



कर्मचारी राज्य बीमा योजना का वश्लेषणात्मक शोध जबलपुर जिले के संदर्भ में

श्री जय शंकर शर्मा



Scholarly Research Journal's is licensed Based on a work at www.srjis.com

सामाजिक सुरक्षा सुविधाओं की दिशा में सन् 1948 में बना कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम एक महत्वपूर्ण कदम है। प्रारम्भ में यह अधिनियम ऐसे कारखानों पर लागू होता था जहाँ 20 या उससे अधिक मजदूर कार्य करते थे। वर्तमान में यह योजना उन सभी गैर मौसमी कारखानों पर लागू है जिनमें (अ) शक्ति का प्रयोग होने पर 10 या अधिक कर्मचारी तथा (ब) शक्ति का प्रयोग न होने पर 20 या अधिक कर्मचारी काम करते हैं। इसमें वे सभी दुकानें, सिनेमा, थियेटर, होटल, रेस्टोरेन्ट, मोटर परिवहन प्रतिष्ठान और समाचार पत्र प्रतिष्ठान भी शामिल कर लिए गए हैं, जिनमें 20 या 20 से अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं। इस अधिनियम के अंतर्गत उन कर्मचारियों को लाभ मिलता है जिनका मासिक वेतन 6500 रुपए से अधिक नहीं है। इस योजना के अंतर्गत श्रमिकों की चिकित्सा तथा उपचार की व्यवस्था की जाती है। बीमारी, प्रसूति और श्रमिक के घायल हो जाने पर नकद सहायता दी जाती है। रोजगार के दौरान चोट इत्यादि लगने से मृत्यु होने पर आश्रितों को पेंशन दी जाती है और बीमाशुदा कर्मचारी की मृत्यु होने पर उसके अंतिम संस्कार के लिए धन दिया जाता है, इस योजना के अंतर्गत श्रमिकों को पाँच प्रकार के लाभ प्राप्त होते हैं— 1. बीमारी लाभ, 2. मातृत्व लाभ, 3. असमर्थता लाभ, 4. उत्तराधिकारी लाभ तथा 5. चिकित्सा संबंधी लाभ। कर्मचारी राज्य बीमा योजना अधिनियम, 1948 प्रथमतः गैर मौसमी कारखानों पर लागू होता है जिनमें शक्ति का प्रयोग होता है और जिनमें 20 या इससे अधिक व्यक्ति काम करते हैं। इसका विभिन्न स्तरों पर क्षेत्रवार विस्तार किया जा रहा है। अधिनियम के अंतर्गत एक व्यवस्था की गई है जिसके अंतर्गत "समुचित सरकार" (केंद्रीय या राज्य सरकार) को अधिनियम के उपबंधों या स्थापनाओं के अन्य वर्गों, औद्योगिक, वाणिज्यिक, कृषि या अन्य पर विस्तार करने की शक्ति प्रदान की गई है। इन उपबंधों के अंतर्गत बहुत सी सरकारों ने अधिनियम के उपबंधों की स्थापनाओं के निम्न नए वर्गों पर विस्तार किया है एवं इस अधिनियम की धारा 12 में स्पष्ट है (क) शक्ति का प्रयोग करने वाले छोटे कारखाने जिनमें 10 से 19 व्यक्ति काम करते हैं तथा शक्ति का प्रयोग न करने वाले कारखाने जिनमें 20 या इससे अधिक व्यक्ति कार्यरत हैं। (ख) पूर्व दर्शन थियेटर, सड़क मोटर परिवहन तथा समाचार पत्र स्थापनाओं सहित दुकानें, होटल, रेस्तरां, सिनेमा जिनमें 20 या उससे अधिक व्यक्ति काम करते हैं। इस अधिनियम की धारा 2 (उपनियम 9 ख) के अंतर्गत उपर्युक्त इन

कारखानों तथा स्थापनाओं में वे कर्मचारी शामिल हैं जिनकी प्रतिमास मजदूरी 6500 रुपए से अधिक नहीं है। (1 जनवरी, 1997 से मजदूरी की सीमा 3000 रुपए से बढ़ाकर 6500 रुपए कर दी गई है)।

कर्मचारी राज्य बीमा निगम की परिभाषा

धारा-2 में विभिन्न शब्द परिभाषित हैं। अधिनियम में जब तक इस विषय में या संदर्भ में कुछ अन्यथा या विपरीत न हो, तब तक निम्न शब्दों का अर्थ वैसा ही होगा जैसा परिभाषित है:-

1. समुचित सरकार

इससे तात्पर्य केन्द्रीय सरकार के अधीन प्रतिष्ठान या रेलवे प्रशासन, महापत्तन या खदान या तेल-क्षेत्र के सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार से है और अन्य मामलों में राज्य सरकार से है।

2. लाभावधि

इसका अभिप्राय ऐसी अवधि से है, जो निरंतर कम से कम 25 सप्ताह और अधिकतम 27 सप्ताह हो या निरंतर 6 माह की अवधि जो अंशदान की अवधि के अनुरूप है जैसा कि विनियमों में उल्लिखित किया जाए। परंतु प्रथम लाभावधि के सम्बन्ध में उक्त अवधि से लम्बी या छोटी अवधि विनियमों द्वारा या उसके अंतर्गत उल्लिखित की जा सकती है।

3. प्रसवावस्था

इससे अभिप्राय वह प्रसव पीड़ा है जो बच्चे के जन्म के समय में परिमाणित होती है या पीड़ा जिसके फलस्वरूप कोई बच्चा उत्पन्न होता है (मृतक या जीवित) गर्भावस्था के 26 सप्ताह पश्चात्।

4. अंशदान

इससे तात्पर्य उस धन की रकम से है जो किसी कर्मचारी के सम्बन्ध में मुख्य नियोजक द्वारा कर्मचारी राज्य बीमा निगम को देय है और उनमें कोई ऐसी भी रकम सम्मिलित है जो अधिनियम के उपबंधों के अनुसार उस कर्मचारी के द्वारा या उसकी ओर से देय है।

5. अंशदान काल

इससे अभिप्राय ऐसी अवधि से है जो निरंतर 5 सप्ताह से कम और 27 सप्ताह से अधिक न हो, निरंतर 6 मास की अवधि जो विनियमों द्वारा उल्लिखित की जाए।¹²

6. कारपोरेशन

कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम के अंतर्गत विविध संशोधन एवं प्रावधान

औद्योगिक श्रमिकों या कर्मचारियों के भविष्य हेतु उनकी सेवानिवृत्ति के पश्चात् या असामयिक मृत्यु, दुर्घटना या उससे विकलांगता आदि की दशा में उनके आश्रितों के लिए कुछ आर्थिक-सामाजिक सुरक्षा संबंधी उपायों के लिए प्रावधान किए जाने की योजना सदैव महत्वपूर्ण रही है। जैसा कि औद्योगिक रूप से विकसित देशों में किया गया है वृद्धावस्था और आश्रितों को पेंशन के रूप में प्रावधान करना सामाजिक-आर्थिक सुरक्षा का एक आदर्श उपाय होता है। ग्रेच्युटी निर्धारित सेवा अवधि के उपरांत प्राप्त होने वाली एक आर्थिक सहायता हो सकती है किंतु इसका प्रमुख दोष यह है कि कर्मचारी या उसके आश्रितों को मिलने वाली एकमुश्त राशि काफी कम होती है क्योंकि उस निधि में श्रमिक का

कोई अंशदान नहीं होता। इन्हीं बातों को ध्यान में रखते हुए सदस्यों द्वारा अनिवार्य अंशदायी भविष्य निधि योजना की स्थापना सर्वाधिक उचित प्रतीत हुई जिसमें श्रमिक-कर्मचारी एवं नियोक्ता दोनों का ही अंशदान हो। इस कारण कर्मचारी में नियमित बचत करने की आदत होती है तथा ऐसी भविष्य निधि योजना औद्योगिक क्षेत्र में बदलती हुई परिस्थितियों में श्रम शक्ति को स्थायित्व प्रदान करने हेतु प्रोत्साहन देगी। इन्हीं उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए "कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम-1952" की स्थापना की गई।

कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम के वर्तमान स्वरूप को प्राप्त करने के पूर्व इसमें अनेक संशोधन हो चुके हैं। इसमें अनेक महत्वपूर्ण प्रावधानों को जोड़ा गया है या कुछ प्रावधानों को हटाकर या उनमें परिवर्तन कर आवश्यकतानुसार नया स्वरूप दिया गया है तथापि मूल रूप में यह अधिनियम "कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम-1952" के रूप में संसद द्वारा पास कर लागू किया गया था। इसके अंतर्गत "कर्मचारी भविष्य निधि योजना-1952" को दिनांक 1 नवंबर सन् 1952 से लागू किया गया था। तत्पश्चात् कारखानों आदि में काम करने वाले श्रमिकों के परिवार के सदस्यों को भी भविष्य निधि योजना का लाभ देने के उद्देश्य से 1971 के अधिनियम संख्या 16 के माध्यम से एवं "परिवार पेंशन" को और जोड़ा गया तथा कर्मचारी परिवार पेंशन योजना-1971 लागू की गई। पुनः 1976 के अधिनियम संख्या 99, जोकि पूर्व में जारी अध्यादेश के स्थान पर पास किया गया था, के माध्यम से श्रमिक कर्मचारियों को समूह बीमा का लाभ देने का प्रावधान कर अधिनियम का नाम वर्तमान रूप में रखा तथा "कर्मचारी जमा सहबद्ध बीमा योजना-1976" लागू किए जाने का मार्ग प्रशस्त किया गया। दिनांक 16 अक्टूबर, 1995 को अध्यादेश जारी करके इस अधिनियम में ऐसे संशोधन किए गए जिससे बहुप्रतीक्षित पेंशन योजना लागू की जा सके। अतः 16.11.1995 से "कर्मचारी पेंशन योजना-1995" बनाई एवं लागू की गई। उक्त अध्यादेश के स्थान पर "कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध अनुबंध (संशोधन) अधिनियम-1996" (1996 का 25वाँ अधिनियम) संसद द्वारा पारित कर दिनांक 16-11-1995 से प्रभावी किया गया।

कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम में यथासमय किए गए संशोधनों एवं अद्यतन विविध प्रावधानों का विवरण निम्नानुसार है¹—

1. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1953 (1953 का 37वाँ अधिनियम)— इस संशोधन के द्वारा अन्य बातों के अतिरिक्त छूट प्राप्त संस्थानों के निरीक्षण, बकाया कर की वसूली और दण्ड प्रावधानों को लागू किया गया।
2. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1956 (1956 का 94वाँ अधिनियम)— इसमें अन्य बातों के अतिरिक्त कारखानों के अलावा अन्य संस्थानों पर भी अधिनियम लागू करने का प्रावधान किया गया।

¹. कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध उपबंध अधिनियम, पृ. 4, किशोर बुक डिपो, जयपुर।

3. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1958 (1958 का 22वाँ अधिनियम) – इस संशोधन के द्वारा “समुचित सरकार” की परिभाषा संशोधित की गई तथा अधिनियम को केन्द्र/राज्य सरकारों व स्थानीय निकायों के स्वामित्व वाले प्रतिष्ठानों पर लागू किया गया।
4. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1960 (1960 का 46वाँ अधिनियम)–इसके द्वारा अन्य बातों के अलावा किसी संस्थान में कर्मचारियों की संख्या कम होने पर भी अधिनियम से बाहर नहीं की जा सकेगी यदि वह संख्या 1 वर्ष तक लगातार 15 दिन से कम न हो। “रिटैनिंग अलाऊंस” वेतन में जोड़ा गया व सहकारी संस्थानों से संबंधित विद्यमान प्रावधान जोड़े गए।
5. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1962 (1962 का 48वाँ अधिनियम)– इस संशोधन के द्वारा 6.25% की दर को 8.33% तक बढ़ाने का प्रावधान किया गया।
6. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1963 (1963 का 28वाँ अधिनियम)
7. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1965 (1965 का 22वाँ अधिनियम)
8. कर्मचारी भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1971 (1971 का 16वाँ अधिनियम)– इस अधिनियम के द्वारा “कर्मचारी पेंशन योजना-1971” को लागू किए जाने का मार्ग प्रशस्त किया गया।
9. कर्मचारी भविष्य निधि एवं परिवार पेंशन (संशोधन) अधिनियम-1973 (1973 का 40वाँ अधिनियम)– इस संशोधन के द्वारा नियोक्ताओं में निरंतर बढ़ते बकाया पर नियंत्रण करने के लिए ये प्रावधान दिए गए:–
 - भविष्य निधि की चूक को ‘संज्ञेय’ अपराध बनाया गया।
 - अंशदान व प्रशासनिक प्रभार जमा नहीं करने पर अनिवार्य कारावास का प्रावधान किया गया।
 - क्षति की वसूली के लिए, वाद स्वीकृत करने और वसूली प्रमाणपत्र जारी करने के लिए समुचित सरकार के स्थान पर केन्द्रीय भविष्य निधि आयुक्त आदि को अधिकार दिए गए।
 - भविष्य निधि की बकाया राशि की वसूली हेतु संस्थान की परिसंपत्तियों पर प्रथम वरीयता दी गई।
 - भारतीय दण्ड संहिता की धारा 405 के अंतर्गत कर्मचारियों के वेतन से काटी गई भविष्य निधि अंशदान की राशि को नियोक्ता को न्यस्त करार देते हुए धारा 405/409 के अंतर्गत दण्डनीय अपराध बनाया गया।
10. **श्रमिक भविष्य निधि (संशोधन) अधिनियम-1976 (1976 का 99 वाँ अधिनियम)** – इस संशोधन के द्वारा कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध बीमा योजना-1976 लागू करने का मार्ग प्रशस्त किया गया। साथ ही संपत्ति कर अधिनियम-1957 तथा आयकर अधिनियम-1961 में संशोधन कर उक्त बीमा निधि से प्राप्त राशि को संपत्ति कर एवं आयकर से मुक्त रखने का प्रावधान किया गया।
11. **प्रदत्त विधायन उपबंध (संशोधन) अधिनियम-1985 (1986 का 4था अधिनियम)**– इसके द्वारा प्रत्येक संशोधन को संसद में प्रस्तुत करने का प्रावधान किया गया।
12. **कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध (संशोधित) अधिनियम-1988 (1988 का 33 वाँ अधिनियम)**

13. कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध (संशोधित) अधिनियम-1998 (1998 का 10 वाँ अधिनियम)
14. कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध (संशोधन) अधिनियम 1996- (1996 का 25वाँ अधिनियम)- इसके द्वारा कर्मचारी पेंशन योजना-1971 के स्थान पर कर्मचारी पेंशन योजना-1995 को लागू किए जाने का मार्ग प्रशस्त किया गया।
15. कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध (संशोधन) अधिनियम- 1998 (1998 का 10वाँ अधिनियम)- इसके द्वारा अंशदान की दर 10% एवं 12% करने के साथ-साथ धारा 16 के अंतर्गत मिलने वाले शैशवकालीन लाभों को समाप्त कर दिया गया है।

वर्तमान में “कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम-1952” 180 उद्योगों/स्थापनाओं पर लागू है जिसकी सूची का अध्ययन एवं विश्लेषण करने से पता चलता है कि अर्थव्यवस्था के एक बड़े भाग के उद्योगों/स्थापनाओं को अधिनियम के अधीन लाया गया है। इनमें अर्थव्यवस्था की प्राथमिक गौण, व्यापारिक वाणिज्य तथा सेवा क्षेत्रों की फैक्ट्रियाँ/स्थापनाएँ शामिल हैं।

सभी कार्यक्षेत्रों के अधीन लाने योग्य स्थापनाओं को इस योजना के अधीन लाने के लिए तथा अधिनियम/योजना के अंतर्गत उपलब्ध लाभों का विस्तार कवर्ड स्थापनाओं के सभी योग्य कर्मचारियों पर करने हेतु गहन निरीक्षण पद्यति द्वारा इस क्षेत्र की ओर से लगातार प्रयास किए जा रहे हैं।

अधिनियम के विविध संशोधन एवं प्रावधान

कर्मचारी भविष्य निधि योजना (EPF) 1952 एवं कर्मचारी पेंशन योजना (EPS)-1995 ऐसे सभी संस्थानों पर लागू होती है जहाँ कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम-1952 लागू है तथा उसके लागू होने पर परिवार पेंशन योजना-1971 प्रभावशील नहीं रहेगी। वस्तुतः कर्मचारी भविष्य निधि योजना-1952 के अंतर्गत 16.11.1995 एवं उसके बाद सम्मिलित होने वाले सभी भविष्य निधि अंशदाता स्वतः ही कर्मचारी पेंशन योजना के सदस्य होंगे। दिनांक 16.11.1995 से पहले कर्मचारी परिवार पेंशन योजना-1971 के सदस्य भी स्वतः कर्मचारी पेंशन योजना एवं भविष्य निधि योजना के सदस्य होंगे।

कर्मचारी भविष्य निधि प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम-1952, निम्नांकित 3 योजनाओं को समाविष्ट करता है ²

- 1 कर्मचारी भविष्य निधि योजना-1952
- 2 कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध बीमा योजना-1976 एवं
- 3 कर्मचारी पेंशन योजना-1995 (जो पूर्व में परिवार पेंशन योजना-1971 थी)

कर्मचारी भविष्य निधि योजना अंशदायी भविष्य निधि उपलब्ध कराती है। कर्मचारी पेंशन योजना-1971 के स्थान पर 16.11.1995 से प्रभाव में लाया गया, अपने सदस्य कर्मचारियों को मासिक पेंशन प्रदान करती है। कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध बीमा योजना-1976 श्रमिक की मृत्यु होने पर, श्रमिक को

². कर्मचारी भविष्य निधि संगठन सदस्य मार्गदर्शिका-1998 (पृष्ठ 1-3)

बीमा कवच प्रदान करती है। कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम-1952, भारत सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित 187 उद्योगों/स्थापना वर्गों पर लागू होता है। वे संस्थाएँ जो अधिसूचित वर्ग के अंतर्गत आती हैं, उनमें 20 या अधिक व्यक्ति कार्य पर नियोजित हैं, उन्हें उनके संगठन की तिथि से अधिनियम की धारा 1(3) के अंतर्गत लाया गया है।

अधिनियम की धारा 2(f) के अंतर्गत "कर्मचारी" का आशय ऐसे व्यक्ति से है जो किसी प्रकार के कार्य में मजदूरी प्राप्त करने हेतु नियोजित है अथवा स्थापना के कार्य में संलग्न है और जो प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष रूप से अपने नियोक्ता से मजदूरी प्राप्त करता है और साथ ही कोई व्यक्ति जो स्थापन के कार्य में संलग्न अथवा किसी ठेकेदार के माध्यम से नियोजित है उसे भी कर्मचारी माना जाता है।

अधिनियम में 'मजदूरी' या 'वेतन' शब्द की परिभाषा भी है। 'मूल मजदूरी' या 'मूल वेतन' का अर्थ समस्त परिलब्धियाँ जिसे एक कर्मचारी द्वारा नियोजन के करार में दी गई शर्तों के अनुसार प्राप्त किया जाता है चाहे कर्मचारी काम पर रहा हो या अवकाश पर अथवा मजदूरी के साथ शासकीय अवकाश पर।

कर्मचारियों को भविष्य निधि योजना का सदस्य बनाने हेतु कर्मचारी की वेतन सीमा में समयानुसार परिवर्तन किया गया है। तदनुसार कर्मचारी की सदस्यता पात्रता हेतु उसकी अर्हक सेवा अवधि में भी समय और परिस्थितियों के अनुरूप परिवर्तन किए गए हैं। ये परिवर्तन किस प्रकार, किस सीमा तक और कब-कब किए गए हैं उनका विस्तृत विवरण सारणी में प्रस्तुत है -

31-01-1981 से	3 माह की लगातार सेवा या 3 माह की अवधि में 60 दिन तक कार्य किया
31-03-1990	हो अथवा संस्थान का स्थायी कर्मचारी हो।
01-11-1990 के	संस्थान/स्थापना में कार्यभार संभालने की तिथि।
पश्चात्	

स्रोत- वार्षिक रिपोर्ट (20010), कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, नई दिल्ली (पृ. 244)

कार्यरत कर्मचारियों को योजनाओं का समुचित लाभ पहुँचाने और उन्हें पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के उद्देश्य से संपूर्ण भारत को पाँच अंचलों के अंतर्गत 21 क्षेत्रों में विभाजित किया है। ये क्षेत्र निम्नलिखित हैं :-

1. आंध्रप्रदेश (A.P.)
2. बिहार (BH)
3. छत्तीसगढ़ (CG)
4. दिल्ली (Delhi)
5. गोवा (Goa)
6. गुजरात (Guj.)
7. हिमाचल प्रदेश (HP)
8. हरियाणा (HR)
9. झारखण्ड (JR)
10. कर्नाटक (KRN)
11. केरल (KER)
12. महाराष्ट्र (MH)
13. मध्यप्रदेश (M.P.)
14. उत्तरपूर्वी क्षेत्र (N.E.J.)
15. उड़ीसा (OR)
16. पंजाब (PJ)
17. राजस्थान (Raj)
18. तमिलनाडू (TN)
19. उत्तरांचल (U.A.)
20. उत्तरप्रदेश (U.P.)
21. पश्चिम बंगाल (W.B.)

चित्र क्रमांक – 1

क्षेत्रीय कार्यालय एवं उपक्षेत्रीय कार्यालयों के जिलावार कार्यक्षेत्र
कर्मचारी भविष्य निधि संगठन म.प्र. क्षेत्र का नक्शा



स्रोत – कर्मचारी भविष्य निधि संगठन मध्यप्रदेश क्षेत्र-वार्षिक रिपोर्ट 2011-12, पृ.सं-6.

वर्ष के दौरान विभिन्न उपक्षेत्रीय कार्यालयों का क्षेत्रीय आयुक्त वर्ग-1 द्वारा प्रशासकीय निरीक्षण किया गया तथा पाई गई कमियों को संबंधित क्षेत्रीय आयुक्त/प्रभारी के ध्यान में लाया गया।

जबलपुर जिले का परिचयात्मक विवरण

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन का कार्यक्षेत्र संपूर्ण भारत है तथा इसके द्वारा संचालित भविष्य निधि योजनाएँ देश भर के उद्योगों/संगठनों/स्थापनाओं के कर्मचारियों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने में महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वहन कर रही हैं। प्रस्तुत शोध कर्मचारी भविष्य निधि संगठन की इन्हीं सामाजिक सुरक्षा योजनाओं से संप्रक्त है तथा शोध-अध्ययन का क्षेत्र जबलपुर जिले पर केंद्रित है। वस्तुतः किसी क्षेत्र विशेष का अध्ययन करने से पूर्व शोध-अध्ययन की यह आवश्यकता है कि संबंधित क्षेत्र से सामान्य रूप से परिचित हो लिया जाये। तद-दृष्टि से प्रस्तुत शोध-अध्ययन के अध्ययन में जबलपुर जिले की आर्थिक, भौगोलिक, राजनैतिक तथा सामाजिक विशेषताओं की कतिपय महत्वपूर्ण बातों को यहाँ स्थान दिया जा रहा है। इसके साथ ही म.प्र. राज्य के संदर्भ में भी उन बातों को यहाँ प्रस्तुत किया जा रहा है जो शोध के संदर्भ में मध्यप्रदेश राज्य के सामान्य परिचय के लिए आवश्यक हैं।

अपने नाम के अनुरूप मध्यप्रदेश भारतवर्ष के मध्यक्षेत्र में स्थित है इसलिए इसे भारत का हृदय प्रदेश भी कहा जाता है। म.प्र. किसी भी अंतर्राष्ट्रीय सीमा अथवा समुद्र को स्पर्श नहीं करता, तथा पूर्णरूपेण भू-अधिष्ठित भारत के राज्यों में से एक है। स्वाधीन भारत में राज्यों के पुनर्गठन के

परिणामस्वरूप 1 नवंबर 1956 को मध्यप्रदेश राज्य अस्तित्व में आया। उस समय मध्यप्रदेश का क्षेत्रफल 4.43 लाख वर्ग किलोमीटर था और क्षेत्रफल के आधार पर मध्यप्रदेश को देश के सबसे बड़े राज्य होने का गौरव प्राप्त था। सन् 2000 में राज्यों के विभाजन के कारण मध्यप्रदेश के 18 जिलों को पृथक कर 1 नवंबर 2000 को छत्तीसगढ़ नामक नये राज्य की स्थापना की गई जिससे मध्यप्रदेश का क्षेत्रफल घटकर 3.08 लाख वर्ग किलोमीटर ही रह गया और अब मध्यप्रदेश ने देश के सबसे बड़े राज्य होने का गौरव खो दिया है। विभाजन पश्चात् मध्यप्रदेश राजस्थान के बाद दूसरे क्रम पर आ गया है। प्रदेश की जनसंख्या सन् 2011 की जनगणना के अनुसार 7.55 करोड़ है।³

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के 21 क्षेत्रीय कार्यालय संपूर्ण भारत में फैले हुए हैं जिनमें से एक कार्यालय मध्यप्रदेश क्षेत्रीय कार्यालय इंदौर में स्थित है। मध्यप्रदेश क्षेत्रीय कार्यालय के अंतर्गत पाँच उप-क्षेत्रीय कार्यालय क्रमशः जबलपुर, भोपाल, उज्जैन, ग्वालियर और सागर में स्थित हैं। इसके साथ 6 जिला कार्यालय भी हैं। संपूर्ण मध्यप्रदेश में कर्मचारी भविष्य निधि संगठन द्वारा संचालित भविष्य निधि योजनाओं के प्रभाव क्षेत्र के अधीन 20650 स्थापनाएँ/उद्योग आते हैं जिसके अंतर्गत मार्च 2012 की रिपोर्ट के अनुसार 20.85 लाख कर्मचारी सदस्य हैं।⁴

इसी प्रकार जबलपुर जिला को मिलाकर उप-क्षेत्रीय कार्यालय जबलपुर क्षेत्र के अंतर्गत कुल 3873 स्थापनाएँ/उद्योग कर्मचारी भविष्य निधि योजना से संबद्ध हैं जिनके अंतर्गत 366121 सदस्य हैं।

जबलपुर उपक्षेत्रीय कार्यालय का कार्यक्षेत्र सबसे बड़ा है। इसके अंतर्गत 16 जिले हैं किंतु प्रस्तुत शोध के अध्ययन का क्षेत्र जबलपुर जिला है। जबलपुर में ही उपक्षेत्रीय कार्यालय भी स्थित है। विगत 5 वर्षों से उपक्षेत्रीय भविष्य निधि कार्यालय जबलपुर संपूर्ण भारतवर्ष में दावों के निपटान एवं वार्षिक लेखा पर्चियों के जारी करने में प्रथम स्थान पर रहा। शोध-कार्य को गति देने के पूर्व यह आवश्यक प्रतीत होता है कि जबलपुर जिले की राजनैतिक, सामाजिक व आर्थिक परिस्थितियों का भी संक्षिप्त चित्रण यहाँ प्रस्तुत किया जाये।

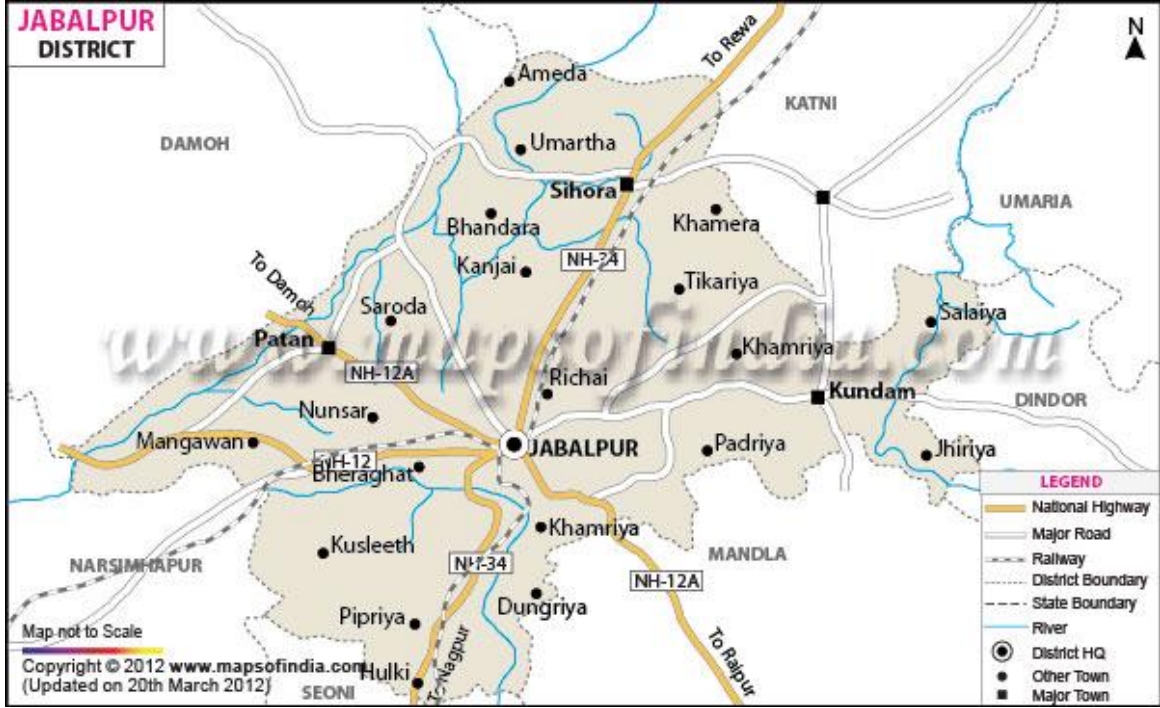
मध्यप्रदेश भारत वर्ष का हृदय स्थल है और जबलपुर जिला इस हृदय स्थल पर सुशोभित एक मणि के समान है। विविधता में एकता समेटे रहने वाले विशाल भारतवर्ष के प्रत्येक क्षेत्र की अपनी अलग-अलग विशेषता है और प्रत्येक क्षेत्र अपनी विभिन्न सभ्यता, संस्कृति, खान-पान, रहन-सहन, वेशभूषा, जलवायु, सामाजिक व आर्थिक स्थिति आदि के कारण वैसा ही है जैसे किसी माला में तरह-तरह के रत्नों को पिरोया गया हो। ऐसा ही एक रत्न जबलपुर जिला भी है जो अपनी कुछ विशेषताओं के कारण मध्यप्रदेश में एक विशिष्ट स्थान रखता है।

³. डॉ. प्रमिला कुमार-मध्यप्रदेश एक भौगोलिक अध्ययन, मध्यप्रदेश हिंदी ग्रंथ अकादमी, भोपाल, 2012, पृ. 135.

⁴. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, मध्यप्रदेश क्षेत्र, वार्षिक रिपोर्ट, 2011-12, क्षेत्रीय कार्यालय, इंदौर (मध्यप्रदेश)

चित्र क्रमांक – 3

जबलपुर जिला मानचित्र



जबलपुर जिले के नामकरण के संबंध में दो प्रकार की मान्यताएँ प्रचलित हैं। एक मान्यता तो यह है कि प्राचीन काल में एक ऋषि जिनका नाम जाबालि था, उन्होंने पुण्य सलिला नर्मदा के पावन तट पर आश्रम बनाया और तपस्या की। अतः धार्मिक दृष्टिकोण से जबलपुर का नाम उनके नाम से जोड़ा जाता है। इस संबंध में दूसरी मान्यता भौगोलिक स्थिति पर आधारित है। चूँकि जबलपुर नगर का क्षेत्र विभिन्न पर्वतों से घिरा हुआ है, इसलिए इसे जबलपुर कहा गया। अरबी भाषा में “जबल” शब्द का अर्थ ही पहाड़ी एवं चट्टानी क्षेत्र होता है।

जबलपुर जिले का इतिहास अत्यंत प्राचीन है। सोलहवीं शताब्दी में जबलपुर नगर गौड़वाना राज्य के केंद्र के रूप में विकसित हुआ। इस शताब्दी में महारानी दुर्गावती ने जबलपुर जिले को एक नई गरिमा प्रदान की। एक ओर उन्होंने अपने कुशल शासन प्रबंध से गौड़वाना राज्य को इतना समृद्ध बनाया कि गौड़ राजा अपने स्वर्ण आभूषण को भी ठंड की धूप में महलों के आंगन में फैलाकर सुखाते थे, जो उनके वैभव का परिचायक है, तो दूसरी ओर अपने राज्य की आजादी के लिए प्राणों को बलिदान कर ऐसी परंपरा डाली, जो प्रत्येक स्वतंत्रता प्रेमी नागरिक के लिए प्रेरणा की अमर-ज्योति बन गई। जबलपुर जिले की यह बलिदानी परंपरा जारी रही। देश में जैसे-जैसे आजादी की भावना का विकास होता गया उसमें जबलपुर सदैव अग्रणी रहा। स्वतंत्रता संग्राम के दौरान जितने भी आंदोलन चलाए गए थे उनमें जबलपुर का प्रमुख स्थान रहा। जबलपुर जिला हमेशा आजादी की मशाल थामे स्वतंत्रता के लिए त्याग और बलिदान की प्रेरणा अपने चारों ओर फैलाता रहा है।

जबलपुर जिला – एक परिचय

क्र.	विवरण	इकाई	जबलपुर जिला
1.	भौगोलिक स्थिति		
	i. उत्तरी अक्षांश विस्तार		22.49 से 24.08
	ii. पूर्वी देशांतर विस्तार		79.21 से 80.53
2.	समुद्री तल से ऊंचाई	मीटर	394
3.	भौगोलिक क्षेत्रफल	वर्ग कि.मी.	5655.34
4.	जनसंख्या	संख्या	
	i. 2011 में	"	24,60,714
	ii. पुरुष	संख्या	12,78,448
	iii. महिला	संख्या	11,82,266
	iv. जनसंख्या का घनत्व	प्रतिवर्ग कि.मी.	472
5.	कुल साक्षरता	प्रतिशत	82.5
6.	विकास खण्ड	संख्या	7
7.	तहसील	संख्या	7
8.	राजस्व निरीक्षण मण्डल	"	18
9.	पटवारी हल्का	"	230
10.	आरक्षी केन्द्र	"	31
11.	नगर पालिका	"	7
12.	जनपद पंचायत	"	7
13.	नगर निगम	"	1
14.	लोकसभा क्षेत्र	"	2(सिवनी,जबलपुर)
15.	विधानसभा क्षेत्र	"	9
16.	परिवार कल्याण केन्द्र	"	18
17.	प्राथमिक स्वास्थ्य केन्द्र	"	20
18.	सिनेमा घर	"	3
19.	समाचार पत्र	"	16
20.	आकाशवाणी केन्द्र जबलपुर	"	1
21.	दूरदर्शन केन्द्र जबलपुर	"	1
22.	रेडियो चैनल	"	5

स्रोत— सांख्यिकी विभाग कलेक्ट्रेट जबलपुर जनगणना— 2011.

1. जनसंख्या

जबलपुर जिले की 42.95 प्रतिशत जनसंख्या ग्रामीण क्षेत्र की है।

2. कृषक

जबलपुर जिले के 1021937 ग्रामीणों में से 271238 ग्रामीण कृषि कार्य करते हैं या कृषक हैं। जो कुल ग्रामीण जनसंख्या का 26.8 प्रतिशत हैं। इन कृषकों द्वारा 404697

कर्मचारी पेंशन योजनाएँ : नियम एवं प्रावधान

कर्मचारी पेंशन योजना 1995, 16.11.1995 से लागू की गई जहाँ कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम लागू है। नई पेंशन योजना 1995 से लागू होने पर पुरानी परिवार पेंशन योजना, 1971 समाप्त हो गई तथा परिवार पेंशन निधि की सभी परिसंपत्तियाँ तथा देयताएँ पेंशन निधि में अंतरित व शामिल कर दी गई। कर्मचारी पेंशन योजना 1995 सामाजिक बीमा योजना में परिभाषित लाभ के रूप में कल्पित की गई जो दीर्घावधि तक वित्तीय सहायता प्रदान करने हेतु बीमांकक सिद्धांतों पर आधारित है। योजना का उद्देश्य सदस्य तथा उसके परिवार को वृद्धावस्था के दौरान आर्थिक

सहायता तथा उत्तरजीवी लाभ देना है। पेंशन योजना लाभ के लिये कोई अतिरिक्त अंशदान देय नहीं है। पुरानी परिवार पेंशन योजना 1971 की भांति नई पेंशन योजना में भविष्य निधि अंशदान से अंशतः राशि परिवर्तित करके इसका वित्तीय पोषण किया जाता है। पुरानी परिवार पेंशन योजना, 1971 की तुलना में दर 2.33% के स्थान पर 8.33% है तथा अंशदान केवल नियोक्ता के भाग में से लिया जाता है। केन्द्रीय सरकार हमेशा की तरह 1.16% की दर से अंशदान दे रही है। सदस्यों को पुरानी योजना के अंतर्गत मिलने वाले लाभ तथा पात्रता नई पेंशन योजना, 1995 के अंतर्गत भी जारी रहेंगे।

6.2 पेंशन योजना 16.11.1995 को अधिसूचित की गई तथा उसी तिथि से प्रभावी हुई परंतु 01.04.1993 से 15.11.1995 के दौरान लाभप्राप्त कर्ताओं और बंद हो गई कर्मचारी कुटुंब पेंशन योजना 1971 के निर्गामी सदस्यों हेतु कुछ चुने हुए मामलों में इसे 01.04.1993 की पिछली तिथि से लागू किया गया।

6.3 प्रारंभ में यह योजना उन सभी भविष्य निधि अंशदाताओं पर अनिवार्य रूप से लागू की गई जो कर्मचारी परिवार पेंशन 1971 में अंशदान कर रहे थे। अतः 16.11.1995 से भविष्य निधि के सभी नये सदस्य भी अनिवार्य रूप से योजना के सदस्य होंगे। भविष्य निधि के वर्तमान अंशदाता जिन्होंने कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971 में शामिल होने के लिये विकल्प नहीं दिया था उन्हें नई पेंशन योजना में शामिल होने का विकल्प है। 01.04.1993 तथा 15.11.1995 के बीच मृत्यु/छोड़े गए मामलों में पुरानी कर्मचारी परिवार पेंशन योजना के अंतर्गत लाभ प्राप्त करने वालों को भी नई योजना के अंतर्गत लाभ प्राप्त करने का विकल्प है।

पुरानी कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971 के अंतर्गत केवल विधवा/विधुर पेंशन देय थी वह भी तब जबकि मृत्यु संगणनीय सेवा के दौरान हुई हो। विधवा के न होने या विधवा पेंशन की समाप्ति के बाद यह 25 वर्ष की आयु तक सबसे बड़े बच्चे को तथा उसके बाद उससे छोटे को, यदि कोई है, को देय थी। इसमें पूँजी वापसी अथवा रूपांतरण अथवा अपंगता पेंशन का कोई प्रावधान नहीं था सदस्यता की समाप्ति पर कर्मचारी केवल प्रत्याहरण के ही पात्र थे। कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971 से कर्मचारी परिवार पेंशन योजना 1995 में अंतरण सुगम था।

पात्रता नियम

ई.पी.एफ. योजना, 1952 के अंतर्गत 16.11.1995 एवं उसके बाद सम्मिलित होने वाले सभी भविष्य निधि अंशदाता (जिसमें छूट प्राप्त संस्थानों के कर्मचारी भी शामिल हैं) स्वतः ही कर्मचारी पेंशन योजना के सदस्य होंगे। 16.11.1995 से पहले कर्मचारी पेंशन योजना 1995 के सदस्य होंगे।

अंशदान नियम

सदस्य के भविष्य निधि खाते में 15.11.1995 तक के दोनो संचित शेषर उसी प्रकार रहेंगे। कर्मचारी पेंशन निधि के प्रति अंशदान की दर प्रतिमाह 5000/- रुपये के वेतन तक 8.33 प्रतिशत होगी। (वेतन का अर्थ मूल वेतन, महंगाई भत्ता, प्रतिधारक भत्ता तथा भोजन सुविधा का नकद मूल्य, यदि

कोई हो, है।) नियोजक अथवा कर्मचारी की सहमति पर, नियोजक प्रति माह के वेतन 5000/— रुपये से अधिक होने पर योजना आरंभ होने की तारीख से अथवा वेतन 5000/— रुपये से अधिक होने की तारीख से जो भी बाद में हो से अंशदान दे सकता है।

- अंशदान नियोजक के भविष्य निधि भाग में से दिया जाएगा।
- भारत सरकार भी सदस्य के वेतन का 1.16 प्रतिशत की दर से अंशदान करेगी।
- कर्मचारी के भाग का पूरा अंशदान सदस्य के भविष्य निधि खाते में जमा होगा।
- नियोजक एवं कर्मचारी के भविष्य निधि खाते का 1.16 प्रतिशत जोकि ई.एफ.पी.एस. 1971 योजना में जाता था 16.11.1995 से बंद हो जाएगा।
- यदि नियोजक का अंशदान 8.33 प्रतिशत से अधिक हो तो वह राशि सदस्य के भविष्य निधि खाते में जाएगी।
- यदि सदस्य 58 वर्ष की आयु के पश्चात् भी सेवा में रहता है तो उसका एवं नियोजक का अंशदान उसके भविष्य निधि खाते में जाएगा एवं पेंशन खाते में स्थानांतरित नहीं होगा अर्थात् 58 वर्ष की आयु के बाद 12 प्रतिशत, 12 प्रतिशत = 24 प्रतिशत भविष्य निधि खाते में जमा होगा तथा पेंशन भी मिलेगी।

कर्मचारी पेंशन योजना—1995 के लाभ

कर्मचारी पेंशन योजना—1995 एक अत्यंत लाभदायक एवं सदस्य कर्मचारियों को एक श्रेष्ठ किस्म की सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने वाली योजना है। इस योजना के लाभ सदस्य को अपने जीवनकाल में तथा मृत्यु के उपरांत परिवार के सदस्यों को सामाजिक सुरक्षा के रूप में प्राप्त होते हैं। संक्षिप्त रूप में कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 के निम्नलिखित लाभ हैं :-

◆ सदस्यों को

- i. वार्धक्य निवृत्ति/सेवानिवृत्ति या स्थाई अशक्तता पर जीवन पर्यन्त पेंशन
- ii. विकल्प के आधार पर पूँजी वापसी (कुल अभिवृद्धि सहित) की सुविधा, तथा
- iii. पेंशन निधि के एक तिहाई भाग का रूपांतरण

◆ सदस्य की मृत्यु होने पर परिवार के सदस्यों को

- iv. विधवा/विधुर को जीवनपर्यन्त अथवा पुर्नविवाह करने तक पेंशन
- v. विधवा/विधुर पेंशन के साथ-साथ 25 वर्ष की आयु तक एक समय में दो बच्चों/अनाथ को पेंशन
- vi. बच्चों/अनाथ के पूर्ण एवं स्थायी अपंग होने पर वे बाल पेंशन या अनाथ पेंशन की अदायगी के पात्र होंगे, जैसा भी मामला हो, लेकिन परिवार में बच्चों की संख्या और आयु को ध्यान में न रखा जाये।
- vii. ऐसा सदस्य जो अविवाहित है या परिवार में सदस्य पेंशन प्राप्त करने का कोई पात्र नहीं है, की मृत्यु होने पर नामित व्यक्ति को पेंशन अदायगी करने की सुविधा तथा

viii. ऐसे सदस्य की मृत्यु होने पर जिसका बाद में अपना परिवार नहीं है और किसी को नामित नहीं किया गया है तो आश्रित माता/पिता को पेंशन अदायगी करने की सुविधा।

पेंशन वितरण हेतु प्रबंध

(क) राष्ट्रीयकृत बैंक

प्रत्येक माह पेंशन के वितरण को सुनिश्चित करने हेतु राष्ट्रीयकृत बैंकों के माध्यम से निश्चित तिथि तक प्रत्येक माह पेंशनभोक्ता के पेंशन भुगतान खाता में क्रेडिट कर पेंशन अदा करने की व्यवस्था की गई है। यह व्यवस्था इंडियन बैंक एसोसिएशन के सहयोग से की गई है। अन्य बैंकों को भी इस कार्यक्रम में भागीदार बना कर व्यवस्था को विस्तार दिया गया है।

(ख) अनुसूचित वाणिज्यिक बैंक

पैरा 33 में संशोधन कर दिनांक 27.09.2001 से संगठन को सहकारी बैंक एवं क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक सहित अनुसूचित वाणिज्यिक बैंक के वितरण प्रबंध में सम्मिलित होने की अनुमति प्रदान कर दी गई। तदनुसार अनुसूचित वाणिज्यिक बैंकों के साथ पेंशन वितरण हेतु करार अनुबंध की व्यवस्था की गई है। वर्तमान वितरण नेटवर्क को विस्तार देते हुए 18.10.2002 को एच.डी.एफ.सी. बैंक, 07.03.2003 को आई.सी.आई.सी.आई. बैंक और 13.03.2003 को यू.टी.आई. बैंकों के साथ अनुबंध किए गए।

(ग) डाक घर

6.12 पेंशन भोगियों की बढ़ती संख्या और भविष्य में संभावित वृद्धि और वितरण नेटवर्क की बढ़ोत्तरी को ध्यान में रखते हुए बैंकों को शर्तों के अनुरूप ही डाक विभाग के साथ वितरण के लिए, समझौते को अंतिम रूप दे दिया गया है तथा नई व्यवस्था 01.07.2001 से लागू कर दी गई। इस प्रकार पेंशन भोगियों के पास विकल्प होगा कि वे देश के किसी भी विनिर्दिष्ट राष्ट्रीय बैंकों के माध्यम से अथवा क्षेत्रीय ग्रामीण बैंकों या लगभग 26 हजार मुख्य/उप-डाक घरों से पेंशन प्राप्त कर सकते हैं।

पेंशन आदि के दावों संबंधी नियम व शर्तें :-

कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम के अंतर्गत विभिन्न योजनाओं के अधीन दावा प्रपत्र भरते समय बरती जाने वाली सावधानियाँ :

1. प्रपत्र के सभी कालम पूर्ण रूप से तथा साफ-साफ भरे जाने चाहिए: सदस्य का नाम, पिता का नाम, भविष्य निधि खाता संख्या, पूरा पता इत्यादि।
2. बैंक का ब्यौरा (बचत बैंक खाता संख्या, पिन कोड सहित बैंक शाखा का पूरा पता) उपयुक्त स्तम्भ में भरें।
3. भुगतान विधि का स्पष्ट उल्लेख करें। यदि देय राशि रुपये 2000/- से अधिक है तो भुगतान केवल बैंक के माध्यम से होगा।
4. दावा प्रपत्र पर दावेदार का विधिवत हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान होना चाहिए तथा यह प्राधिकृत अधिकारी द्वारा तसदीक होना चाहिए। राशि यदि 500/- रु. या उससे ज्यादा हो तो एक रु. की

राजस्व टिकट हस्ताक्षर सहित लगाएँ।

5. दावे में काट छांट/ओवर राइटिंग दावेदार तथा तसदीक करने वाले अधिकारी द्वारा तसदीक होनी चाहिए।
6. दावा प्रपत्र के साथ फार्म 5 व 10 तथा अंतिम वर्ष (अपूर्ण अवधि) का फार्म 3-ए संलग्न होना चाहिए।
7. दावा प्रपत्र प्रस्तुत करते समय निम्न दस्तावेज/कागजात संलग्न किए जाएँ।

दावा प्रपत्र की प्रकृति

क) अग्रिम के लिए फार्म नं. 31

ख) फार्म नं. 19 नौकरी छोड़ने की स्थिति में कर्मचारी भविष्य निधि प्रत्याहरण (निकासी) हेतु

ग) फार्म नं.20 सदस्य की मृत्यु की स्थिति में नामांकित व्यक्ति/परिवार के सदस्य द्वारा कर्मचारी भविष्य निधि से प्रत्याहरण (निकासी हेतु)

घ) फार्म नं. 5-आई एफ – कर्मचारी भविष्य निधि सहबद्ध बीमा हेतु

ड.) फार्म-10 (मासिक पेंशन)

संलग्न होना वाला दस्तावेज

बीमारी हेतु-विहित मेडीकल प्रमाणपत्र, गृह निर्माण हेतु अग्रिम मूल टाईटल डीड/पंजीकृत ऐग्रीमेंट/स्वीकृत नक्शा/मूल्यांकनकर्ता द्वारा स्वीकृत प्राकलन, कोई बाधा नहीं प्रमाणपत्र या आवंटन (जो भी लागू हो) या वचनपत्र

अंतिम अपूर्ण वर्ष का फार्म 3-ए, स्थायी निवास अथवा नौकरी करने हेतु विदेश जाने की स्थिति में इमीग्रेशन का प्रमाण पत्र, आदि जैसी स्थिति हो।

मूल मृत्यु प्रमाणपत्र, परिवार के सदस्यों का ब्यौरा तथा नाम, मृतक के साथ संबंध, जन्मतिथि, परिवार के सदस्यों की वैवाहिक स्थिति-इस प्रमाणपत्र के साथ कि मृतक के माता पिता उस पर आश्रित थे अथवा नहीं परिवार सदस्यों का ब्यौरा नियोक्ता के अधिकृत अधिकारी/राजस्व अधिकारी द्वारा प्रमाणित होना चाहिए।

ऊपर क्रमांक (ग) पर उल्लिखित दस्तावेज। इसके अतिरिक्त कि सदस्य की मृत्यु सेवाकाल में हुई है तथा उसके सेवा-विच्छंदी को नियमित कर दिया गया है। साथ ही मृत्यु तिथि से पहले के 12 महीनों का मासिक अंशदान।

सेवानिवृत्ति पेंशन, पूर्ण एवं स्थायी विकलांगता पेंशन, विधवा/बाल/अनाथ/नामित पेंशन के मामले में। दावेदार/सदस्य को निम्न कागजात

दावा प्रपत्र की प्रकृति

संलग्न होना वाला दस्तावेज

जोकि विधिवत् तसदीक हो, फार्म नं. 10 डी सहित
नियोक्ता/प्रतिष्ठान के माध्यम से भेजने चाहिए।

1. आवेदक के नमूना हस्ताक्षर के तीन सेट जो विधिवत् तसदीकशुदा हों। यदि आवेदक निरक्षर हो तो उसे तीन अलग-अलग पेपर पर बाएँ हाथ के अंगूठे तथा अंगुलियों के निशान जो विधिवत् तसदीक हो प्रस्तुत करने चाहिए।
2. 3 अलग-अलग पेपरों पर आवेदक की विवरणात्मक पंजी (डिसक्रिप्टिव रोल)
3. दो तसदीक प्रतियों सहित बच्चों के मूल आयु प्रमाणपत्र जिसमें जन्मतिथि का उल्लेख हो। प्रमाणपत्र नगरपालिका राजस्व अधिकारी, अथवा जन्म और मृत्यु के रजिस्ट्रार अथवा किसी मान्यताप्राप्त स्कूल के प्रधान से प्राप्त हो जहाँ बच्चे पढ़ रहे हों।
4. पति/पत्नी सहित लिए गए तीन पासपोर्ट आकार के फोटो (नाबालिग बच्चे के मामले में फोटो अभिभावक के साथ हो) बाल पेंशन के मामले विधवा/विधुर के साथ बच्चों के तीन पासपोर्ट आकार के फोटो।
5. पूर्ण एवं स्थायी विकलांगता के पक्ष में निर्धारित अधिकारी से प्राप्त चिकित्सा प्रमाणपत्र।
6. परिवार के सदस्यों का ब्यौरा (फार्म में नाम, पता, लिंग, जन्मतिथि, वैवाहिक स्थिति, सदस्य के साथ संबंध सहित)
7. विधवा/बाल/नामांकित/अनाथ पेंशन के मामले में सदस्य का मूल मृत्यु प्रमाण पत्र।
8. अभिभावक प्रमाणपत्र (जब स्वाभाविक अभिभावक न हो तो प्रत्येक बच्चे की ओर से अलग से अभिभावक प्रमाण पत्र)
9. बैंक खाता विवरण, अलग-अलग खाता प्रत्येक पेंशनधारी के नाम खाता पंजाब नेशनल बैंक या भारतीय स्टेट बैंक में खोलना है। नाबालिग बच्चे के मामले में बैंक खाता बच्चे के नाम पर खोलना है परंतु उसे अभिभावक को प्रयोग करने का अधिकार रहेगा।
10. फार्म 3-ए/अंतिम 12 महीनों का वेतन व वेतन के अन्य ब्यौरे।
11. संगणनीय सेवा में सेवा भंग, यदि हो तो, के ब्यौरे। यदि सेवा में कोई विच्छेद नहीं है तो इस संबंध में प्रमाणपत्र।
12. नौकरी में प्रवेश की तिथि, कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 19971 कर्मचारी पेंशन योजना, 95 में सदस्यता ग्रहण करने की तिथि तथा नौकरी छोड़ने की तिथि सहित सदस्य के ब्यौरे (फार्म नं. 2 की प्रति, अगर पहले नहीं प्रस्तुत किया गया है)
13. फार्म की तीन प्रतियाँ भरें, यदि पेंशन की प्राप्ति किसी और क्षेत्रीय/उपक्षेत्रीय कार्यालय से लेनी हो।
14. सदस्य की आयु के संबंध में प्रमाणपत्र। इस आशय का प्रमाणपत्र कि सदस्य की मृत्यु के समय

पूरे माह का वेतन क्या था व मृत्यु के समय सदस्य नौकरी पर था।

- च) फार्म नं. -10 सी (कर्मचारी पेंशन फार्म नं. 5, 10 अंतिम महीनों का 3-ए परिवार के योजना, 95 के अंतर्गत योजना सदस्यों की सूची तथा नामांकन प्रपत्र, यदि पहले न दिए प्रमाणपत्र (गए हों)।

कर्मचारी पेंशन योजना 1971 एवं 1995

कर्मचारी पेंशन योजना-1995, जोकि परिवार पेंशन योजना-1971 के स्थान पर लागू की गई, यह योजना 16 नवंबर 1995 से प्रभावशील है। पेंशनभोगी कर्मचारी सदस्य जो पूर्व में परिवार पेंशन योजना-1971 के अंतर्गत लाभ प्राप्त कर रहे थे, वे सभी सदस्य नवीन पेंशन योजना "कर्मचारी पेंशन योजना-1995" के अंतर्गत पेंशन प्राप्त कर सकेंगे। छूट प्राप्त स्थापनाओं में कार्यरत कर्मचारियों सहित सभी भविष्य निधि सदस्य, जो परिवार पेंशन योजना 1971 में अंशदान दे रहे हैं और कर्मचारी भविष्य निधि योजना 1952 के नए सदस्य अनिवार्य रूप से कर्मचारी पेंशन योजना 1995 के सदस्य होंगे। कर्मचारी भविष्य निधि के सदस्य, जो कर्मचारी पेंशन योजना-1971 के सदस्य नहीं थे, उन्हें नई पेंशन योजना 1995 में आने के लिए विकल्प होगा।

पेंशन निधि योजना में न तो नियोक्ता द्वारा और न ही कर्मचारी द्वारा कोई अतिरिक्त अंशदान देय होता है। योजना का वित्तपोषण भविष्य निधि अंशदान में से नियोक्त के भाग का 8.33 प्रतिशत और केन्द्रीय सरकार का अंशदान 1.16 % से किया जाएगा। दिनांक 16-11-1995 से भविष्य निधि अंशदान में से नियोक्त का भाग जो वेतन का 8.33 % है को पेंशन निधि में जमा किया जा रहा है। समाप्त परिवार पेंशन निधि की समस्त परिसंपत्तियों का या गठित पेंशन निधि में संचय किया गया है। केन्द्रीय सरकार भी पेंशन निधि में वेतन का 1.16% की दर से अंशदान करती है। यद्यपि दोनो योजनाओं में प्रशासन व संचालन में कोई अंतर नहीं है तथापि मौद्रिक लाभों की दृष्टि से परिवार पेंशन योजना-1971 की अपेक्षा कर्मचारी पेंशन योजना-1995 को अधिक लाभप्रद एवं सदस्यों को अधिक सामाजिक-आर्थिक सुरक्षा प्रदान करने के उद्देश्य से समर्थ बनाया है। दोनो योजनाओं का तुलनात्मक अध्ययन निम्नानुसार है -

कर्मचारी पेंशन योजना 1971 एवं 1995 के लाभों की तुलना

कर्मचारी पेंशन योजना 1971 (पुरानी योजना)	कर्मचारी पेंशन योजना 1995 (नई योजना)
1 सेवानिवृत्ति/रिटायरमेंट/अल्प सेवा पेंशन का कोई प्रावधान नहीं	कोई भी सदस्य 20/10 वर्ष की नौकरी करने के पश्चात् 58 वर्ष की आयु पर सेवानिवृत्ति/रिटायरमेंट अल्प सेवा पेंशन प्राप्त कर सकता है (अथवा 50 वर्ष के पश्चात् भी कम दर पर पेंशन प्राप्त कर सकता है।)

कर्मचारी पेंशन योजना 1971

(पुरानी योजना)

- 2 मासिक विधवा पेंशन उस स्थिति में देय थी जब कर्मचारी कम से कम 3 महीने की संगणनीय सेवा कर चुका होता।
- 3 मासिक परिवार पेंशन एक समय पर एक ही व्यक्ति को देय थी।
- 4 नौकरी के दौरान आई किसी भी स्थिति तथा पूर्ण विकलांगता की स्थिति में कोई भी लाभ देय नहीं था।
- 5 नौकरी छोड़ने के पश्चात् सदस्य की मृत्यु होने पर केवल प्रत्याहरण (निकासी) लाभों का भुगतान होता था और ऐसी स्थिति में विधवा को कोई भी पेंशन देय नहीं थी।
- 6 रुपये 5000/- के मासिक वेतन पर अधिकतम मासिक परिवार पेंशन
- 7 पेंशन की राशि रुपये 1050/- प्रतिमाह तथा 7 वर्ष की न्यूनतम सेवा पर रुपये 1750/- थी।
- 8 परिवार के सदस्यों के अतिरिक्त किसी अन्य व्यक्ति के नामांकन का प्रावधान नहीं था।
- 9 आश्रित पिता या माता को पेंशन का कोई प्रावधान नहीं था।
- 10 पूँजी वापसी का कोई प्रावधान नहीं था।
- 11 नौकरी में न होने पर जिस सदस्य के खाते का निपटारा न हुआ हो, उसकी मृत्यु होने पर विधवा/बाल पेंशन का प्रावधान

कर्मचारी पेंशन योजना 1995

(नई योजना)

- मासिक विधवा पेंशन एक माह की सेवा के पश्चात् देय है।
- मासिक परिवार पेंशन एक ही समय पर तीन व्यक्तियों जैसे विधवा/विधुर तथा दो बच्चों को देय है। इसके अतिरिक्त परिवार के एक विकलांग बच्चे को आजीवन पेंशन देय है।
- एक माह की नौकरी पर ही विकलांग हुए व्यक्ति को मासिक पेंशन प्राप्त हो जाती है।
- नौकरी छोड़ने के पश्चात् भी यदि सदस्य की मृत्यु हो जाती है तो विधवा/विधुर व 2 बच्चों को पेंशन प्राप्त होता है यदि पेंशन निधि का सदस्य बना रहता है।
- वर्तमान में रु. 6500 के मासिक वेतन पर परिवार पेंशन की राशि
- रु. 1750 तथा 876/- प्रतिमाह (दो बच्चों के लिए) होगी।
- परिवार न होने की स्थिति में किसी भी व्यक्ति का नामांकन हो सकता है।
- नामांकन न होने की स्थिति में आश्रित पिता या माता मासिक पेंशन के पात्र हैं।
- पेंशनभोगी द्वारा विकल्प देने पर मूल पेंशन का 100गुना राशि बतौर पूँजी वापसी देय।
- सदस्य के नौकरी में न होने पर भी मृत्यु होने पर अल्प सेवा के योजना प्रमाण पत्र के धारक को विधवा/बच्चों को पेंशन देय है।

कर्मचारी पेंशन योजना 1971

(पुरानी योजना)

नहीं।

- 12 केवल 25 वर्ष की आयु से कम के एक अनाथ को पेंशन देय थी।
- 13 पेंशन के कोमूटेशन का कोई प्रावधान नहीं।
- 14 अग्रिम पेशगी रसीद/जीवित होने के प्रमाणपत्र जैसे कुछ कागजात प्रस्तुत करने पर चेक अथवा डाकघर के माध्यम से पेंशन का संवितरण।

कर्मचारी पेंशन योजना 1995

(नई योजना)

- (एक ही समय पर) दो अनाथ बच्चों को विधवा पेंशन का 75 प्रतिशत पेंशन कम से कम रुपये 250/- प्रतिमाह प्रति बच्चा मिलेगी।
- 16.11.1998 से मूल पेंशन के 1/3 तक पेंशन में परिवर्तन (कोमूटेशन) का प्रावधान
- पेंशनभोगी के बैंक द्वारा बैंक खाते में अपने आप पेंशन जमा करने की व्यवस्था।

कर्मचारी भविष्य निधि योजना-1952 एवं कर्मचारी पेंशन योजना-1995 के साथ ही साथ एक और अत्यंत महत्वपूर्ण एवं प्रभावी सामाजिक सुरक्षा योजना कर्मचारियों के हितों को ध्यान में रखकर बनाई एवं संचालित की जा रही है। इस योजना का नाम "कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध बीमा योजना-1976" है। यह योजना उन सभी कारखानों/स्थापनाओं पर लागू है जिन पर कर्मचारी भविष्य निधि योजना-1952 लागू होता है। वे सभी कर्मचारी जो भविष्य निधि के सदस्य हैं, इस योजना के सदस्य हैं।

सेवा में रहते हुए यदि किसी सदस्य की मृत्यु हो जाती है जो कर्मचारी भविष्य निधि अथवा छूट प्राप्त भविष्य निधि का सदस्य है तो उसके आश्रित परिवार के सदस्यों को आर्थिक सहायता प्रदान की जाती है। इस योजना के संबंध में तथा अन्य दोनो सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का पर्यावलोकन नीचे प्रस्तुत है :-

	कर्मचारी भविष्य निधि योजना,1952	कर्मचारी पेंशन योजना,1995	कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध योजना,1976
लाभ:	सेवानिवृत्ति, त्यागपत्र अथवा मृत्यु के दिन एकत्रित राशि और उसपर ब्याज गृहनिर्माण, उच्च शिक्षा, विवाह, बीमारी जैसे खर्च हेतु आंशिक राशि निकालने की अनुमति है।	वार्धक्य/सेवानिवृत्ति अपंगता, उत्तर जीवी, विधवा (विधुर), बच्चों के लिए मासिक लाभ। कर्मचारी की सेवा के अंतिम वर्ष में औसतन वेतन और सेवा के कुल वर्षों के आधार पर पेंशन राशि। अपंग/शिशु न्यूनतम पेंशन परिवार लाभ पेंशन योजना के भागीदारों को पूर्व सेवा लाभ।	मृत्यु हो जाने पर मृत्यु से पूर्ववीं बारह महीने के दौरान कर्मचारी भविष्य निधि खाते में औसतन बकाया के बराबर एकमुश्त लाभ यदि भविष्य निधि का बकाया 35000/- रुपये से कम है। 35000/- रुपये से अधिक औसत बकाया के मामले में अदा की जाने वाली राशि के साथ औसतन बकाया राशि का 25% भी अदा किया जाएगा बशर्ते ये राशि 35000/- रुपये से अधिक और 60000/- रुपये से कम हो।
अंशदान:			
नियोक्ता	3.67% (182 उद्योग) 1.67% (5 उद्योग) 12% (182 उद्योग)	8.33%	0.5%
कर्मचारी	10% (5 उद्योग) कोई नहीं	कोई नहीं 1.16%	कोई नहीं

	कर्मचारी भविष्य निधि योजना,1952	कर्मचारी पेंशन योजना,1995	कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध योजना,1976
सरकार			कोई नहीं
प्रशासनिक प्रभार अछूट प्राप्त स्थापनाओं पर	1.10%	—	0.01%
निरीक्षण प्रभार छूट प्राप्त स्थापनाओं पर	0.18%	लागू नहीं	0.005%

स्रोत: कर्मचारी भविष्य निधि संगठन वार्षिक रिपोर्ट मध्यप्रदेश क्षेत्र (2011-12)

कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952 में अंशदायी भविष्य निधि का प्रावधान है, कर्मचारी पेंशन योजना 1995 जोकि 16.11.1995 से कर्मचारी पेंशन योजना 1971 के स्थान पर है, में मासिक पेंशन तथा कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध बीमा योजना 1976 के अंतर्गत किसी कामगार की मृत्यु होने पर बीमा-कवर का भी प्रावधान है।

सुझाव

कर्मचारी राज्य बीमा निगम की सबसे बड़ी कमी प्रबंधकीय कुशलता के अभाव की है क्योंकि इसमें उच्च पदों पर आसीन प्रबंधकों एवं संचालकों की नियुक्तियाँ भारत सरकार के द्वारा एवं आई.ए.एस. अथवा पी.सी.एस. अधिकारियों द्वारा की जाती हैं, जिनमें व्यावसायिक प्रबंधकीय सम्बंधी कुशलता एवं व्यापारिक सूझबूझ की कमी होती है। इस सम्बन्ध में निम्नलिखित सुझाव दिए जा रहे हैं—

1. निगम के प्रबंधकों एवं संचालक मण्डल के सदस्यों का चुनाव राष्ट्रीय हित की भावना तथा उद्योग की कुशलता को दृष्टि में रखकर किया जाना चाहिए।
2. संचालक मण्डल में विभिन्न वर्गों जैसे वित्त, तकनीकी प्रशासन तथा श्रमिकों के प्रतिनिधियों को लिया जाना चाहिए।
3. प्रबंधक मण्डलों को राजनीतिज्ञों से अलग रखना चाहिए। ए.डी. गरेवाला के अनुसार “उत्तरदायित्व के दोहरेपन को दूर करने के लिए ही नहीं, बल्कि राजनीतिक जीवन में पवित्रता बनाए रखने के लिए राजनीतिज्ञों को बोर्ड से अलग रखना चाहिए।”
4. संचालक मण्डल के सदस्यों एवं अध्यक्ष का चुनाव इस प्रकार किया जाना चाहिए कि वे एक टीम

- के रूप में कार्य कर सकें।
5. संचालक के पद पर योग्य व उचित व्यक्ति का ही चुनाव होना चाहिए और इसके लिए यदि निजी क्षेत्र से व्यक्ति लेने पड़ें तो हिचकिचाना नहीं चाहिए।
 6. आवश्यकतानुसार विभिन्न विषयों पर प्रबंध संचालक को सलाह देने के लिए एक सलाहकार समिति नियुक्त की जानी चाहिए।
 7. जहाँ तक व्यापक और सामान्य नीतियों का प्रश्न है, निगम को सरकार के निर्देशन एवं नियंत्रण में कार्य करना चाहिए।
 8. सरकार द्वारा निश्चित की गई व्यापक नीतियों की सीमाओं में उपक्रमों को अधिकाधिक स्वतंत्रता मिलनी चाहिए।
 9. उच्च अधिकारियों को केवल महत्वपूर्ण बातों में ही हस्तक्षेप करना चाहिए।
 10. निगम के अधिकारियों द्वारा ठोस आर्थिक आधारों पर निर्णय लेना चाहिए, उन्हें सचिवों और मंत्रियों के अनुचित दबाव को नहीं मानना चाहिए। कर्मचारी राज्य बीमा निगम के संगठन की कठिनाई को दूर करने के लिए यह आवश्यक है कि (1) एक ऐसी नीति निर्धारित की जाए जिसमें विभिन्न प्रकार के उद्योगों के संगठन के प्रारूप को निश्चित किया जाए। (2) एक ही क्षेत्र में एक से अधिक संगठन नहीं होने चाहिए क्योंकि ऐसा होने से बड़े पैमाने की मितव्ययिताएँ समाप्त हो जाती हैं। श्री एप्पलबी ने यह सुझाव दिया था कि एक प्रकार के उपक्रमों को एक ही एकीकृत संगठन के अंतर्गत लाया जाना चाहिए। यहाँ यह उल्लेखनीय है कि सरकार ने उचित कदम इस सम्बन्ध में उठाए हैं।

यद्यपि वास्तव में निगम के कार्यों का व्यवस्थित रूप से मूल्यांकन किया जाना चाहिए, लेकिन निगम का मूल्यांकन निजी उपक्रमों के मूल्यांकन से भिन्न होगा, क्योंकि निगम में केवल लाभों को ही प्रगति का आधार तथा सूचक नहीं माना जाता है। इसमें सामाजिक सुरक्षा के दृष्टिकोण से भी कई बार व्यय करना पड़ता है, अतः उत्पादन लागतों में कमी तथा माल की किस्म या उपलब्ध की जाने वाली सेवा की कुशलता के आधार पर समीक्षा की जानी चाहिए। श्रम समस्याओं के अंतर्गत यह कहा जा सकता है कि टेक्नीशियनों एवं इंजीनियरों द्वारा संस्थान छोड़कर चले जाने की समस्या को गम्भीरता से लेना चाहिए प्राविधिक कर्मचारियों को पदोन्नति के उचित अवसर मिलने चाहिए और व्यवसाय विकास कार्यक्रम अपनाकर उत्तम कर्मचारियों को रखने की व्यवस्था करनी चाहिए।

कर्मचारी राज्य बीमा निगम में कार्यरत अनेक कर्मचारियों से सम्पर्क किया गया तो उन्होंने बताया कि हमको यह तक नहीं पता के हम केंद्र सरकार के कर्मचारी हैं अथवा राज्य सरकार के। कर्मचारियों के बच्चों को शिक्षा सम्बंधी कोई सुविधा उपलब्ध नहीं कराई जाती है। निगम के अपने आवास नहीं हैं जिनसे कर्मचारी वर्ग इस सुविधा का लाभ उठा सके। कर्मचारी राज्य बीमा अस्पतालों की यह स्थिति है कि भवन तो बहुत अच्छे ढंग से निर्मित हैं जिनमें योग्य एवं अनुभव डॉक्टर हैं परंतु आधुनिक तकनीक युक्त न तो उपकरण ही हैं, और न ही अच्छी दवाईयाँ उपलब्ध हैं। समस्त कर्मचारीगण इस सुविधा से वंचित हैं। इस सुविधा को सुचारु रूप से चलाने के लिए कर्मचारी राज्य

बीमा निगम को ठोस कदम उठाने की आवश्यकता है जिससे कर्मचारीगण उपयुक्त सुविधाओं का भरपूर लाभ उठा सकें।

कर्मचारी राज्य बीमा निगम एवं भविष्य निधि संगठन के अंतर्गत व्याप्त सदस्यों से साक्षात्कार

1. सदस्य का नाम :-----
2. नियोक्ता संस्था का नाम एवं पता -----

3. पद नाम/श्रेणी: -----
4. सदस्यता गृहण करने की तिथि : -----
5. योजना/योजनाओं का नाम जिनके आप सदस्य हैं –
(i):-----
(ii) :-----
(iii) :-----
(iv) :-----
6. क्या आप नियमित सदस्य हैं? हाँ/नहीं
7. योजना का सदस्य बनने की क्या आवश्यकता है अर्थात इससे क्या लाभ है?:

8. क्या भविष्य निधि/बीमा खाता से धन आहरण करने की आवश्यकता पड़ी— हाँ/नहीं
9. यदि हाँ तो बताइये—
(i) उद्देश्य :-----
(ii) आहरण राशि:-----
(iii) समंस में समय :-----
10. क्या खाता से पैसा आहरण करने में कोई कठिनाई होती है— हाँ/नहीं
11. यदि हाँ तो कठिनाई का स्पष्टीकरण दीजिए? :-----
12. वर्तमान में आप जिस योजना के सदस्य हैं क्या वह योजना उचित है? हाँ/नहीं
13. यदि योजना उचित नहीं है तो क्या परिवर्तन चाहते हैं? :-----
14. वर्तमान योजनाएँ पर्याप्त हैं या और नई योजनाएँ आना चाहिए? :-----

15. भविष्य निधि/राज्य बीमा सदस्य के कर्मचारी/अधिकारी पूरा सहयोग करते हैं? हाँ/नहीं
16. क्या आप मानते हैं कि कर्मचारी भविष्य निधि/कर्मचारी राज्य बीमा सदस्य बनने से व्यक्ति को आर्थिक-सामाजिक सुरक्षा प्राप्त होती है? हाँ/नहीं

17. आपको कर्मचारी भविष्य निधि/कर्मचारी राज्य बीमा से कोई शिकायत है— हाँ/नहीं
18. यदि कोई शिकायत है तो स्पष्ट कीजिए? :-----

19. सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में और सुधार/श्रेष्ठता लाने के लिए अपने सुझाव दीजिए?

20. अन्य कोई विशेष बात ...यदि हो) :-----

दिनांक—

कर्मचारी के हस्ताक्षर

स्थान

संदर्भ ग्रंथ सूची

(अ) पुस्तकें

1. शर्मा ए.के., मजदूरी नीति तथा सामाजिक सुरक्षा, ओमेगा पब्लिकेशंस, नई दिल्ली, 2010.
2. ममोरिया एवं देशलहरा, सेवीवर्गीय प्रबंध एवं औद्योगिक संबंध, साहित्य भवन, आगरा, 2006
3. *Abhyankar N.G., Industrial Labour and Social Security*
4. *Adarkar B.P., Health Insurance for Industrial Worker in India*
5. *Adarkar B.P., Social Security Plan, 2008.*
6. *Agrawal A.N., Social Insurance in India*
7. *Best John W., Research in Education, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1959,*
8. *Beveridge Sir Wiliam, Social Insurance & Applied Statistics*
9. *Black & Champion, Methods and Issues in Social Research, John Viley & Sons, New York.*
10. *Bose R.N., Hand Book of Labour Laws*
11. *Bruce M. The Coming of a Welfare State*
12. *Bye and Hewett, Applied Economics*
13. *Chansarkar M.A., Social Insurance for the Indian Working Class*
14. *Good Charter V., Methodology of Educational Research Appleton Century Company Inc., N. York.*
15. *वाजपेयी आर.एस., सामाजिक अनुसंधान तथा सर्वेक्षण, किताब घर, कानपुर (उ.प्र.), 2000.*
16. *Desai A.R., Social Background of Indian Nationalism, Himalaya Publishing House, Mumbai, 2008*
17. *Kol G.D.S. , Labour Welfare in India-2009*
18. *उपाध्याय ज्ञानेन्द, शर्मा आर. एल. एवं दयाल पी. ; व्यवसाय समाज और सरकार, रमेश बुक डिपो,*

जयपुर, 2009

19. आहूजा राम, सामाजिक अनुसंधान, रावत पब्लिकेशंस, नई दिल्ली, 2010
 20. Kothari C.R., "Research Methodology": Methods & Techniques, New Age Pub., New Delhi
 21. सक्सेना, श्रमिक समस्याएँ एवं सामाजिक सुरक्षा, 2010.
 22. जैन सी.एम., लोक सेवीवर्गीय प्रशासन, कॉलेज बुक डिपो, जयपुर, 2010
 23. भारती सुदेश, प्रशासनिक सिद्धांत एवं प्रबंध, नेशनल पब्लिशिंग हाउस, जयपुर, 2009
 24. Elton Mayo, Social Problems of Indian Industry, 1998
 25. कुमार प्रमिला, मध्यप्रदेश एक भौगोलिक अध्ययन, मध्यप्रदेश हिंदी ग्रंथ अकादमी, भोपाल, 2012
 26. Zikmund W.G., Research Methods, The Dryden Press, New-York, 1993
 27. Jain S.K. , - Industrial Sociology-2012
 28. अग्रवाल जे. के., शोध प्रणाली एवं सांख्यिकीय विधियाँ, रमेश बुक डिपो, जयपुर, 2012
 29. Giri V.V., Labour Problems in Indian Industry, 1965
 30. त्रिवेदी आर. एस. एवं शुक्ला जी. पी., रिसर्च मैथडोलॉजी, साहित्य भवन आगरा, 2011
 31. नौलखा आर.एल., बीमा के तत्व (राजस्थान एवं एम.डी.एस. वि.वि. के लिए), रमेश बुक डिपो, जयपुर, 2009
 32. नौलखा नौलखा आर.एल., औद्योगिक संबंध एवं सामाजिक सुरक्षा, रमेश बुक डिपो, जयपुर, 2010
 33. नौलखा नौलखा आर.एल., औद्योगिक सत्रियम रमेश बुक डिपो, जयपुर 2010
 34. अग्रवाल आर.सी. एवं गुप्ता आर.के., सेवीवर्गीय प्रबंध, साहित्य भवन, प्रा.लि. आगरा, 2008
 35. Wilson & Levy, Workmen's Compensation , 1964
- (ब) रिपोर्ट्स, सेमीनार, जर्नल्स, समाचार पत्र पत्रिकाएँ इत्यादि
1. Annual Reports: EPFO
 2. कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध उपबंध अधिनियम, किशोर बुक डिपो, जयपुर।
 3. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन सदस्य मार्गदर्शिका, 2010
 4. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, मध्यप्रदेश क्षेत्र, वार्षिक रिपोर्ट, 2011-12, क्षेत्रीय कार्यालय, इंदौर (मध्यप्रदेश)
 5. E.S.I. Corporation, Annual Reports
 6. E.S.I. Corporation, Codification of Class Laws
 7. E.S.I. Corporation, Know Your Own State Insurance Schemes
 8. E.S.I. Corporation, Regulations
 9. E.S.I. Corporation, Report of the Review Committee
 10. E.S.I. Corporation, Statistical Abstracts
 11. E.S.I. News : New Delhi
 12. म.प्र. श्रम कल्याण मण्डल, मार्गदर्शिका, क. भ. नि. योजना 2010
 13. Employer's Guide-2010, Employees Provident Fund Organization, New Delhi, 2011
 14. ESIC Employers Guide, Bhikaji Marg New Delhi, 2011
 15. तिवारी संजय एवं दुबे हरिशंकर, "वर्तमान परिदृश्य में आर्थिक व्यवस्था व बीमा व्यवसाय", सेवा क्षेत्र : 21वीं शताब्दी में महत्व एवं संभावनाएँ, राष्ट्रीय संगोष्ठी, डी.एन. जैन महाविद्यालय, जबलपुर।

16. निधि: 6 माही (विभागीय पत्रिका) क. भ. नि. संगठन, क्षेत्रीय कार्यालय, म.प्र. इंदौर
17. Govt. of India, Dock Worker Act, 1948
18. Govt. of India, Industrial Disputes Act, 1953
19. Govt. of India, Report of Study Group on Social Security
20. Govt. of India, The Employees State Insurance Act, 1948
21. पी. माधव राव, " Social security administration in India - study of provident funds and pension scheme "Economic and political weekly : a Sameeksha Trust publ.. - Mumbai, 30-12-2005.
22. पोर्टर, डब्ल्यू. लायमेन, स्टीयर्स एवं रिचर्ड एम., "Organizational, Work and Personal factors in Employee Turnover and Absenteeism", Academy of Management Journal, University of Californial, Irvin.
23. श्रम समाचार, नई दिल्ली, 2011
24. रैण्डल पी. एलिस, मुनीर आलम एवं इंदिरा गुप्ता, "Health Insurance in India : Prognosis and Prospectus"Economic and political weekly : a Sameeksha Trust publ.. - Mumbai
25. Know Your EPF Schemes, The Central EPF Comm. New Delhi, 2010
26. साक्षी: मासिक समाचार गृह पत्रिका
27. सांख्यिकीय विवरणिका, भीकाजी मार्ग नई दिल्ली, 2010
28. Member's Handbook EPFO, Ministry of Labour, Govt. of India, 2010
29. वार्षिकी कर्मचारी पुस्तिका, राज्य बीमा निगम म.प्र. प्रकाशन, इंदौर, 2011-12
30. The Economic Times : New Delhi
31. The Hindustan Times : New Delhi
32. गुहान एस. 'Social Security options for developing countries', International Labour Review, Madras Institute of Development Studies, 22-24 November, 1993.

(स) वेबसाइट्स

1. <http://labour.nic.in>
 2. <http://www.indiansocialsecurity.org/>
 3. <http://www.esic.in>
 4. <http://esic.nic.in/>
 5. <http://www.esicmp.in/>
 6. <http://www.indiae.in/jabalpur/employees+state+insurance+corporation>
 7. <http://www.epfindia.gov.in/>
 8. www.epfindia.gov.in/MembBal.html
 9. <http://epfomadhyapradesh.nic.in/>
 10. <http://www.epfjabalpur.com>
-