प्रश्न-पत्र – III**

**NOTE :** This paper is of two hundred (200) marks containing four (4) sections. Candidates are required to attempt the questions contained in these sections according to the detailed instructions given therein.

**नोट :** यह प्रश्नपत्र दो सौ (200) अंको का है एवं इसमें चार (4) खंड है। अभ्यर्थियों को इन में समाहित प्रश्नों का उत्तर अलग दिये गये विस्तृत निर्देशों के अनुसार देना है।

## SECTION - I

## खण्ड – I

**Note :** This section contains five (5) questions based on the following paragraph. Each question should be answered in about thirty (30) words and each carries five (5) marks.

**(5x5=25 marks)**

**नोट :** इस खंड में निम्नलिखित अनुच्छेद पर आधारित पाँच (5) प्रश्न हैं। प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग तीस (30) शब्दों में अपेक्षित है। प्रत्येक प्रश्न पाँच (5) अंको का है।

**(5x5=25 अंक)**

Suresh, a senior operator in a company has been working in an engineering firm manufacturing pistons. He joined a union (in 1979) having a strong hold over the workers. He was the representative of his department and most of the time was involved with union activities. In 1980, he was seriously injured in a clash with his co-workers for some specific reason. He was suspended by management for six months. During this period the management after a thorough enquiry found out the real cause of the clash.

Under pressure from the union, Suresh was reinstated in the factory in 1981. In the middle of 1981, a second union came into existence in the factory and this became the most powerful union by the end of 1981. However, Suresh continued his own union.

Suresh resumed his duties but did not perform as well as he used to before the clash with his co-workers. When asked by his immediate supervisor Mr. Goel, to explain as to why his performance had deteriorated he said, "that he could not lift heavy materials because of his injury". The supervisor tried to motivate him to improve his performance but to no effect.

As the appointment of Suresh was made on the recommendation of Mr. Singh, a Senior Officer of the Production Department, Mr. Goel apprised him of Suresh's performance. A decision was taken by both the officials that Suresh be transferred to the Production Department. This again had no effect on Suresh's performance and his attitude to work remained unchanged. He was thereafter transferred back to his former department.

सुरेश पिस्टन बनाने वाली एक इंजीनियरिंग फर्म में एक वरिष्ठ ऑपरेटर के रूप में काम करता आ रहा था। सन् 1979 में वह एक ऐसे मजदूर संघ का सदस्य बना जिसकी कामगरों पर गहरी पकड़ थी। वह अपने विभाग का प्रतिनिधि था तथा अधिकतर संघ की गतिविधियों में संलिप्त रहता था। अपने सहकर्मियों से किसी

खास कारण से हुए झगड़े में वह सन् 1980 में गंभीर रूप से घायल हो गया। प्रबंधक-निकाय द्वारा उसे छ: मास के लिये निलंबित कर दिया गया। इस अवधि के दौरान एक विस्तृत जाँच के बाद प्रबंधक-निकाय को झगड़े के वास्तविक कारण का पता लगा।

मजदूर संघ के दबाव में सुरेश को फैक्ट्री में सन् 1981 में फिर से बहाल कर लिया गया। सन् 1981 के उत्तरार्ध में फैक्ट्री में एक दूसरा मजदूर संघ अस्तित्व में आया तथा वर्ष के अंत तक वह फैक्ट्री का सर्वाधिक शक्तिशाली मजदूर संघ बन गया। तथापि, सुरेश अपने संघ में बना रहा।

सुरेश अपने काम पर वापस तो आ गया परन्तु उसका कार्यनिष्पादन उतना अच्छा नहीं रहा जितना सहकर्मियों से हुए झगड़े के पहले होता था। जब उसके तात्कालिक सुपरवाइजर श्री गोयल ने उससे स्पष्ट करने को कहा कि उसके कार्यनिष्पादन में गिरावट क्यों आई है तो उसने उत्तर दिया कि ''चोट लगने के कारण वह भारी वजनवाली सामग्री नहीं उठा सकता''। सुपरवाइजर ने उसे अभिप्रेरित करने का प्रयास किया पर वह निष्फल रहा।

चूँकि सुरेश की नियुक्ति उत्पादन विभाग के एक वरिष्ठ अधिकारी श्री सिंह की सिफारिश पर की गई थी, श्री गोयल ने उन्हें सुरेश के कार्यनिष्पादन से अवगत कराया। दोनों अधिकारियों ने मिलकर यह निर्णय लिया कि सुरेश का स्थानान्तरण उत्पादन विभाग में कर दिया जाय। सुरेश के कार्यनिष्पादन पर इसका भी प्रभाव नहीं हुआ तथा कार्य के प्रति उसकी मनोवृत्ति में कोई बदलाव नहीं आया। अत: उसे फिर से उसके पुराने विभाग में स्थानांतरित कर दिया गया।

**1.** Identify the core issues in the incident.
इस घटना में मुख्य मुद्दों की पहचान करें।

2. How do you see the behaviour of Suresh ?
आप सुरेश के व्यवहार को किस दृष्टिकोण से देखते हैं?

3. Was transfer, the right action ? What would you do if you were to handle Suresh ?
क्या स्थानातरण करना सही कार्य था? सुरेश से निपटने के लिए आप क्या करते?

4. What should have been done by the organization to improve Suresh's behaviour and performance ?

सुरेश के व्यवहार और निष्पादन को सुधारने के लिए संगठन को क्या करना चाहिए था ?

5. What could be the role of Mr. Singh in the incident ? Should he be held responsible or the system of the organisation, for inducting a wrong person ?

इस घटना में श्रीमान सिंह की क्या भूमिका हो सकती थी ? एक गलत व्यक्ति को नियुक्त करने की जिम्मेदारी संगठन की है या श्री मान सिंह की ?

## SECTION - II

## खण्ड – II

**Note :** This section contains fifteen (15) questions, each to be answered in about thirty (30) words. Each question carries five (5) marks.

**(5x15=75 marks)**

**नोट :** इस खंड में पाँच-पाँच (5-5) अंकों के पंद्रह (15) प्रश्न हैं। प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग तीस (30) शब्दों में अपेक्षित है। प्रत्येक प्रश्न पाँच (5) अंकों का है।

**(5x15=75 अंक)**

**6.** Briefly write about the nature of Virtual Organisation.

'वर्चुयल' संगठन के स्वरूप के बारे में संक्षेप में लिखें।

7. What are the main objectives of human resource planning ? Enumerate the factors which affect demand forecasting.

मानव संसाधन नियोजन के मुख्य लक्ष्य क्या हैं? आपूर्ति पूर्वानुमान को प्रभावित करनेवाले कारकों को अभिसूचित करें।

8. What is discipline ? What are the objectives of disciplinary action ?

अनुशासन क्या है? अनुशासनिक कार्यवाही के क्या लक्ष्य हैं?

9. What is training ? Identify the outcomes of a well-planned and well-executed training programme.

प्रशिक्षण क्या है? सुनियोजित एवं सुव्यवस्थित प्रशिक्षण कार्यक्रम के नतीजों के बारे में बताएं।

10. How sensitivity training is used as an OD technique ?

सेंसिटिविटि ट्रेनिंग को ओ.डी. तकनीक के तौर पर कैसे प्रयोग किया जाता है?

**11.** Define M.B.O. and state its use.

एम.बी.ओ. को परिभाषित करें और इसका प्रयोग बताएं।

**12.** What are the objectives of ILO ?

आई.एल.ओ. के क्या लक्ष्य हैं?

13. Name the central trade union federations which have emerged after Independence of India ?

भारत की आज़ादी के पश्चात कौन सी केन्द्रीय श्रम संघ फैड्रेशनें स्थापित हुईं ?

14. Discuss the types of trade unions.

श्रम संघ के प्रकारों की चर्चा करें।

15. Explain the terms 'arising out of' and 'in the course of' employment as envisaged in the Workmen's Compensation Act.

श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम के अन्तर्गत् 'अराईज़िंग आऊट ऑफ' और 'इन दी कोर्स ऑफ' ऐम्प्लॉयमेंट पदों का प्रयोग जिस अर्थ में हुआ है उसकी व्याख्या करें।

16. Write the meaning of trade union as given by the Trade Union Act.

मज़दूर संघ अधिनियम के अन्तर्गत् मज़दूर संघ का क्या अर्थ है?

17. What are the four types of minimum rates of wages that can be fixed by the appropriate government under the Minimum Wages Act.

न्यूनतम मज़दूरी अधिनियम के अन्तर्गत् संबंधित सरकार द्वारा निर्धारित की जा सकने वाली चार प्रकार की न्यूनतम मज़दूरी दरें कौन सी हैं?

18. How labour welfare is described as a total concept ?

श्रम कल्याण को सम्पूर्ण अवधारण के रूप में कैसे वर्णित किया जाता है?

**19.** What are the main principles of labour welfare ?

श्रम कल्याण के मुख्य सिद्धान्त क्या हैं?

**20.** What are the components of wage as per the Payment of Wages Act.

मज़दूरी भुगतान अधिनियम के अन्तर्गत् मज़दूरी के घटक कौन से हैं?

## SECTION - III

## खण्ड – III

**Note :** This section contains five (5) questions from each of the electives / specialisations. The candidate has to choose only one elective / specialisation and answer all the five questions from it. Each question carries twelve (12) marks and is to be answered in about two hundred (200) words.

**(12x5=60 marks)**

**नोट :** इस खंड में प्रत्येक ऐच्छिक इकाई/विशेषज्ञता से पाँच (5) प्रश्न हैं। अभ्यर्थी को केवल एक ऐच्छिक इकाई/विशेषज्ञता को चुनकर उसी में से पाँचो प्रश्नों का उत्तर देना है। प्रत्येक प्रश्न बारह (12) अंकों का है व उसका उत्तर लगभग दो सौ (200) शब्दों में अपेक्षित है।

**(12x5=60 अंक)**

### Elective - I

### विकल्प – I

**21.** "Industrial Conflict has a positive value for the organisation." Explain the statement.

''औद्योगिक संघर्ष का संगठन के लिए सकारात्मक मूल्य है।'' इस वक्तव्य की व्याख्या करें।

**22.** What are the components of John T. Dunlop's Industrial Relations System ? Upto what extent it is relevant in the Indian Scenario ?

जॉन डनलप द्वारा प्रतिपादित औद्योगिक संबंध प्रणाली के घटकों का उल्लेख करें। यह प्रणाली भारतीय परिदृश्य में किस सीमा तक औचित्यपूर्ण है?

**23.** Critically analyse the functioning of tripartite bodies in industrial relations in India.

भारत में औद्योगिक संबंधों में त्रिपक्षीय निकायों की कार्यत्मकता का समालोचनात्मक विश्लेषण करें।

**24.** In the changing globalization scenario what are the specific changes occurring in the field of industrial relations in India ?

बदलते हुए वैश्वीकरण के परिदृश्य में भारत में औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में उत्पन्न हो रहे विशिष्ट बदलावों की चर्चा कीजिए।

25. Compare and contrast the industrial relations systems of USA and India.

यू.एस.ए. और भारत की औद्योगिक संबंध प्रणालियों की तुलना करते हुए उनमें अन्तर स्पष्ट करें।

**OR / अथवा**

**Elective - II**

**विकल्प – II**

21. What are the consequences of inter-group conflict ? What are the ways to reduce the negative impact of inter-group conflict ?

अन्तर्समूह के संघर्ष के परिणाम क्या हैं? अन्तर्समूह के संघर्ष के नकारात्मक प्रभाव को कम करने के उपाय क्या हैं?

22. Discuss the means of managing technological changes in work organisation. Briefly describe the factors which facilitate developing the change mind set.

कार्य संगठनों में प्रौद्योगिकी परिवर्तनों के प्रबंधन के उपायों की चर्चा कीजिए। मानसिक अभिवृत्ति के परिवर्तन को विकसित करने में सहायक कारकों का संक्षेप में वर्णन कीजिए।

23. Define training. Do the need identification and evaluation of training compliment each other in the total process ?

प्रशिक्षण की व्याख्या कीजिए। क्या संपूर्ण प्रक्रिया में आवश्यकता की पहचान और प्रशिक्षण का मूल्यांकन एक दूसरे के पूरक हैं?

24. How are today's HRM practices different from the traditional personnel management functions ? Briefly discuss various methods to evaluate HR functions.

आज की मानव संसाधन प्रबंधन पद्धतियाँ पारंपरिक मानव प्रबंधन प्रकार्यों से किस प्रकार भिन्न है? विभिन्न मानव संसाधन विधियों के मूल्यांकन की चर्चा कीजिए।

25. What is quality circle ? Discuss its important characteristics. Briefly describe the process of implementing quality circle in an organisation.

गुणवत्ता चक्र (क्वैलिटी सर्कल) क्या है? उसके महत्वपूर्ण अभिलक्षणों की चर्चा कीजिए। किसी संगठन में गुणवत्ता चक्र के क्रियान्वयन की प्रक्रिया का वर्णन कीजिए।

**OR / अथवा**

**Elective - III**

**विकल्प – III**

21. What are the constitutional provisions safeguarding the interests of the working class in India ?

भारत में श्रमजीवीवर्ग के हितों की रक्षा के लिए संवैधानिक प्रावधान क्या हैं?

22. Critically examine the provisions of the unorganised sector Bill, 2005.

असंगठित क्षेत्र बिल 2005 के प्रावधानों की समीक्षात्मक ढंग से परीक्षण कीजिए।

23. To what extent the Indian labour legislation is contributing to the achievement of the goal of decent work set by ILO for its member states ?

भारतीय श्रम विधान, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संघ द्वारा निर्धारित सम्मानजनक कार्य के उद्देश्य की पूर्ति में किस सीमा तक योगदान कर रहा है?

24. What changes would you suggest in industrial relations laws in the context of economic reforms ?

आर्थिक सुधारों के संदर्भ में आप औद्योगिक संबंध नियमों में क्या परिवर्तन सुझायेंगे?

25. Evaluate the efficacy of welfare laws in promoting productivity.

उत्पादकता को प्रोत्साहित करने के लिए आप कल्याण नियमों की उपादेयता का मूल्यांकन कीजिए।

## SECTION - IV

## खण्ड – IV

**Note :** This section consists of one essay type question of forty (40) marks to be answered in about one thousand (1000) words on any of the following topics.

**(40x1=40 marks)**

**नोट :** इस खंड में एक चालीस (40) अंकों का निबन्धात्मक प्रश्न है जिसका उत्तर निम्नलिखित विषयों में से केवल एक पर, लगभग एक हजार (1000) शब्दों में अपेक्षित है।

**(40x1=40 अंक)**

**26.** Examine the interface between the industrial relations and human resource management in the changing scenario of market economy.

बाज़ार अर्थव्यवस्था के बदलते हुए परिदृश्य में औद्योगिक संबंधों तथा मानव संसाधन प्रबंधन के बीच 'इंटरफेस' का परीक्षण करें।

**OR / अथवा**

How are the HR functions affected by the fast changing technology, core competence and emerging global business environment, rendering increasing competition and redundancies. Discuss the role of golden hand-shake, down/right-sizing in managing redundancies and competitiveness of the organisation.

तेजी से बदलनेवाली प्रौद्योगिकी, पैठपूर्ण सक्षमता तथा उभरता हुआ वैश्विक व्यापारिक परिवेश-जो बढ़ती हुई प्रतिस्पर्धा तथा पुराने की निरर्थकता को जन्म दे रही है - से मानव संसाधन कार्य कैसे प्रभावित हो रहे हैं? संगठन में ऐसी निरर्थकताओं तथा प्रतिस्पर्धाओं के परिप्रेक्ष्य में गोल्डेन हैण्ड-शेक, कर्मियो की संख्या कम/उपयुक्त करना की भूमिका की चर्चा करें।

## FOR OFFICE USE ONLY

**Marks Obtained**

| Question Number | Marks Obtained | Question Number | Marks Obtained | Question Number | Marks Obtained | Question Number | Marks Obtained |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | 26 | | 51 | | 76 | |
| 2 | | 27 | | 52 | | 77 | |
| 3 | | 28 | | 53 | | 78 | |
| 4 | | 29 | | 54 | | 79 | |
| 5 | | 30 | | 55 | | 80 | |
| 6 | | 31 | | 56 | | 81 | |
| 7 | | 32 | | 57 | | 82 | |
| 8 | | 33 | | 58 | | 83 | |
| 9 | | 34 | | 59 | | 84 | |
| 10 | | 35 | | 60 | | 85 | |
| 11 | | 36 | | 61 | | 86 | |
| 12 | | 37 | | 62 | | 87 | |
| 13 | | 38 | | 63 | | 88 | |
| 14 | | 39 | | 64 | | 89 | |
| 15 | | 40 | | 65 | | 90 | |
| 16 | | 41 | | 66 | | 91 | |
| 17 | | 42 | | 67 | | 92 | |
| 18 | | 43 | | 68 | | 93 | |
| 19 | | 44 | | 69 | | 94 | |
| 20 | | 45 | | 70 | | 95 | |
| 21 | | 46 | | 71 | | 96 | |
| 22 | | 47 | | 72 | | 97 | |
| 23 | | 48 | | 73 | | 98 | |
| 24 | | 49 | | 74 | | 99 | |
| 25 | | 50 | | 75 | | 100 | |

Total Marks Obtained (in words) ....................................

(in figures) ....................................

Signature & Name of the Coordinator ...............................

(Evaluation) Date .............................