

4028

12

(रु) भारत में सामूहिक नेगोसिएशन की हाल की प्रवृत्तियों का विवरण दीजिए। (7)

या

(ग) सामूहिक नेगोसिएशन के संदर्भ में अनुसमर्थन की अवधारणा की व्याख्या कीजिए। (8)

(घ) पोस्ट नेगोसिएशन को परिभाषित कीजिए। पीएफ पोस्ट नेगोसिएशन के महत्व को संक्षेप में समझाइए। (7)

[This question paper contains 12 printed pages.]

Your Roll No.....

Sr. No. of Question Paper : 4028

E

Unique Paper Code : 22413406

Name of the Paper : Collective Bargaining and Negotiation Skills

Name of the Course : B.Com. (H) CBCS

Semester : IV

Duration : 3 Hours

Maximum Marks : 75

Instructions for Candidates

1. Write your Roll No. on the top immediately on receipt of this question paper.
2. Attempt all **Five** questions.
3. **All** questions carry equal marks
4. Answers may be written either in English or Hindi; but the same medium should be used throughout the paper.

छात्रों के लिए निर्देश

1. इस प्रश्न-पत्र के मिलते ही ऊपर दिए गए निर्धारित स्थान पर अपना अनुक्रमांक लिखिए।
2. सभी पाँच प्रश्न कीजिए।
3. सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।
4. इस प्रश्न-पत्र का उत्तर अंग्रेजी या हिंदी किसी एक भाषा में दीजिए, लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही होना चाहिए।

1. (a) The need for and importance of collective bargaining is felt due to the advantages it offers to an organization. Comment. (8)
- (b) Explain Hicks analysis of wage setting theory of bargaining. (7)

OR

- (c) Define collective bargaining and explain the steps involved in the process of collective bargaining. (8)

- (घ) आप बातचीत में गैर-मौखिक संचार और भावनाओं से कैसे निपट सकते हैं? (7)
4. (क) वार्ता प्रक्रिया की सफलता सुनिश्चित करने के लिए वार्ताकारों द्वारा आवश्यक कुछ प्रभावी बातचीत कौशल बताएं। (7)
- (ख) नेगोसिएशन गतिरोध की समस्या को कैसे हल किया जा सकता है? (8)

या

- (ग) निम्नलिखित पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखें :
 - (i) नेगोसिएशन में संचार की भूमिका। (4)
 - (ii) नेगोसिएशन में व्यक्तित्व की भूमिका। (4)
- (घ) एकीकृत नेगोसिएशन और वितरणात्मक नेगोसिएशन के बीच अंतर कीजिए। (7)
5. (क) कर्मचारी शिकायत के पीछे मुख्य कारण क्या हैं? बातचीत पर शिकायत के प्रभावों पर भी चर्चा कीजिए। (8)

- (i) सामूहिक नेगोसिएशन और सामूहिक समझौतों (मामले की स्थिति के कानूनी पहलुओं की अनदेखी) की स्थापित प्रथा से विचलित होकर श्री विनोद ने ऐसा निर्णय क्यों लिया?
- (ii) ट्रेड यूनियन की संभावित प्रतिक्रिया और प्रतिक्रिया क्या होगी? (7)
- (घ) उच्च या निम्न सामूहिक नेगोसिएशन कवरेज के पीछे क्या कारण हैं? (8)
3. (क) पूर्व-नेगोसिएशन का क्या अर्थ है? क्या यह सही कहा गया है कि 'नेगोसिएशन दल का निर्माण' प्रभावी नेगोसिएशन की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है? (8)
- (ख) चर्चा कीजिए कि सामूहिक नेगोसिएशन की प्रक्रिया के लिए कर्मचारी और संघ क्या तैयारी करते हैं। (7)

या

- (ग) एक श्रम अनुबंध को परिभाषित कीजिए। इसके घटकों की चर्चा कीजिए। (8)

- (d) Explain the theories of collective bargaining. (7)
2. (a) What is meant by collective bargaining agreement? Discuss the various types of collective bargaining agreements in Indian context. (8)
- (b) Successful collective bargaining in any country requires certain preconditions to be satisfied. Do you agree? Explain. (7)

OR

- (c) Ashish Chemical Ltd. entered a collective agreement with the trade union in 2015 which would be in force for five years up to the end of 2020. There was a collective agreement with fixed salary for a group of employees performing the same job. Mr. Vinod joined Ashish Chemical Ltd. As chief HR manager in 2017. He analysed the agreement and felt that to enhance the productivity beyond the current level, performance based salaries with base line should be adopted. The CEO accepted the idea reluctantly as the trade

union may create problems. Mr. Vinod implanted the scheme in 2018. The scheme worked beyond the expectation, as the productivity increased by 30% in addition to improvement in quality and delivery schedule. The salaries of 80% employees increased by 20% to 30% and surprisingly the membership of trade union declined to around 45% by 2019. In view of expiry of collective bargaining on 31st December 2020 trade union requested management to arrange a collective bargaining meeting as they were worried for salary differential causing social problem among employees and their family members.

Mr. Vinod discussed the issue with the CEO and senior level manager in a meeting. There were mixed arguments and responses in the meeting. Finally Mr. Vinod took a decision of implementing bargaining or negotiation with individual employees regarding salaries, benefits, working conditions and all other issues of HR.

वेतन को अपनाया जाना चाहिए। सीईओ ने अनिच्छा से इस विचार को स्वीकार कर लिया क्योंकि ट्रेड यूनियन समस्याएँ पैदा कर सकता है। श्री विनोद ने 2018 में इस योजना को लागू किया। इस योजना ने उम्मीद से परे काम किया, क्योंकि गुणवत्ता और वितरण कार्यक्रम में सुधार के अलावा उत्पादकता में 30% की वृद्धि हुई। 80% कर्मचारियों के वेतन में 20% से 30% की वृद्धि हुई और आश्चर्यजनक रूप से 2019 तक ट्रेड यूनियन की सदस्यता लगभग 45% तक गिर गई। 31 दिसंबर 2020 को सामूहिक नेगोसिएशन की समाप्ति के मद्देनजर ट्रेड यूनियन ने सामूहिक नेगोसिएशन बैठक की व्यवस्था करने के लिए प्रबंधन से अनुरोध किया। वे कर्मचारियों और उनके परिवार के सदस्यों के बीच वेतन अंतर के कारण सामाजिक समस्या से चिंतित थे।

श्री विनोद ने बैठक में सीईओ और वरिष्ठ स्तर के प्रबंधक के साथ इस मुद्दे पर चर्चा की। बैठक में मिली-जुली बहस और प्रतिक्रियाएं हुईं। अंत में श्री विनोद ने वेतन, लाभ, काम करने की स्थिति और एचआर के अन्य सभी मुद्दों के बारे में व्यक्तिगत कर्मचारियों के साथ नेगोसिएशन या बातचीत को लागू करने का निर्णय लिया।

- (घ) सामूहिक नेगोसिएशन के सिद्धांतों की व्याख्या कीजिए। (7)
2. (क) सामूहिक नेगोसिएशन समझौते का क्या अर्थ है? भारतीय संदर्भ में विभिन्न प्रकार के सामूहिक नेगोसिएशन करारों की विवेचना कीजिए। (8)
- (ख) किसी भी देश में सफल सामूहिक नेगोसिएशन को पूरा करने के लिए कुछ पूर्व शर्तों की आवश्यकता होती है। क्या आप सहमत हैं? व्याख्या कीजिए। (7)

या

- (ग) आशीष केमिकल लिमिटेड ने 2015 में ट्रेड यूनियन के साथ एक सामूहिक समझौता किया था जो 2020 के अंत तक पांच साल के लिए लागू होगा। एक ही काम करने वाले कर्मचारियों के समूह के लिए निश्चित वेतन के साथ एक सामूहिक समझौता था। श्री विनोद 2017 में मुख्य मानव संसाधन प्रबंधक के रूप में आशीष केमिकल लिमिटेड में शामिल हुए। उन्होंने समझौते का विश्लेषण किया और महसूस किया कि मौजूदा स्तर से परे उत्पादकता बढ़ाने के लिए, बेस लाइन के साथ प्रदर्शन आधारित

- (i) Why did Mr. Vinod take such a decision deviating from the established practice of collective bargaining and collective agreements (ignoring legal aspects of the case situation)?
- (ii) What would be the possible reaction and response from the trade union? (7)
- (d) What are the causes behind higher or lower collective bargaining coverage? (8)
3. (a) What is meant by pre- negotiation? Is it rightly said that 'Creation of Bargaining Team' is an important step towards effective bargaining. (8)
- (b) Discuss what preparation employees and unions do for the process of collective bargaining. (7)
- OR**
- (c) Define a labour contract. Discuss its components. (8)

4028

6

- (d) How can you deal with non-verbal communication and emotions in negotiation? (7)
4. (a) State certain effective negotiation skills that are required by the negotiators to ensure the success of the negotiation process. (7)
- (b) How can be the problem of bargaining impasse be solved? (8)

OR

- (c) Write short note on :
- (i) Role of communication in negotiations. (4)
- (ii) Role of personality in negotiations. (4)
- (d) Differentiate between Integrative Bargaining and Distributive Bargaining. (7)
5. (a) What are the main causes behind employee grievance? Also discuss the effects of grievance on negotiations. (8)

4028

7

- (b) Give an account of the recent trends of collective bargaining in India. (7)

OR

- (c) Explain the concept of ratification in the context of collective bargaining. (8)
- (d) Define post negotiation. Briefly explain the importance of post negotiation. (7)

1. (क) सामूहिक नेगोसिएशन की आवश्यकता और महत्व को इसके द्वारा किसी संगठन को प्रदान किए जाने वाले लाभों के कारण महसूस किया जाता है। टिप्पणी कीजिए। (8)
- (ख) नेगोसिएशन के वेतन निर्धारण सिद्धांत के हिक्स विश्लेषण की व्याख्या कीजिए। (7)

या

- (ग) सामूहिक नेगोसिएशन को परिभाषित कीजिए और सामूहिक नेगोसिएशन की प्रक्रिया में शामिल चरणों की व्याख्या कीजिए। (8)

P.T.O.