

MASTER OF SOCIAL WORK (CBCS-2019 COURSE)
M.S.W. SEM - IV :SUMMER- 2022
SUBJECT : HRM&LW-11: INDUSTRIAL RELATIONS & CASE STUDIES

Day : Friday
Date : 17-06-2022

S-21405-2022

Time : 02:00 PM-05:00 PM
Max. Marks : 60

N.B.:

- 1) All Questions are COMPULSORY.
- 2) Answers to Both the sections should be written in SEPARATE answer books.

SECTION - I

Q.1) Write a short note on ANY TWO : (5 Marks X 2 = 10)

- a) Human Relations Approach to Industrial Relations
औद्योगिक संबंधांकडे मानवी संबंधांचा दृष्टीकोन
- b) Role of Sr. Executives in Industrial Relations
औद्योगिक संबंधांमध्ये वरिष्ठ अधिकाऱ्यांची भूमिका
- c) Importance of Collective Bargaining for Workers
कामगारांसाठी सामूहिक सौदेबाजीचे महत्त्व

Q.2) Answer the following ANY ONE : (10 Marks X 1 = 10)

- a) Define Industrial Relations & give its historical back-ground
औद्योगिक संबंधांची व्याख्या करा आणि त्याची ऐतिहासिक पार्श्वभूमी द्या
- b) Explain role of Employers & Associations of Employers in Industrial Relations Scenario
औद्योगिक संबंधांच्या परिस्थितीमध्ये नियोक्ता आणि नियोक्त्यांच्या संघटनांची भूमिका स्पष्ट करा

Q.3) Answer the following ANY ONE : (10 Marks X 1 = 10)

- a) What are the expectations of Employer from Industrial Relations Systems?
औद्योगिक संबंध प्रणालींकडून नियोक्त्याच्या काय अपेक्षा आहेत?
- b) Define 'Collective Bargaining' & highlights its importance in Industrial Relations
'कलेक्टिव्ह बार्गेनिंग'ची व्याख्या करा आणि औद्योगिक संबंधांमध्ये त्याचे महत्त्व अधोरेखित करा

SECTION - II

Q.4) Write a short note on ANY TWO : (5 Marks X 2 = 10)

- a) Appropriate Government defined under The Industrial Disputes Act, 1947.
औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 अंतर्गत परिभाषित केलेले योग्य सरकार.
- b) Effect of globalization on Labour Force
जागतिकीकरणाचा श्रमशक्तीवर परिणाम
- c) Generation Gap & Industrial Relations
जनरेशन गॅप आणि औद्योगिक संबंध

Q.5) Answer the following ANY ONE : (10 Marks X 1 = 10)

- a) What is the prescribed procedure for application in case the dispute needs to be referred to Board / Courts / Tribunals?
विवाद बोर्ड / न्यायालये / न्यायाधिकरणाकडे पाठवण्याची आवश्यकता असल्यास अर्ज करण्याची विहित प्रक्रिया काय आहे?
- b) What factors are influencing Industrial Relations Scenario in India & How?
भारतातील औद्योगिक संबंधांच्या परिस्थितीवर कोणते घटक प्रभाव पाडत आहेत आणि कसे?

Q.6) Answer the following ANY ONE : (10 Marks X 1 = 10)

a) **Read the case and answer following questions in brief.**

Ganga Hydro-electric Corporation Limited (GHCL) with headquarters at Rishikesh, is a joint venture company owned by the Government of India & the UP-state Govt. The company was setup to develop, operate & maintain the GHCL project complex as well as other such project sites. The dam situated on the river is the largest land filled dam in Asia that can withstand high level of seismic activity. The project has a capacity of generating 1000 mw.

The project involved displacement of large number of people who were residents of the villages, that fell in the reservoir area of the dam. The people affected were to be compensated or relocated to safety places as per legal norms in force & the international humanitarian conventions. This exercise was difficult & time consuming.

After completion of GHCL the company moved on to 2 other such projects in the same state. While company was busy in planning & mobilizing resources for the 2 new projects, they got the news of labour issue on the GHCL site. Apparently, workmen who were engaged through contractors for maintenance duties joined an external union & had served notice to go on strike, for demands like quality drinking water, rest rooms, lockers, toilets & latrines, etc. The management did not want to speak to the workers & asked contractor to replace them immediately. The pressure was building up as the project needs to run 24/7 & cannot be stopped, which would affect electricity supply to major cities in the state.

Questions: -

1. Analyze the case & identify the issue faced by workmen working on GHCL project.
2. Why the Management did not want to speak to the workmen? Is this a right approach in your opinion?
3. What advise you will give to GHCL management for resolving the issue amicably?

ऋषिकेश येथे मुख्यालय असलेली गंगा हायड्रो-इलेक्ट्रिक कॉर्पोरेशन लिमिटेड (जीएचसीएल) ही भारत सरकार आणि UP-राज्य सरकार यांच्या मालकीची संयुक्त उद्यम कंपनी आहे. जीएचसीएल प्रकल्प संकुल तसेच इतर अशा प्रकल्प साइट्सचा विकास, संचालन आणि देखभाल करण्यासाठी कंपनीची स्थापना करण्यात आली होती. नदीवर वसलेले धरण हे आशियातील सर्वात मोठे भू-भरलेले धरण आहे जे उच्च पातळीच्या भूकंपाचा प्रतिकार करू शकते. या प्रकल्पाची क्षमता 1000 मेगावॉट आहे.

या प्रकल्पामध्ये धरणाच्या जलाशय क्षेत्रात पडलेल्या गावांतील रहिवासी असलेल्या मोठ्या संख्येने लोकांचे विस्थापन होते. बाधित झालेल्या लोकांना कायदेशीर नियमानुसार आणि आंतरराष्ट्रीय मानवतावादी अधिवेशनांनुसार नुकसान भरपाई किंवा सुरक्षित ठिकाणी स्थलांतरित केले जाणार होते. हा व्यायाम कठीण आणि वेळखाऊ होता.

जीएचसीएल पूर्ण झाल्यानंतर कंपनी त्याच राज्यात अशा 2 इतर प्रकल्पांकडे वळली. कंपनी 2 नवीन प्रकल्पांसाठी नियोजन आणि संसाधने एकत्रित करण्यात व्यस्त असताना, त्यांना जीएचसीएल साइटवर कामगार समस्येची बातमी मिळाली. वरवर पाहता, देखभालीच्या कर्तव्यासाठी कंत्राटदारांमार्फत काम करणारे कामगार बाहेरच्या युनियनमध्ये सामील झाले होते आणि दर्जेदार पिण्याचे पाणी, विश्रांती कक्ष, लॉकर्स, शौचालये आणि शौचालये इत्यादी मागण्यांसाठी त्यांनी संपावर जाण्याची नोटीस बजावली होती. व्यवस्थापनाला बोलायचे नव्हते. कंत्राटदाराला कामगार त्वरित बदलण्यास सांगितले. प्रकल्प 24/7 चालावा आणि थांबवता येणार नाही त्यामुळे राज्यातील प्रमुख शहरांच्या वीज पुरवठ्यावर परिणाम होणार असल्याने दबाव वाढत होता.

प्रश्न:-

1. प्रकरणाचे विश्लेषण करा आणि GHCL प्रकल्पावर काम करणाऱ्या कामगारांना भेडसावणाऱ्या समस्या ओळखा.
2. व्यवस्थापनाला कामगारांशी का बोलावेसे वाटले नाही? तुमच्या मते हा योग्य दृष्टिकोन आहे का?
3. या समस्येचे सौहार्दपूर्णपणे निराकरण करण्यासाठी तुम्ही GHCL व्यवस्थापनाला काय सल्ला द्याल?

b) Read the case and answer following questions in brief.

In "Jay Engineering Works" work had resumed after the three months of the strike. However, on the very first day of resumption of work there was a problem on account of shortage of snacks in the first shift which resulted in a tool down (strike). In the first shift on the day of resumption of work, Samosas were served as snacks for breakfast. The normal rule was that each workman should take only two pieces of snacks. However, as the Samosas were tasty, the workmen started consuming more than two Samosas which resulted in shortage of Samosas.

Ashok, a workman who was a very reasonable person and who was considered as very close to the management, had come late to the canteen. When he found that the Samosas were not available, he raised a hue and cry and demanded from the Canteen Manager (appointed by the Canteen Contractor) to manage that Samosas should be served to him and that he would not accept any other snacks except Samosas. The Canteen Officer expressed his inability to serve Samosas and instead offered to serve biscuits. Ashok declined to accept the same and once again insisted that he should be served Samosas. When the canteen Officer told Ashok that it was not possible for him to serve Samosas, Ashok got upset and took his grievance to the Union Committee members.

The Union Committee members felt that this was an opportunity for them to win over Ashok to their side. They, therefore took up the cause of Ashok with the Canteen Officer. They threatened the canteen Officer that they resort to a tool down if the grievance of Ashok was not resolved. The Canteen Officer expressed his inability to serve Samosas to Ashok, but offered to serve biscuits instead. Not satisfied with the solution given by the Canteen Officer, the Union Committee members gave a call for a tool down. The activities of Jay Engineering works came to a grinding halt.

Questions:

1. Is the response from Canteen Officer acceptable in day-to-day circumstances?
2. What alternative responses / actions the Canteen Officer could have done to avoid escalation of the issue to Union & HR Manager?
3. As a Personnel Manager of this Company how would you handle this case?
4. Analyze the case given above and elucidate the problem and causes.

तीन महिन्यांच्या संपानंतर जय इंजिनीअरिंग वर्क्समध्ये काम पुन्हा सुरू झाले. मात्र, काम पुन्हा सुरू करण्याच्या पहिल्याच दिवशी पहिल्या शिफ्टमध्ये फराळाचा तुटवडा निर्माण झाल्यामुळे एक अडचण निर्माण झाली ज्यामुळे टूल डाऊन (strike) झाले. काम पुन्हा सुरू झाल्याच्या दिवशी पहिल्या शिफ्टमध्ये न्याहारीसाठी समोसे नाश्ता म्हणून देण्यात आले. सामान्य नियम असा होता की प्रत्येक कामगाराने फक्त दोन स्नॅक्स घ्यावेत. मात्र, समोसे चविष्ट असल्याने कामगारांनी दोनपेक्षा जास्त समोसे खायला सुरुवात केल्याने समोस्यांचा तुटवडा निर्माण झाला.

अशोक अतिशय समंजस माणूस आणि मॅनेजमेंटच्या अगदी जवळचा समजला जाणारा, कॅन्टीनला उशिरा आला होता. समोसे उपलब्ध नसल्याचे लक्षात येताच, त्याने एकच गोंधळ घातला आणि कॅन्टीन

व्यवस्थापक (कॅटीन कंत्राटदाराने नियुक्त केलेल्या) कडे त्याला समोसे दिले जावेत आणि समोसाशिवाय इतर कोणताही नाश्ता स्वीकारणार नाही अशी मागणी केली. कॅन्टीन अधिकाऱ्याने समोसे देण्यास असमर्थता दर्शवली आणि त्याऐवजी बिस्किते देण्याची ऑफर दिली. अशोकने ते स्वीकारण्यास नकार दिला आणि पुन्हा एकदा त्याला समोसे दिले जावेत असा आग्रह धरला. कॅन्टीन अधिकाऱ्याने अशोकला समोसे देणे शक्य नसल्याचे सांगताच अशोक नाराज झाला आणि त्याने आपली गाऱ्हाणी युनियन कमिटीच्या सदस्यांकडे नेली.

युनियन कमिटीच्या सदस्यांना वाटले की अशोकला आपल्या बाजूने जिंकण्याची ही संधी आहे. त्यामुळे त्यांनी कॅन्टीन अधिकाऱ्याकडे अशोकचे कारण पुढे केले. अशोकच्या तक्रारीचे निराकरण न झाल्यास त्यांनी कॅन्टीन अधिकाऱ्यांना धमकी दिली. कॅन्टीन अधिकाऱ्याने अशोकला समोसे देण्यास असमर्थता दर्शवली, परंतु त्याऐवजी बिस्किते देण्याची ऑफर दिली. कॅटीन अधिकाऱ्याने दिलेल्या तोडग्यावर समाधान न झाल्याने युनियन कमिटीच्या सदस्यांनी बंदचा इशारा दिला. जय अभियांत्रिकीची कामे ठप्प झाली.

प्रश्न:

1. दैनंदिन परिस्थितीत कॅन्टीन अधिकाऱ्याचा प्रतिसाद स्वीकार्य आहे का?
2. युनियन आणि एचआर मॅनेजरकडे समस्या वाढू नये म्हणून कॅन्टीन अधिकाऱ्याने कोणते पर्यायी प्रतिसाद/कृती केली असती?
3. या कंपनीचे कार्मिक व्यवस्थापक म्हणून तुम्ही हे प्रकरण कसे हाताळाल?
4. वर दिलेल्या प्रकरणाचे विश्लेषण करा आणि समस्या आणि कारणे स्पष्ट करा.
