



INTRODUCTION TO INDUSTRIAL RELATIONS

By CA Anushri Agrawal (AIR 6)

anulohia.agrawal@gmail.com

www.anushriagrawal.com



INDUSTRIAL RELATIONS (IR)

- 1) Meaning, Nature, Importance and Scope of IR,
- 2) Formation of Trade Unions, Trade Union Legislation, Trade Union Movement in India. Recognition of Trade Unions, Problems of Trade Unions in India. Impact of Liberalization on Trade Union Movement.
- 3) Nature of Industrial Disputes : Strikes and Lockouts , Causes of Disputes, Prevention and Settlement of Disputes.
- 4) Worker's Participation in Management: Philosophy, Rationale, Present Day Status and Future Prospects.
- 5) Adjudication and Collective Bargaining.
- 6) Industrial Relations in Public Enterprises,
- 7) Absenteeism and Labour Turnover in Indian Industries and their Causes and Remedies.
- 8) ILO and its Functions.

Questions in recent years 2017



- (d) हड़ताल बनाम तालाबन्दी
Strikes vs. Lockouts
- (e) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आइ० एल० ओ०)
International Labour Organization (ILO)

7. (a) “भारतीय मजदूर संघ आन्दोलन अपने स्वयं के विरचन के प्रयोजन को पूरा करने में विफल रहा है।” इस कथन के प्रकाश में, भारत में मजदूर संघों के प्रकार्यण को सुधारने के लिए एक सुझावात्मक ढाँचे का विकास कीजिए।
“Indian trade union movement has failed to serve the purpose of its own formation.” In the light of this statement, develop a suggestive framework to improve the functioning of trade unions in India. 20
- (c) “पारस्परिक विश्वास संगठन में सामूहिक सौदेबाजी के लिए एक मुख्य कुंजी होती है।” टिप्पणी कीजिए।
“Mutual trust in an organization is the main key to collective bargaining.”
Comment. 10
8. (a) “औद्योगिक लोकतंत्र के साधनों में से एक प्रबंधन में श्रमिक भागीदारी है।” इस कथन पर टिप्पणी कीजिए तथा श्रमिक भागीदारी को अधिक प्रासंगिक और प्रभावी बनाने के लिए सुझाव प्रस्तुत कीजिए।
“One of the instruments of industrial democracy is workers participation in management.” Comment on this statement and offer suggestions to make workers participation more relevant and effective. 20

2016

5.(c)	अनुपस्थितता नियंत्रण के उपाय Measures to control Absenteeism	10
5.(d)	औद्योगिक संबंध के संदर्भ में डनलप का उपागम Dunlop's approach of Industrial Relation	10
5.(e)	औद्योगिक विधि-शास्त्र Industrial Jurisprudence	10

8. (a) कर्मचारी किस कारण श्रमिक संघ में शामिल हो जाते हैं ? एक ऐसी कार्यनीति तैयार करने पर विचार कीजिए जिसके द्वारा एक संगठन कम्पनी को श्रमिक संघ मुक्त बनाने की संभावनाओं को अपना सके ।
Why do employees join a trade union ? Discuss a strategy which an organisation can adopt for dealing with the trade union with the possibility of making the company union free. 20

8. (b) “माध्यस्थम् का उद्देश्य समझौता नहीं है बल्कि न्यायनिर्णयन है, यद्यपि पक्षों को आपस में समझौता करने की स्वतंत्रता होती है । बुद्धिमान माध्यस्थ निश्चित रूप से ऐसे करारों को बढ़ावा देगा, लेकिन नियम तो यही है कि पंचायतों में समझौते के लिए कोई स्थान नहीं है ।” इस कथन के संदर्भ में परिनिर्धारण उपागम और माध्यस्थम् के बीच लाभ-हानियों की तुलना कीजिए । साथ ही दर्शाइए कि बातचीत की किस अवस्था पर, पक्षकार माध्यस्थम् को विकल्प के रूप में चुन सकते हैं ।

“The objective of arbitration is not compromise but adjudication, though the parties are at liberty to compromise. A wise arbitrator will certainly promote such agreements, but as a rule, there is no place for compromise in the awards.” In the light of this statement compare the advantages and disadvantages of settlement approach and arbitration. Also show at which stage of negotiation parties may opt for arbitration. 20

8. (c) निजी उद्योग और सार्वजनिक क्षेत्रक उद्योगों तथा श्रमिक संघ की मांगों और सामूहिक सौदाकारी निपटारों के मध्य बहुत अधिक अंतर होता है । भिन्नताओं को सूचीबद्ध कीजिए और उपयुक्त उपाय सुझाइए ।

Union demands and collective bargaining settlements in private industry and public sector industries differ significantly. List down the differences and suggest suitable remedies.