

Total No. of Questions : 8]

SEAT No. :

PA-2631

[5938]-11

[Total No. of Pages : 4

Diploma in Labour Laws and Labour Welfare

**101: LAW RELATING TO LABOUR - MANAGEMENT RELATIONS
(Paper- I)**

Time : 3 Hours]

[Max. Marks : 100

Instructions to the candidates:

- 1) Answer any five questions.*
- 2) All questions carry equal marks.*

Q1) Discuss the mode of registration of Trade union and the matters for which the rules of trade union shall provide to obtain the registration under the Trade Union Act, 1926.

Q2) Why the passing of the Trade Unions Act, 1926 is known as an important land-mark in the history of the Trade Union Movement in the country? Discuss the salient features of Trade Unions Act, 1926.

Q3) Define the term 'Standing Order' and discuss the procedure for certification and modification of standing orders under the Industrial Employment (Standing Order) Act, 1946.

Q4) What is 'Lay off' under the Industrial Disputes Act, 1947? Distinguish between lay off and retrenchment.

Q5) State and explain the provisions relating to strike? When strike and lock out is illegal under the Industrial Disputes Act, 1947?

Q6) What is unfair labour practice under the Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971? Explain the procedure for dealing with complaints relating to unfair labour practices under the Act?

P.T.O.

Q7) What are the various conditions provided under The Bombay Industrial Relations Act, 1946 to enter the name of a union into the list of Approved Unions?

Q8) Write short notes on any two of the following:

- a) Protection of action taken in good faith under the Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971.
- b) Time limit for stages of conciliation proceeding under the Bombay Industrial Relations Act 1946.
- c) Definition of 'Continuous service' under the Industrial Disputes Act.
- d) Duties of Industrial Court under The Maharashtra Recognition of Trade Unions and prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971.

Total No. of Questions : 8]

PA-2631

[5938]-11

Diploma in Labour Laws and Labour Welfare
LAW RELATING TO LABOUR - MANAGEMENT RELATIONS
(Paper- I)

(मराठी रूपांतर)

वेळ : 3 तास]

[एकूण गुण : 100

- सूचना :- 1) कोणतेही पाच प्रश्न सोडवा.
2) सर्व प्रश्नांना समान गुण आहेत.

-
- प्र.1)** व्यवसाय संघ कायदा 1926 (ट्रेड यूनियन ॲक्ट 1926) अंतर्गत व्यवसाय संघ नोंदणीकृत करण्याच्या कोणत्या पद्धती आहेत तसेच नोंदणी प्रमाणपत्र मिळवण्यासाठी व्यवसाय संघाच्या नियमावलीत कोणते उपबंध अंतर्भूत करावे लागतील?
- प्र.2)** देशाच्या कामगार चळवळीच्या इतिहासामध्ये व्यवसाय संघ कायदा 1926 (ट्रेड यूनियन ॲक्ट 1926) समंत होणे अत्यंत महत्त्वपूर्ण घटना का समजली जाते? व्यवसाय संघ कायदा 1926 ची ठळक वैशिष्ट्ये नमूद करा.
- प्र.3)** स्थायी आदेश म्हणजे काय? स्थायी आदेश प्रमाणित करणेसाठी व त्यामध्ये बदल करणेसाठी औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम 1946 अंतर्गत नमूद केलेल्या प्रक्रियेबाबत चर्चा करा.
- प्र.4)** औद्योगिक विवाद कायदा 1947 अंतर्गत 'कामबंदी' म्हणजे काय? कामबंदी आणि कामगार कपात यामध्ये फरक नमूद करा.
- प्र.5)** संपा बाबत कायद्यामध्ये काय तरतूद केलेली आहे? औद्योगिक विवाद कायदानुसार संप व टाळेबंदी केंव्हा बेकायदेशीर असेल?
- प्र.6)** कामगार संघटनाना मान्यता देणारा आणि अनुचित कामगार प्रथा प्रतिबंध कायदा 1971 (महाराष्ट्र रिकगनिशन ऑफ ट्रेड यूनियन अँड प्रिव्हेंशन ऑफ अनफेअर लेबर प्रॅक्टिसेस ॲक्ट 1971) नुसार अनुचित कामगार प्रथा म्हणजे काय? संबंधित कायद्यामध्ये अनुचित कामगार प्रथाबाबतच्या तक्रार निवारणा बाबत नमूद केलेली प्रक्रिया स्पष्ट करा.

प्र.7) बॉम्बे औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946 नुसार एखाद्या कामगार संघाला मान्यताप्राप्त कामगार संघाच्या यादीमध्ये नाव दाखल करणेसाठी काय शर्ती पूर्ण कराव्या लागतात ?

प्र.8) खालील पैकी कोणत्याही दोन विषयावर संक्षिप्त टिपणी लिहा.

- अ) कामगार संघटनाना मान्यता देणारा आणि अनुचित कामगार प्रथा प्रतिबंध कायदा 1971 (महाराष्ट्र रिकग्निशन ऑफ ट्रेड यूनियन अँड प्रिव्हेंशन ऑफ अनफेअर लेबर प्रॅक्टिसेस ॲक्ट, 1971) अंतर्गत सद्भावनापूर्वक करण्यात आलेल्या कारवाईला संरक्षण.
- ब) मुंबई औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946 नुसार समेटाच्या कार्यवाहीच्या टप्प्याकरिता काल मर्यादा.
- क) औद्योगिक विवाद कायदानुसार 'सलग नोकरी' ची व्याख्या.
- ड) कामगार संघटनाना मान्यता देणारा आणि अनुचित कामगार प्रथा प्रतिबंध कायदा 1971 अंतर्गत 'औद्योगिक न्यायालय'.

Total No. of Questions : 8]

SEAT No. :

PA-861

[Total No. of Pages : 2

[5938]-12

Diploma in Labour Laws and Labour Welfare
102 : SOCIAL SECURITY LEGISLATION (Paper - II)

Time : 3 Hours]

[Max. Marks : 100

Instructions to the candidates:

- 1) Answer any five questions.*
- 2) All questions carry equal marks.*

- Q1)* Discuss the employer's Liability & Non-Liability for compensation under the Employee's Compensation Act, 1923.
- Q2)* Explain the concept of Social Security. Explain the various statutory and non-statutory Measures of social security prevalent in India.
- Q3)* Define "Maternity Benefit." Discuss the provisions related to penalties for non-compliance under the Maternity Benefit Act of 1961.
- Q4)* Elucidate the various benefits under the employee's State Insurance Act, 1948.
- Q5)* What is Gratuity? What is the rate of gratuity payable to an employee under the Payment of Gratuity Act, 1972?
- Q6)* Discuss the provisions related powers and functions of inspectors under the Employees Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952.
- Q7)* Discuss the objectives & salient features of the Bombay Labour Welfare Fund Act, 1953.
- Q8)* Write short note (Any Two).
- a) 'Accident' under the Employee's Compensation Act, 1923.
 - b) Types of Disablement under the Workmen's Compensation Act, 1923.
 - c) Protection against attachment under Employees Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952.



P.T.O.

Diploma in Labour Laws and Labour Welfare
102 : SOCIAL SECURITY LEGISLATION (Paper - II)

(मराठी रूपांतर)

वेळ : 3 तास]

[एकूण गुण : 100

- सूचना :- 1) कोणत्याही पाच प्रश्नांची उत्तरे द्या.
2) सर्व प्रश्नांना समान गुण असतात.

-
- प्र.1)** एम्प्लॉईज कॉम्पेन्सेशन ॲक्ट, 1923 अंतर्गत नुकसान भरपाईसाठी नियोक्ताचे उत्तरदायित्व आणि गैर-उत्तरदायित्व यांची चर्चा करा.
- प्र.2)** सामाजिक सुरक्षितता ही संकल्पना स्पष्ट करा. भारतात प्रचलित असलेल्या सामाजिक सुरक्षेच्या विविध वैधानिक आणि गैर-वैधानिक उपायांचे स्पष्टीकरण देणे.
- प्र.3)** “मातृत्व लाभ” परिभाषित करा. 1961 च्या प्रसूती लाभ कायद्यांतर्गत पालन न केल्याबद्दल दंडाशी संबंधित तरतुदींची चर्चा करा.
- प्र.4)** कर्मचार्यांच्या राज्य विमा कायदा, 1948 अंतर्गत विविध फायदे स्पष्ट करा.
- प्र.5)** ग्रॅज्युइटी म्हणजे काय? पेमेंट ऑफ ग्रॅज्युइटी ॲक्ट, 1972 अंतर्गत कर्मचार्याला देय असलेल्या ग्रॅज्युइटीचा दर किती आहे?
- प्र.6)** कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी व विविध तरतुदी अधिनियम, 1952 अन्वये निरीक्षकांचे अधिकार व कार्ये यांच्याशी संबंधित तरतुदींची चर्चा करणे.
- प्र.7)** मुंबई कामगार कल्याण निधी कायदा, 1953 ची उद्दिष्टे आणि ठळक वैशिष्ट्ये यांची चर्चा करा.
- प्र.8)** लहान नोट लिहा. (कोणतेही दोन)
- अ) कर्मचारी नुकसान भरपाई अधिनियम, 1923 अन्वये ‘अपघात’.
- ब) कामगार नुकसान भरपाई कायदा, 1923 अंतर्गत अपंगत्वाचे प्रकार.
- क) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, 1952 अंतर्गत संलग्नकापासून संरक्षण.



Total No. of Questions : 8]

SEAT No. :

PA-2603

[Total No. of Pages : 2

[5938] - 13

Diploma in Labour Laws and Labour Welfare

103 : PRINCIPLES OF WAGE FIXATION AND THE LAW OF WAGES

(Paper - III)

Time : 3 Hours]

[Max. Marks : 100

Instructions to the candidates :

- 1) *Answer any five questions.*
- 2) *All questions carry equal marks.*

Q1) Define 'Wages' and discuss the provisions relating to 'Responsibility for payment of wages' and 'Fixation of wage periods' under the Payment of Wages Act, 1936.

Q2) Examine the powers of 'Inspectors' under the Payment of Wages Act, 1936.

Q3) Write in detail the relevant provisions regarding 'Claims' under the Minimum Wages Act, 1948.

Q4) Explain the provisions regarding 'Exemptions and Exceptions' under the Minimum Wages Act, 1948.

Q5) Discuss in detail the concepts of 'Available Surplus', 'Allocable Surplus', 'Set on' and 'Set off' of allocable surplus provided under the Payment of Bonus Act, 1965.

Q6) Explain the provisions regarding 'Computation of gross profit' and 'Sums deductible from gross profits' under the Payment of Bonus Act, 1965.

P.T.O.

Q7) Discuss the provisions relating to “Payment of Remuneration at equal Rates” and “No discrimination while Recruiting the men and women” Under the Equal Remuneration Act, 1976.

Q8) State the various provisions mentioned under the Equal Remuneration Act, 1976, for ‘Penalties and Offences’.



munotes.in

Total No. of Questions : 8]

SEAT No. :

PA-2604

[Total No. of Pages : 2

[5938]-14

Diploma in Labour Laws and Labour Welfare
LEGISLATION AFFECTING CONDITIONS OF WORK
(Paper - IV)

Time : 3 Hours]

[Max. Marks : 100

Instructions to the candidates:

- 1) Answer any five questions.*
- 2) All questions carry equal marks i.e. 20 marks each.*

- Q1)* Define the term 'Worker' and discuss the provisions relating to 'Working Hours of Adults' and 'Employment of young persons' under the Factories Act, 1948.
- Q2)* Define the term 'Shop' and discuss the provisions regarding 'Registration of establishment' under the Bombay Shops and Establishment Act, 1948.
- Q3)* Discuss the provisions relating to 'Health and Safety' under the Mines Act, 1952.
- Q4)* Explain the provisions regarding 'Penalties' under the Motor Transport Workers Act, 1961.
- Q5)* Discuss the provisions regarding 'Welfare and Health of Contract Labour' under the Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970.
- Q6)* State the objectives of the Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986 and explain the provisions relating to 'Conditions of Work of Children' under this Act.

P.T.O.

Q7) Write a detail note on ‘Offences and Procedure for Trial’ under the Bonded Labour System (Abolition) Act, 1976.

Q8) Write short notes on the following :

- a) Annual leave with wages under the Factories Act, 1948.
- b) The Inspecting staff under the Factories Act, 1948.



munotes.in