SJIF 2016 : 4.44
ISSN: 2348-3083
An International Peer Reviewed & Referred
SCHOLARLY RESEARCH JOURNAL FOR
HUMANITY SCIENCE & ENGLISH LANGUAGE

कर्मचारी भ वष्य नि ध संगठन के योजना का वश्लेषणात्मक शोध जबलपुर जिले केसंदर्भ मे

श्री जय शंकर शर्मा

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

''राज्य यथा संभव सभी लोगों के कल्याण को एक ऐसे सामाजिक ढांचे का निर्माण करते हुए प्रोत्साहन देगा जिसमें राष्ट्रीय जीवन की समस्त संस्थाओं को सामाजिक, आर्थिक तथा राजनैतिक न्याय प्राप्त हो सकें।''[1]

(भारतीय संविधान के भाग–4 में वर्णित राज्य के नीति निर्देशक तत्व)

अतः राष्ट्रीय उत्पादकता एवं निर्माण में अपना योगदान देने वाले कर्मचारियों और औद्योगिक श्रमिकों को समुचित सामाजिक–आर्थिक सुरक्षा प्रदान करने के उद्देश्य को समक्ष रखकर शासन द्वारा सामाजिक–आर्थिक सुरक्षा योजनाओं एवं कार्यक्रमों के संचालन हेतु कर्मचारी भविष्य निधि संगठन की स्थापना की गई।

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन की स्थापना हेतु भारत सरकार द्वारा 15 नवंबर 1951 को इस आशय का एक विधेयक पारित करने हेतु संसद में रखा गया। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन विश्व के सबसे बड़े सामाजिक सुरक्षा संगठनों में से एक है जोकि औद्योगिक संगठनों और अन्य संस्थानों में कार्यरत कर्मियों/ कर्मचारियों को सामाजिक–आर्थिक सुरक्षा प्रदान करता है। संगठन के प्रावधानों के अनुसार ''कर्मचारी भविष्य निधि प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम–1952'' नामक विधेयक संसद में पारित किया गया।

सर्वप्रथम सन् 1948 में केन्द्रीय विधान परिषद में एक गैर–सरकारी विधेयक प्रस्तुत किया गया था जिसे केवल इस आश्वासन के पश्चात् वापस ले लिया गया था कि सरकार स्वयं इस संबंध में एक संपूर्ण विधेयक (बिल) प्रस्तुत करेगी। लक्ष्यगत यह रखा गया कि जनवरी 1951 में प्रांतीय श्रम मंत्रियों के सम्मेलन में कानून बनाया जाए। प्रथम दृष्टया यह विधेयक केन्द्रीय या किसी राज्य सरकार या स्थानीय निकाय के स्वामित्व के प्रतिष्ठानों के अतिरिक्त अनुसूची एक में उल्लेखित 6 बड़े संगठित उद्योगों में अंशदायी भविष्य निधि के रूप में लागू किया गया था। समय के साथ इस संगठन का सर्वांगीण विकास किया गया तथा संगठन द्वारा संचालित भविष्य निधि योजना वर्तमान में 187 वर्गीकृत उद्योगों में कार्यरत कर्मचारियों/श्रमिकों पर लागू है एवं लगभग 8 करोड़ से भी अधिक औद्योगिक कर्मचारी इसके सदस्य हैं। कर्मचारी हितों को ध्यान में रखकर भविष्य निधि योजना में अंशदान बढ़ाकर 12 प्रतिशत तक कर दिया गया है।

जैसे–जैसे औद्योगीकरण विकसित हुआ तो श्रमिकों के आर्थिक और सामाजिक शोषण में वृद्धि भी होने लगी जिसके फलस्वरूप भारतीय उद्योगों में असंतोष की व्यापक लहर फैलने लगी। श्रम समस्याओं के समाधान हेतु 1929–30 में शाही आयोग का गठन किया गया जिसमें अपने प्रतिवेदन में भविष्य निधि योजना जैसी कोई सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करने का सुझाव दिया गया था। सन 1934 एवं 1938 में कानपुर और बम्बई में गठित की गई श्रम समितियों ने शाही आयोग के इस सुझाव को अपना समर्थन प्रदान किया लेकिन तत्कालीन ब्रिटिश सरकार ने इसे कोई वैधानिक स्वरूप प्रदान नहीं किया।[2]

---

[1]. कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध उपबंध अधिनियम, पृ. 2, किशोर बुक डिपो, जयपुर.

[2]. कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध उपबंध अधिनियम, किशोर बुक डिपो, जयपुर।

द्वितीय विश्वयुद्ध के कारण सामाजिक सुरक्षा के विचार की गति मंद पड़ गई। यद्यपि अदारकर समिति का गठन इसी अवधि में हुआ था। सन 1947 के श्रम मंत्रियों के सम्मेलन में भी भविष्य निधि योजना के प्रश्न को उठाया गया था। सरकार के निश्चित आश्वासन के पश्चात् गैर–सरकारी विधेयक को वापस ले लिया गया था। भविष्य निधि योजना को सन् 1948 में सर्वप्रथम विधिक स्वरूप प्रदान किया गया जब ''कोयला खदान भविष्य निधि एवं बोनस योजना अधिनियम–1948'' पारित किया गया।[3] यह अधिनियम धीरे–धीरे लोकप्रिय होने लगा। इससे प्रभावित होकर अन्य उद्योगों में भी इस योजना को लागू करने के लिए ''कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम–1952'' पारित किया गया। अनेक राज्यों ने भी इसका अनुसरण किया और वहाँ की नव–निर्वाचित सरकारों ने भविष्य निधि अधिनियम पारित किए। जैसे असम चाय बगान भविष्य निधि अधिनियम–1955 एवं सीमेन्ट भविष्य निधि अधिनियम–1966 इत्यादि। कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम–1952 पूर्व में एक अध्यादेश (1951) के माध्यम से लागू किया गया था।

प्रारंभ में कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम 6 उद्योगों पर लागू किया गया था– (1) सीमेंट (2) सिगरेट (3) विद्युत (4) यांत्रिक व सामान्य इंजीनियरिंग के उत्पाद (5) लौह इस्पात (6) कागज तथा वस्त्र उद्योग जिनमें 50 अथवा अधिक व्यक्ति कार्यरत थे। इसके पश्चात् इस अधिनियम को अनेक उद्योगों पर लागू किया गया। एक संशोधन द्वारा 31 दिसंबर 1960 से उन स्थापनाओं को भी अधिनियम की परिधि में लाया गया जिसमें 20 या अधिक कर्मचारी कार्यरत हों बशर्ते 50 या अधिक कर्मचारियों वाली स्थापना को इसके गठन के तीन वर्ष या 20 से अधिक किंतु 50 से कम कर्मचारियों वाली स्थापना ने उसके गठन के 5 वर्ष पूरे कर लिये हों। अधिनियम में अन्य संशोधन के माध्यम से 22 सितंबर 1997 से शैशव अवधि समाप्त कर दी गई है।

अधिनियम समय–समय पर नये विनिर्दिष्ट उद्योगों/स्थापनाओं पर लागू किया गया है। वर्तमान में अधिनियम 187 विनिर्दिष्ट उद्योगों/स्थापनाओं पर लागू है। वर्तमान स्वरूप में लागू अधिनियमों की संक्षिप्त जानकारी निम्नानुसार है –

1. अधिनियम का संक्षिप्त नाम –

''कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम–1952''

2. प्रभावशील क्षेत्र/विस्तार –

जम्मू एवं काश्मीर राज्य को छोड़कर संपूर्ण भारत में लागू। धारा 16 के उपबंधों के अधीन रहते हुए, यह –

(i) ऐसे प्रत्येक संस्थान जो कि अनुसूची-I में उल्लिखित किसी भी उद्योग के अंतर्गत एक कारखाना है तथा जिसमें 20 या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं; और

(ii) 20 या अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाले ऐसे अन्य किसी संस्थान/संस्थानों के वर्ग जिसे केन्द्रीय सरकार राजपत्र में अधिसूचना द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट करे, पर लागू होता है।

किंतु 20 व्यक्तियों से कम की निश्चित संख्या में, जिसका अधिसूचना में उल्लेख हो, नियोजित करने वाले संस्थानों पर इस अधिनियम के प्रावधानों को, ऐसा करने के आशय का कम से कम दो माह का नोटिस देकर केन्द्रीय सरकार राजपत्र में अधिसूचना जारी करके लागू कर सकेगी।

इस धारा की उपधारा (3) या धारा 16 की उपधारा (1) में से किसी तथ्य के बावजूद केन्द्रीय भविष्य निधि आयुक्त को चाहे इस निमित्त आवेदन किया गया हो या यह आशंका हो कि किसी संस्थान के नियोक्ता एवं कर्मचारियों के बहुमत के बीच सहमति हुई है, इस अधिनियम के प्रावधानों को उस संस्थान पर लागू किया जाए, राजपत्र में अधिसूचना जारी करके इस अधिनियम के प्रावधानों को इस निमित्त सहमत तिथि पर या उस तिथि से अथवा सहमति के बाद की किसी अन्य तिथि से लागू कर सकेगा।

---

[3]. कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध उपबंध अधिनियम, किशोर बुक डिपो, जयपुर।

''किसी भी समय नियोजित व्यक्तियों की संख्या 20 से कम हो जाने पर भी, वह संस्थान जिस पर यह अधिनियम लागू है, वह इस अधिनियम के अंतर्गत बना रहेगा।''

3. समुचित सरकार –

समुचित सरकार (Appropriate Government) से तात्पर्य है –

(i) केन्द्रीय सरकार से संबंधित या नियंत्रण के अधीन संस्थान के संबंध में, या रेल कंपनी, बड़ा बंदरगाह खान या तेल क्षेत्र (ऑईल फील्ड) या नियंत्रित उद्योग (या वह संस्थान जिसके विभाग या शाखाएँ एक से अधिक राज्य में हों, के संबंध में) केन्द्रीय सरकार; तथा

(ii) अन्य किसी संस्थान के संबंध में राज्य सरकार।

वस्तुतः मूल रूप में इस अधिनियम को लागू करने एवं विभिन्न प्रशासनिक एवं नीतिगत निर्णय देने में केन्द्रीय सरकार को ही समस्त अधिकार प्राप्त हैं परंतु कुछ धाराओं में समुचित सरकार के रूप में राज्य सरकारों को कुछ शक्तियाँ देकर नीतिगत प्रकरणों में राज्य सरकारों को भी इस अधिनियम में भागीदार बनाया गया है। उद्देश्य शायद यह है कि औद्योगिक विकास में राज्य सरकारों की महत्वपूर्ण भूमिका है और कुछ प्रावधानों से उद्योगों के अस्तित्व की लड़ाई में दो सरकारों की नीतिगत टकराहट अवरोध उत्पन्न न करे। अतः समुचित सरकार के रूप में राज्य सरकार अपने विवेकानुसार बिना केन्द्रीय सरकार पर निर्भर रहे निर्णय ले सके। राज्य सरकार की ये शक्तियाँ धारा 17 में वर्णित हैं। सन् 1973 के 40वें अधिनियम के पूर्व धारा 14 (6) के अंतर्गत क्षति की वसूली का उत्तरदायित्व राज्य सरकार अर्थात समुचित सरकार पर ही था।

4. प्राधिकृत अधिकारी –

''प्राधिकृत अधिकारी'' से तात्पर्य है, केन्द्रीय भविष्य निधि आयुक्त, भविष्य निधि उपायुक्त, क्षेत्रीय निधि आयुक्त या अन्य ऐसा अधिकारी जिसको केन्द्रीय सरकार द्वारा राजकीय राजपत्र में अधिसूचित किया गया हो। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन एक प्रगतिशील संगठन है इसलिए इसमें समय तथा कर्मचारियों की बढ़ती हुई आवश्यकताओं का सदैव ध्यान रखा गया है, फिर भी कामगार श्रेणी की निरंतर बढ़ती हुई आवश्यकताओं को पूर्ण करने हेतु संगठन सतत् रूप से प्रयत्नशील है। अतः संगठन द्वारा अपनी विविध योजनाओं और लागू अधिनियम में समय–समय पर आवश्यक संशोधन किए गए हैं।

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन विश्व के सबसे बड़े सामाजिक सुरक्षा संगठनों में से एक है। यह संगठन राष्ट्र निर्माण एवं राष्ट्रीय उत्पादकता में वृद्धि करने के लिए जो कर्मचारी/कामगार अपना जीवन अर्पित करते है, उनके लिए वृद्धावस्था या मृत्यु पश्चात् उनके परिवारों हेतु सामाजिक–आर्थिक सुरक्षा की व्यवस्था करता है। अतः कर्मचारियों या कामगार सदस्यों को विभिन्न योजनाओं के माध्यम से सामाजिक सुरक्षा एवं आर्थिक सहायता की व्यवस्था करना कर्मचारी भविष्य निधि संगठन की स्थापना का एकमात्र उद्देश्य है।

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन जिसके माध्यम से ''कर्मचारी भविष्य निधि योजना–1952'', ''कर्मचारी पेंशन योजना–1971'', ''कर्मचारी सहबद्ध बीमा योजना–1976'' एवं ''कर्मचारी पेंशन योजना–1995'' इत्यादि संचालित हैं, उनके उद्देश्य निम्नलिखित हैं –

- कर्मचारी सदस्य को सामाजिक सुरक्षा देना जैसे–सेवानिवृत्ति पेंशन आदि
- भविष्य में आने वाली आकस्मिकताओं में आर्थिक सहायता करना
- परिवार के सदस्यों को सामाजिक–आर्थिक सुरक्षा प्रदान करना
- अस्वस्थता के दौरान सहायता
- विकलांगता की स्थिति में भी परिवार को आर्थिक सहायता प्रदान करना

उपरोक्त उद्देश्यों को पूरा करने के लिए कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के माध्यम से सदस्यों के लाभ हेतु निम्नांकित योजनाएँ संचालित की जा रही हैं।[4]

1. **सेवा निवृत्ति योजना** – 60 वर्ष की आयु या 20 वर्ष की सदस्यता पूर्ण करने पर सदस्य कर्मचारी को पेंशन सुविधा प्रदान की जाती है।
2. **न्यून दर पेंशन** – यदि कर्मचारी सदस्य 50 वर्ष की आयु पूर्ण कर लेता है किंतु आयु 58 वर्ष से कम होती है तो 10 वर्ष सदस्यता पूर्ण करने या नौकरी छोड़ने पर या सेवानिवृत्त होने पर न्यून दर से पेंशन प्रदान की जाती है।
3. **पूर्ण एवं स्थायी सदस्यता पेंशन** – यदि किसी कर्मचारी को सेवा के दौरान दुर्घटना आदि के कारण पूर्ण रूप से तथा स्थायी विकलांगता होती है तो ऐसी दशा में (यदि कर्मचारी ने एक माह की सदस्यता पूरी कर ली है तो) कर्मचारी को पेंशन प्रदान की जाती है।
4. **मासिक पारिवारिक पेंशन** – नौकरी के दौरान या नौकरी से बाहर रहते हुए यदि कर्मचारी सदस्य की मृत्यु हो जाती है तो ऐसे कर्मचारी के आश्रित सदस्य को मासिक पेंशन दी जाती है।

4.1 **विधवा/विधुर पेंशन**–कर्मचारी सदस्य/पेंशनर की मृत्यु होने की दशा में उसके जीवन साथी विधवा/विधुर को मासिक पेंशन दी जाती है।

4.2 **बाल पेंशन योजना** – 25 वर्ष की आयु तक तथा विधवा पेंशन के साथ–साथ विधवा पेंशन का 25% के बराबर मृत सदस्य के वैध बच्चों के लिए मासिक पेंशन का प्रावधान है। इसके अतिरिक्त परिवार में कोई विकलांग बच्चा हो तो उसे आजीवन पेंशन प्रदान की जाती है।

4.3 **अनाथ पेंशन** – मृत सदस्य की विधवा/विधुर की मृत्यु या विधवा/विधुर के पुनर्विवाह होने पर विधवा पेंशन के 75 प्रतिशत की दर से 25 वर्ष की आयु तक अनाथ बच्चों को पेंशन दी जाती है।

4.4 **नामित व्यक्ति/आश्रित माता–पिता को पेंशन** – सदस्य का परिवार या पेंशन पाने के लिए पात्र बच्चा न होने की स्थिति में सदस्य द्वारा नामित व्यक्ति को पेंशन प्रदान की जाती है। नामांकन न होने की दशा में सदस्य के आश्रित माता–पिता को पेंशन दी जाती है।

4.5 **पूँजी का प्रतिफल या वापसी** – सदस्य सेवानिवृत्ति के समय पूँजी की वापसी के तीन विकल्पों में से कोई भी विकल्प ले सकता है जिसमें सदस्य की मृत्यु होने पर नामित–परिवार को एकमुश्त राशि का भुगतान किया जा सकता है।

5. **अन्य सुविधाएँ** – जैसे कि पेंशन कम्प्यूटेशन, योजना प्रमाणपत्र, प्रत्याहरण सुविधा इत्यादि।

5.1 **योजना प्रमाण पत्र का विकल्प**– यदि सदस्य की सेवा अवधि दस वर्ष से कम है या उम्र पचास वर्ष से कम होने पर योजना प्रमाण पत्र का विकल्प देने की स्थिति में योजना प्रमाण पत्र प्रदान किया जाता है। पचास वर्ष की आयु एवं दस वर्ष की सेवा (अन्यंत्र संस्थान जहाँ योजना व्याप्त है और वह वहाँ पुनः कार्य किया हो) पूर्ण होने पर योजना प्रमाण पत्र के समर्पण करने पर मासिक पेंशन का लाभ प्रारंभ कर दिया जाता है। अन्य आकस्मिकताओं की स्थिति में कभी भी योजना प्रमाण पत्र समर्पित कर पारिवारिक पेंशन आदि का लाभ लिया जा सकता है।

5.2 **प्रत्याहरण लाभ**– 10 वर्ष की सेवा एवं 58 वर्ष की आयु पूर्ण न होने की स्थिति में परिवार पेंशन निधि में जमा राशि वापस ली जा सकती है।

देश के सभी राज्यों तथा क्षेत्रों में योजनाओं के लाभों को सुगमता से पहुँचाने के लिए सभी क्षेत्रों के अग्रणी बैंकों द्वारा लाभभोगियों को पेंशन के तुरंत भुगतान एवं नियमित संवितरण हेतु विशेष व्यवस्थाएँ की गई हैं। उदाहरण के लिए

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

मध्यप्रदेश क्षेत्र में कर्मचारी योजना–1995 के अंतर्गत पेंशन वितरण हेतु पंजाब नेशनल बैंक तथा भारतीय स्टेट बैंक से अनुबंध किया गया है।

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। इन्ही 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 है[5]–

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।
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

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

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। ''रिटेनिंग 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 गएः–

- 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) टिप्पणियाँः–**
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 [6]

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 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।

प्रारंभ में कर्मचारी भविष्य निधि योजना–1952 के अंतर्गत निधि की सदस्यता के लिए वह कर्मचारी पात्र होता था जिसका वेतन 300रु. प्रतिमाह तक था तथा जिसने एक वर्ष तक की सेवा अवधि पूरी कर ली हो। समय–समय पर किए गए संशोधनों के परिणामस्वरूप सदस्यता के लिए पात्रता की शर्तें कर्मचारियों के हित में उदार एवं सरल बनाई गई हैं। वेतन सीमा (पैरा 2च) तथा अर्हक सेवा अवधि (पैरा 26) के संबंध में सदस्यता हेतु कर्मचारी भविष्य निधि योजना–1952 में किए गए संशोधन द्वारा उदारीकरण का विवरण नीचे प्रस्तुत है–

कर्मचारी भविष्य निधि योजना 1 नवंबर सन् 1952 से लागू है, उक्त तिथि से लेकर दिसंबर 1971 तक तथा 09.

[6]. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन सदस्य मार्गदर्शिका–1998 (पृष्ठ 1–3)

08.1974 तक अर्हक सेवा अवधि के शर्तें लगभग समान रहीं किंतु उसके पश्चात् के वर्षों में अर्हक सेवा अवधि में काफी उदारता के साथ परिवर्तन किया गया। 01 नवंबर 1990 से इन शर्तों को और भी आसान बना दिया गया। अर्थात अब कोई भी संस्था में कोई व्यक्ति कर्मचारी के रूप में जिस तिथि को नियुक्त होता है, उसी तिथि से कर्मचारी भविष्य निधि योजना का सदस्य बन सकता है।

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन का गठन एवं प्रशासन

भारतीय संविधान के भाग–4 में राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांत विषयक अध्याय में यह उल्लेख है कि राज्य सामाजिक व्यवस्था का प्रभावी रूप से संरक्षित और सुरक्षित करने हेतु सभी लोगों के कल्याण के लिए, एक ऐसे सामाजिक ढांचे का निर्माण करते हुए, प्रोत्साहित करें जिससे राष्ट्रीय जीवन की समस्त संस्थाओं को सामाजिक, आर्थिक तथा राजनैतिक न्याय प्राप्त हो।

संविधान में उद्घाटित आदर्शों और उद्देश्यों को लागू करने के लिए भारत सरकार ने विभिन्न अधिनियमों के माध्यम से प्रयास किए। सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में कर्मचारी भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम–1952 एवं उसके अंतर्गत रचित तीनों योजनाओं अर्थात् कर्मचारी भविष्य निधि योजना–1952, कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध योजना–1976 तथा कर्मचारी पेंशन योजना–1995 भारत के श्रमिक वर्ग के लिए व्यापक और मुख्य सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों में से हैं। इन सभी योजनाओं का संचालन एवं प्रबंधन भारत सरकार के श्रम मंत्रालय के अंतर्गत स्थापित कर्मचारी भविष्य निधि संगठन द्वारा किया जाता है। संगठन का प्रधान कार्यालय ''भविष्य निधि भवन'' 15 बी, भीकाजी कामा प्लेस, नई दिल्ली में स्थित है। यह भविष्य निधि संगठन का केन्द्रीय कार्यालय है, तथा इसके अंतर्गत संपूर्ण भारत के विभिन्न अंचलों में संगठन के क्षेत्रीय कार्यालय हैं। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन ने अपनी समस्त योजनाओं को संपूर्ण भारत में सुचारू रूप से संचालित करने के लिए तथा प्रत्येक क्षेत्र में स्थापित उद्योगों एवं विभिन्न स्थापनाओं में 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.)

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन का प्रशासन एवं प्रबंध करने के लिए केन्द्रीय स्तर तथा क्षेत्रीय स्तर पर समितियाँ एवं उपसमितियाँ बनाई गई हैं। इन समितियों/बोर्डों का संक्षिप्त विवरण यहाँ प्रस्तुत किया गया है।

(I) केन्द्रीय न्यासी बोर्ड– यह एक त्रिपक्षीय निकाय है जिसकी रचना निम्नांकित तालिका अनुसार होती है :

केन्द्रीय न्यासी बोर्ड (कर्मचारी भविष्य निधि प्रशासन) का गठन

पदाधिकारी	सदस्य संख्या
अध्यक्ष	केंद्रीय श्रम मंत्री
उपाध्यक्ष	केंद्रीय श्रम राज्य मंत्री
केंद्र सरकार के प्रतिनिधि	05
राज्य सरकार के प्रतिनिधि	15
नियोक्ता प्रतिनिधि	10
कर्मचारी के प्रतिनिधि	11
केन्द्रीय भविष्य निधि आयुक्त	01 पदेन सदस्य
योग	**43**

स्त्रोत – कर्मचारी भविष्य निधि संगठन–वार्षिक रिपोर्ट 2012, पृष्ठ–78

इस प्रकार उपरोक्त केन्द्रीय न्यासी बोर्ड में 43 सदस्य होते हैं। बोर्ड की कार्य अवधि पाँच वर्ष होती है। इस बोर्ड के मुख्य कार्य निम्नलिखित होते हैं –

1. बोर्ड में निहित शक्तियों के अंतर्गत संचित निधि का प्रशासन और उससे संबंधित अन्य कार्यों का निष्पादन करना।
2. आय और व्यय खातों का निर्धारित प्रपत्रों में उचित प्रकार से रखरखाव करना।
3. योजनाओं के संचालन हेतु शक्तियाँ प्रत्यायोजित करना।
4. संगठन की वार्षिक रिपोर्ट एवं लेखा परीक्षित खातों को अभ्युक्ति सहित सरकार को प्रेषित करना।

(II) कार्यकारी समिति – केंद्रीय न्यासी बोर्ड के अधीन निधि प्रशासन के कार्यों को विस्तार देने के लिए कार्यकारी समिति होती है। यह समिति एक सांविधिक समिति है जिसे केन्द्रीय न्यासी बोर्ड से संबंधित प्रशासकीय मामलों के निष्पादन में सहायता मिल सके। समिति की अवधि ढाई वर्ष की है जिसकी रचना निम्नानुसार होती है –

सारणी क्रमांक 6 कार्यकारी समिति का गठन

पदाधिकारी	सदस्य संख्या
अध्यक्ष	1
केन्द्रीय सरकार के प्रतिनिधि	2
राज्य सरकार के प्रतिनिधि	3
कर्मचारी प्रतिनिधि	3
नियोक्ता प्रतिनिधि	3
केन्द्रीय भविष्य निधि आयुक्त	01 पदेन सदस्य
योग	**13**

स्त्रोत – कर्मचारी भविष्य निधि संगठन–वार्षिक रिपोर्ट 2012, पृष्ठ–80.

कार्यकारी समिति का अध्यक्ष भारत सरकार का श्रम सचिव होता है। इस समिति के कार्य निम्नांकित हैं :–

1. उपक्षेत्रीय कार्यालय/उपलेखा कार्यालय खोलना।
2. भूमि का क्रय, कार्यालय भवन एवं कर्मचारियों के लिए आवास गृहों के निर्माण के लिए बजट का अनुमोदन करना।
3. नये क्षेत्रों का सृजन करना तथा विद्यमान क्षेत्रों का विस्तार करना।
4. 50,000 रु. प्रतिमाह से अधिक किराये के भवन लेने हेतु अनुमोदन करना।
5. निवेश नीति पर विचार तथा निवेश पद्धति के उदारीकरण पर बोर्ड को समुचित सलाह देना।
6. संगठन के कर्मचारियों और अधिकारियों के कार्य मानकों का निर्धारण करना।
7. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के कर्मचारियों/अधिकारियों की भर्ती, वेतन, भत्ते और सेवाशर्तें आदि से संबंधित नियमों का सृजन/संशोधन करना।

केन्द्रीय न्यासी बोर्ड एवं कार्यकारी समिति के अतिरिक्त उपसमितियाँ भी होती हैं जो अलग–अलग कार्यक्षेत्र में कार्य करती हैं, ये उपसमितियाँ निम्न हैं –

(III) केन्द्रीय न्यासी बोर्ड की उपसमितियाँ

1. वित्त एवं निवेश समिति
2. छूट प्राप्त संस्थाओं की समिति
3. विशेष आरक्षित निधि समिति
4. सूचना तकनीक समिति

(IV) कार्यकारी समिति की उपसमितियाँ

1. भवन और निर्माता समिति
2. पेंशन कार्यान्वयन समिति

(V) क्षेत्रीय समिति

कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952 के पैरा 4 में प्रत्येक राज्य में योजना के कार्यान्वयन से संबंधित मामलों पर केंद्रीय न्यासी बोर्ड को सलाह देने तथा विशेष तौर पर निम्नलिखित कार्य निष्पादन के लिए प्रत्येक राज्य में क्षेत्रीय समिति का गठन किए जाने का प्रावधान है। प्रत्येक समिति का कार्यकाल तीन वर्ष का होता है।

- भविष्य निधि अंशदान तथा अन्य प्रभारों की वसूली में प्रगति।
- अभियोजन प्रकरणों का शीघ्र निपटारा
- दावों का त्वरित निपटारा
- निधि के सदस्यों को वार्षिक लेखे उपलब्ध कराना तथा
- अग्रिमों की तुरंत स्वीकृति

वर्ष 2006–07 से 2011–12 के दौरान मध्यप्रदेश राज्य की क्षेत्रीय समिति की बैठकों में निम्नलिखित बिंदुओं पर चर्चा की गई

1. बीड़ी कामगारों को भविष्य निधि लाभ उपलब्ध कराना।
2. देवास जिले को क्षेत्रीय कार्यालय, इन्दौर के क्षेत्राधिकार में पुनः सम्मिलित करवाना।
3. वर्ष 2011–12 की वार्षिक रिपोर्ट, क्षेत्रीय समिति के सदस्यों के समक्ष विचारार्थ प्रस्तुत की गई।
4. शासकीय संस्थानों से बकाया की वसूली।
5. शासकीय संस्थानों के दैनिक वेतन भोगियों को भविष्य निधि का लाभ।

क्षेत्रीय/उपक्षेत्रीय/उपलेखा कार्यालय

विकेन्द्रीयकरण का पैमाना तथा सदस्यों को घर तक सेवा उपलब्ध करवाने को ध्यान में रखते हुए क्षेत्रीय, उपक्षेत्रीय तथा उपलेखा कार्यालय खोले गए। क्षेत्र में वर्षान्त तक 5 उपक्षेत्रीय कार्यालय थे।

जिला कार्यालय

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन तथा व्याप्त स्थापनाओं के नियोक्ताओं के बीच प्रवर्तन अधिकारी एक महत्वपूर्ण कड़ी होता है। नियमित निरीक्षण कार्य संपन्न करने के अलावा विभिन्न स्थापनाओं के नियोक्ता एवं कामगारों को सलाह देने का कार्य भी निष्पादित करना पड़ता है। प्रवर्तन अधिकारी को निरीक्षण/सर्वे करके यह सुनिश्चित करना पड़ता है कि समस्त व्याप्ति योग्य स्थापनाओं/कारखानों को अधिनियम के अंतर्गत विधिवत व्याप्त कर लिया गया है तथा समस्त लाभ कर्मचारियों को विधिवत रूप से निधि की सदस्यता प्रदान की गई है।

प्रशासकीय निरीक्षण

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। तद्–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 ह्रदय 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।[7]

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।[8]

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 ह्रदय स्थल है और जबलपुर जिला इस ह्रदय 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।

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 शेयर 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

---

[7]. डॉ. प्रमिला कुमार–मध्यप्रदेश एक भौगोलिक अध्ययन, मध्यप्रदेश हिंदी ग्रंथ अकादमी, भोपाल, 2012, पृ. 135.

[8]. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, मध्यप्रदेश क्षेत्र, वार्षिक रिपोर्ट, 2011–12, क्षेत्रीय कार्यालय, इंदौर (मध्यप्रदेश)

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।

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन

- 6500 रु. तक का मूल वेतन और दैनिक भत्ता पाने वाला कवर्ड स्थापना का प्रत्येक कर्मी भविष्य निधि, पेंशन व ई. डी.एल.आई. सदस्यता का अधिकारी है।
- आगामी वर्ष में 30 सितंबर तक भविष्य निधि वार्षिक लेखा पर्ची प्राप्त करना।
- किसी भी भविष्य निधि कार्यालय से मुफ्त में क्लेम फार्म प्राप्त करना।

- फार्म भरने में जनसंपर्क अधिकारी से सहायता/मार्गदर्शन प्राप्त करना।
- कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के किसी भी कार्यालय में क्लेम फार्म जमा करना और पावती प्राप्त करना।
- विशष कारणों के लिए निधि से अधिकतम 30 दिन के भीतर आंशिक अग्रिम भुगतान प्राप्त करना।
- दावा करने के 30 दिन के भीतर अंतिम भुगतान प्राप्त करना।
- जमा राशि का आपके नए खाते में 30 दिन के भीतर अंतरण।
- भविष्य निधि में जमा राशि/पेंशन पाने हेतु किसी व्यक्ति को नामित करना।
- शिकायत दर्ज करने और उसके निवारण का अधिकार।
- बिना किसी पूर्व अनुमति के किसी भी कार्यालय के ऑफिस ईचार्ज से शिकायत के समाधान के लिए मिलना।
- नियोक्ता द्वारा बकाया अदा न करने की स्थिति में भी गारंटीशुदा मासिक पेंशन प्राप्त करना।

स्पेशल रिजर्व फण्ड से भविष्य निधि बकाया राशि प्राप्त करनाः–

1. नियोक्ता द्वारा वेतन से काटे जाने वाला अंशदान जमा न किए जाने की स्थिति में।
2. तीन वर्ष से अधिक समय से बंद स्थापना के नियोक्ता द्वारा भुगतान ना किए जाने की स्थिति में।
3. आपके खाते से धोखे से निकाली गई राशि की स्थिति में।

संगठन की प्रगति एवं कार्य निष्पादन

किसी भी संगठन या संस्थान की स्थापना जिन उद्देश्यों को लेकर की जाती है, यदि संगठन अपने उन निर्धारित उद्देश्यों को प्राप्त करने में सफल हो जाता है तो यह माना जाता है कि संगठन सफल साध्य है। यद्यपि संगठन की सफलता का मूल्यांकन करने के लिए विद्वानों ने पृथक–पृथक मापदण्ड निर्धारित किए हैं जो कि संगठन की प्रकृति एवं कार्यों के अनुसार उपयोग में लाये जाते हैं। तथापि लाभदायकता और कार्य निष्पादन दो ऐसे मापदण्ड है जिनका उपयोग सफलता का मूल्यांकन करने में सर्वाधिक लोकप्रिय व प्रचलन में है। इनका उपयोग न केवल सरल है बल्कि सामान्य जन भी इन्हें शीघ्रता व सरलता से समझ सकता है। इसीलिए इनका उपयोग संगठन की सफलता के मूल्यांकन में सर्वाधिक किया जाता है।

कार्य की प्रकृति के अनुसार संगठन दो प्रकार के होते हैं– (1) व्यापारिक संगठन और (2) सामाजिक संगठन। एक व्यापारिक संगठन का मूल उद्देश्य अपने लाभ को अधिकतम करना तथा संपत्तियों में निरंतर वृद्धि करना होता है, जबकि एक सामाजिक संगठन का मूल उद्देश्य लार्भाजन के स्थान पर समाज सेवा एवं लोक कल्याण होता है। अतः एक सामाजिक संगठन की सफलता और उसकी उपादेयता के मूल्यांकन का आधार होता है, उसका 'समाज सेवा एवं लोक कल्याण के कार्य में योगदान।'

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन व्यापारिक संगठन न होकर एक सामाजिक संगठन है जिसकी स्थापना का मुख्य उद्देश्य अपने सदस्यों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है। सामाजिक सुरक्षा का कार्य समाज सेवा या समाज कल्याण कार्य का ही अंग है जिसमें लाभोपार्जन को कोई स्थान नही दिया जाता। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन द्वारा सामाजिक सुरक्षा का कार्य विभिन्न योजनाओं के माध्यम से किया जाता है जैसे–कर्मचारी भविष्य निधि योजना–1952, कर्मचारी पेंशन योजना–1995 एवं कर्मचारी निक्षेप सहवद्ध बीमा योजना–1976 आदि।

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन को सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में कार्य करते हुए 50 से भी अधिक वर्षों की दीर्घ अवधि व्यतीत हो चुकी है। अतः सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में संगठन की योजनाओं के प्रभाव एवं योगदान का मूल्यांकन करना अत्यंत प्रासंगिक है जो इस शोध की महत्ता और सार्थकता को भी सिद्ध करता है। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के सामाजिक सुरक्षा में योगदान का मूल्यांकन करने के उद्देश्य से जिन मापदण्डों को अपनाया गया है उनका विश्लेषणात्मक अध्ययन इस अध्याय के विभिन्न खण्डों में सन्निहित है।

सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में अपनी स्थापना के पश्चात से ही कर्मचारी भविष्य निधि संगठन ने निरंतर प्रगति की है। स्थापना के समय जहॉ संगठन की कर्मचारी भविष्य निधि योजना के अंतर्गत मात्र 08 उद्योग ही (व्याप्त) कवर्ड थे, वहीं आज यह योजना 180 से भी अधिक उद्योगों पर लागू है जिसके अंतर्गत आने वाली कुल स्थापनाओं की संख्या 855 लाख से भी अधिक है। 31 मार्च 2012 की स्थिति के अनुसार कर्मचारी भविष्य निधि संगठन की भविष्य निधि योजनाओं के लगभग 429.53 लाख कर्मचारी/श्रमिक सदस्य हैं और वे संगठन की सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ उठा रहे हैं। विगत 60 वर्षों के अपने सुदीर्घ कार्यकाल में संगठन के उल्लेखनीय प्रगति की है तथा संपूर्ण देश में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का विस्तार करके सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में अपने योगदान को सिद्ध कर दिखाया है। संगठन की सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के चार करोड़ सदस्य उतने ही परिवारों का प्रतिनिधित्व करते हैं अर्थात सामाजिक सुरक्षा के दायरे में लगभग 20 से 30 करोड़ व्यक्ति आते है। इस तरह देश की लगभग एक चौथाई जनसंख्या को सामाजिक सुरक्षा इस संगठन द्वारा प्रदान की जा रही है।

संदर्भ ग्रंथ सूची

(अ) पुस्तकें

शर्मा ए.के., मजदूरी नीति तथा सामाजिक सुरक्षा, ओमेगा पब्लिकेशंस, नई दिल्ली, 2010.
ममोरिया एवं देशलहरा, सेवीवर्गीय प्रबंध एवं औद्योगिक संबंध, साहित्य भवन, आगरा, 2006
Abhyankar N.G., Industrial Labour and Social Security
Adarkar B.P., Health Insurance for Industrial Worker in India
Adarkar B.P., Social Security Plan, 2008.
Agrawal A.N., Social Insurance in India
Best John W., Research in Education, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1959,
Beveridge Sir Wiliam, Social Insurance & Applied Statistics
Black & Champion, Methods and Issues in Social Research, John Viley & Sons, New York.
Bose R.N., Hand Book of Labour Laws
Bruce M. The Coming of a Welfare State
Bye and Hewett, Applied Economics
Chansarkar M.A., Social Insurance for the Indian Working Class
Good Charter V., Methodology of Educational Research Appleton Century Company Inc., N. York.
वाजपेयी आर.एस., सामाजिक अनुसंधान तथा सर्वेक्षण, किताब घर, कानपुर (उ.प्र.), 2000.
Desai A.R., Social Background of Indian Nationalism, Himalaya Publishing House, Mumbai, 2008
Kol G.D.S. , Labour Welfare in India-2009
उपाध्याय ज्ञानेन्द, शर्मा आर. एल. एवं दयाल पी. ; व्यवसाय समाज और सरकार, रमेश बुक डिपो, जयपुर, 2009
आहूजा राम, सामाजिक अनुसंधान, रावत पब्लिकेशंस, नई दिल्ली, 2010
Kothari C.R., "Research Methodology": Methods & Techniques, New Age Pub., New Delhi
सक्सेना, श्रमिक समस्याएँ एवं सामाजिक सुरक्षा, 2010.
जैन सी.एम., लोक सेवीवर्गीय प्रशासन, कॉलेज बुक डिपो, जयपुर, 2010
भारती सुदेश, प्रशासनिक सिद्धांत एवं प्रबंध, नेशनल पब्लिशिंग हाउस, जयपुर, 2009
Elton Mayo, Social Problems of Indian Industry, 1998
कुमार प्रमिला, मध्यप्रदेश एक भौगोलिक अध्ययन, मध्यप्रदेश हिंदी ग्रंथ अकादमी, भोपाल, 2012
Zikmund W.G., Research Methods, The Dryden Press, New-York, 1993
Jain S.K. ,- Industrial Sociology-2012
अग्रवाल जे. के., शोध प्रणाली एवं सांख्यिकीय विधियाँ, रमेश बुक डिपो, जयपुर, 2012
Giri V.V., Labour Problems in Indian Industry, 1965
त्रिवेदी आर. एस. एवं शुक्ला डी. पी., रिसर्च मैथडोलॉजी, साहित्य भवन आगरा, 2011
नौलखा आर.एल., बीमा के तत्व (राजस्थान एवं एम.डी.एस. वि.वि. के लिए), रमेश बुक डिपो, जयपुर, 2009
नौलखा नौलखा आर.एल., औद्योगिक संबंध एवं सामाजिक सुरक्षा, रमेश बुक डिपो, जयपुर, 2010
नौलखा नौलखा आर.एल., औद्योगिक सन्नियम रमेश बुक डिपो, जयपुर 2010

अग्रवाल आर.सी. एवं गुप्ता आर.के., सेवीवर्गीय प्रबंध, साहित्य भवन, प्रा.लि. आगरा, 2008
Wilson & Levy, Workmen's Compensation , 1964
(ब) रिपोर्ट्स, सेमीनार, जर्नल्स, समाचार पत्रं पत्रिकाएँ इत्यादि
Annual Reports: EPFO
कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध उपबंध अधिनियम, किशोर बुक डिपो, जयपुर।
कर्मचारी भविष्य निधि संगठन सदस्य मार्गदर्शिका, 2010
कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, मध्यप्रदेश क्षेत्र, वार्षिक रिपोर्ट, 2011–12, क्षेत्रीय कार्यालय, इंदौर (मध्यप्रदेश)
E.S.I. Corporation, Annual Reports
E.S.I. Corporation, Codification of Class Laws
E.S.I. Corporation, Know Your Own State Insurance Schemes
E.S.I. Corporation, Regulations
E.S.I. Corporation, Report of the Review Committee
E.S.I. Corporation, Statistical Abstracts
E.S.I. News : New Delhi
म.प्र. श्रम कल्याण मण्डल, मार्गदर्शिका, क. भ. नि. योजना 2010
Employer's Guide-2010, Employees Provident Fund Organization, New Delhi, 2011
ESIC Employers Guide, Bhikaji Marg New Delhi, 2011
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।
निधिः 6 माही (विभागीय पत्रिका) क. भ. नि. संगठन, क्षेत्रीय कार्यालय, म.प्र. इंदौर
Govt. of India, Dock Worker Act, 1948
Govt. of India, Industrial Disputes Act, 1953
Govt. of India, Report of Study Group on Social Security
Govt. of India, The Employees State Insurance Act, 1948
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.
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.
श्रम समाचार, नई दिल्ली, 2011
रैण्डल पी. एलिस, मुनीर आलम एवं इंदिरा गुप्ता, "Health Insurance in India : Prognosis and Prospectus"Economic and political weekly : a Sameeksha Trust publ.. - Mumbai
Know Your EPF Schemes, The Central EPF Comm. New Delhi, 2010
साक्षीः मासिक समाचार गृह पत्रिका
सांख्यिकीय विवरणिका, भीकाजी मार्ग नई दिल्ली, 2010
Member's Handbook EPFO, Ministry of Labour, Govt. of India, 2010
वार्षिकी कर्मचारी पुस्तिका, राज्य बीमा निगम म.प्र. प्रकाशन, इंदौर, 2011–12
The Economic Times : New Delhi
The Hindustan Times : New Delhi
गुहान एस. 'Social Security options for developing countries'', International Labour Review, Madras Institute of Development Studies, 22-24 November, 1993.
(स) वेबसाइट्स

http://labour.nic.in
http://www.indiansocialsecurity.org/
http://www.esic.in
http://esic.nic.in/
http://www.esicmp.in/
http://www.indiae.in/jabalpur/employees+state+insurance+corporation
http://www.epfindia.gov.in/
www.epfindia.gov.in/MembBal.html
http://epfomadhyapradesh.nic.in/
http://www.epfjabalpur.com

प्रश्नावली

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/श्रेणीः ————————————————————————
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 योजनाऐं 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 काई 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—

जबलपुर जिले के अंतर्गत सर्वेक्षित संस्थाओं की सूची

	त्रिभुवन सिंह चंदेल सरकारी भवन ठेकेदार	➢	युनिटी ट्रेडर्स		यूएस सेवन सिक्युरिटी एण्ड ट्रांसेक्शन
	साउथ एवेन्यु मॉल	➢	रोशन रेफ्रिजरेटर एण्ड इलैक्ट्रिकल्स		रुद्राक्ष आयुर्वेद प्रा.लि.
	जायसवाल ट्रांसपोर्ट कंपनी	➢	जनता टिंबर स्टोर्स		कैलाश तिवारी शासकीय ठेकेदार
	बरगर पेंट्स प्रा.लि.	➢	चीमा एण्ड कं. सिक्युरिटी सर्विसेज		क्लॉक टावर चाइनीज रेस्टॉरेंट
	मे. विजय रोलिंग शटर्स	➢	मे. विकास इण्डस्ट्रीज		मधुर कोरियर सर्विसेज
	महाकौशल सिक्युरिटी सर्विसेज	➢	मनोहर स्वीट्स		मयूर पोलीपैक इण्डस्ट्रीज
	जय माँ शारदा रोलिंग	➢	मे. ज्योति प्रोडक्ट्स		मे. के.व्ही. इण्डस्ट्रीज
	मे.कटनी मार्बल्स प्रा.लि.	➢	मे. मधुर कोरियर सर्विसेज		मे. महाकौशल हॉस्पिटल
	मे.महामाया इण्डस्ट्रीज	➢	मे. महलोमल इंडस्ट्रीज मिल		मे. मानिक इण्डस्ट्रीज
	मुकुन्द मार्बल प्रा.लि.	➢	मे. नारायण प्रोडक्ट्स		मे. परसराम मन्नूलाल दाल मिल
	मे. उज्जवला इण्डस्ट्रीज	➢	मे. वैष्णव दाल मिल		मे. विजय इण्डस्ट्रीज
	गुरूनानक दाल मिल	➢	मे. हर्ष मोटर्स		मे. हीरा दाल मिल
	मे. सिलीकोबाइट	➢	मे. सिम्प्लेक्स		मे. सिम्प्लेक्स
	मे. परफैक्ट इंजीनियरिंग	➢	मे. पूजा इंडस्ट्रीज		मे. पेनजयमल
	मे. राहुल ट्रेडर्स	➢	राजेश कुमार इंदर कुमार		मे. रमजान बेग कॉंट्रेक्टर
	मे. सतगुरू ट्रेडिंग कंपनी	➢	मे. शिवम रोलिंग शटर्स		मे. श्री उडयुग
	मे. श्री आनंद इंडस्ट्रीज	➢	मे. श्री दाल मिल		मे. श्री गणेश दाल मिल
	मे. श्री रामानुज दाल मिल	➢	मे. शारदा दाल मिल		मे. श्रीचंद मोटूमल दाल मिल
	मे. रशीद इंटरप्राइजेज	➢	मे. सब्बीर खान कॉंट्रेक्टर		मे. सचदेव ऑयल दाल
	मे. बी.एम. प्लास्टिक इंडस्ट्रीज	➢	मे. सेन्ट्रल मोटर्स		मे. डी.आर. स्टील एण्ड इंडस्ट्रीज प्रा.लि.
	मे. त्रिमूर्ति इंडस्ट्रीज	➢	मे. त्रिवेणी ट्रेडर्स		मे. उज्जवला ट्रेडर्स
	मे. दयाल सिंह बलराम	➢	मे. दीपज्योति प्लास्टिक इंडस्ट्रीज		मे. देवसुन इण्डस्ट्रीज
	मे. हीरानंद प्रीतमदास दाल मिल	➢	मे. होटल उत्सव		मे. जगदीश टाकीज
	मे. ए.एस. सेंगर कॉंट्रेक्टर	➢	मे. आशीष इंजीनियरिंग वर्कस		मे. अमरज्योति दाल मिल
	मे. आनंद इंडस्ट्रीज	➢	मे. अनिल इंडस्ट्रीज		मे. अरिहन्त मार्बल्स
	मे. सुरेश कुमार अशोक कुमार	➢	मे. तपस्या काल एण्ड सर्विस		मे. टेकचंद इंजीनियरिंग
	मे. धर्मलोक इण्डस्ट्रीज	➢	मे. ध्यानसिंह लाढाराम		मे. गोविन्द इण्डस्ट्रीज

	टी.सी. भल्ला सिविल कॉन्ट्रेक्टर	➢	द एरोमा मल्टी कुजाइन रेस्टॉरेंट		थ्री एन प्रोडक्ट्स
	हीरा स्वीट्स	➢	हीरा स्वीट्स मालवीय चौक		हीरा केक्स एण्ड कुकीज
	हर्बल हाउस	➢	हीरा फूड प्रोडक्ट्स		हीरा स्वीट्स मार्ट
	गणेश प्रसाद भूरेलाल दाल	➢	गुरुप्रीत पेक इंडस्ट्रीज		हायलाइड केमिकल्स
	होटल उत्सव	➢	होटल विजन पैलेस		होटल एन.कूल
	होटल बंजारा	➢	होटल ब्लू मून		होटल क्लासिक
	होटल प्रिंस पैलैस	➢	होटल रिषी रिजेंसी		होटल सिद्धार्थ
	होटल पंचवटी गौरव	➢	होटल प्रेसिडेंट		होटल प्रेस्टिज प्रिंसेस
	परफेक्ट इण्डस्ट्रियल एजेंसी प्रा.लि.	➢	पापुलर फूड प्रोडक्ट्स		पापुलर इण्डस्ट्रीज
	पंचवटी यात्री थाली	➢	पाण्डेय कंस्ट्रक्शंस कंपनी, एण्ड इंजीनियर्स		पारस कंस्ट्रक्शन वर्कस
	श्री गुलाब माइन्स एण्ड मिनरल्स	➢	सिम्प्लेक्स कांक्रीट पाइल्स इंडिया लिं		श्रीमती बिन्नी बाई जैन कन्या हाईस्कूल
	पावर स्प्रिंग्स	➢	राज ट्रेडिंग कंपनी		रामभरोसे मिष्ठान्न
	रियल वाटर फन प्रा.लि.	➢	रेडसन डिस्टिलर्स		रेशी सिक्युरिटी एण्ड प्लेसमेंट
	सतपुड़ा रिफ्रेक्टरीज़	➢	सेवा शिक्षा समिति		शेख अहमद सरकार भवन ठेकेदार
	सरस्वती शिशु मंदिर बरगी	➢	सरस्वती शिशु मंदिर मझौली		सरस्वती शिशु मंदिर बरेला
	सरस्वती शिशु मंदिर शहपुरा	➢	सरस्वती शिशु मंदिर कुण्डम		सरस्वती शिशु मंदिर भेड़ाघाट
	सरस्वती शिशु मंदिर पनागर	➢	सरस्वती शिशु मंदिर सिहोरा		सरस्वती शिशु मंदिर पाटन
	वी. खोडियार एण्ड कंपनी	➢	साहनी होटल एण्ड रेस्टॉरेंट		साहिल ऑटोमोबाइल्स
	सुपर एजेन्सिज	➢	सुविधा हॉस्पिटल		स्वास्तिक रेस्टॉरेंट
	सुदर्शन मोटर्स	➢	सुख सागर स्वाइसेज		सनसेट पैक जबलपुर प्रा.लि.
	सोना क्रियेशंस	➢	स्टैण्डर्ड ऑटो एजेंसीज		स्टैण्डर्ड ऑटो एजेंसीज यामाहा
	कूजी अपरल्स	➢	देवी स्वीट्स		डीजल इंजेक्शन एण्ड इलेक्ट्रिकल्स
	दिनेश कुमार शर्मा	➢	दुबे कन्स्ट्रक्शंस		दुर्गा सेव भण्डार
	वी.के. बिल्डर्स	➢	विद्यानंद तिवारी सरकारी भवन ठेकेदार		वाय एन आर कंस्ट्रक्शन वर्कस
	एक्स सर्विसमेन सिक्युरिटी फोर्स	➢	फ्लेकसंस		जी.के. इंटरप्राइजेस
	मोगली रिसार्ट्स	➢	मोपेड्स एण्ड मशीन्स		नानकिंग चायनीज रेस्टॉरेंट
	नरेश कुमार एण्ड कंपनी प्रा. लि.	➢	नरेश कुमार एण्ड कंपनी		नैचुरल मेडिक्मेंट्स लि.
	नर्मदा क्लब	➢	न्यू कौशल सोप वर्कस		नूरजहाँ सिराज अहमद हॉस्पिटल
	अग्रवाल सीमेन्ट सेल्स प्रमोटर	➢	अलर्ट सिक्युरिटी सर्विसेज		आनंद फूड प्रोडक्ट
	ए.एस. इंटरप्राइजेज	➢	आर्यन्स		अचल
	आनंद गृह उद्योग	➢	अनिल सिंह राजपूत		अनुश्री इंजीनियरिंग
	केमलिंग चायनीज रेस्टॉरेंट	➢	खण्डेलवाल स्टील वर्कस		लक्ष्मी कंस्ट्रक्शंस
	समदड़िया मॉल	➢	भूरा ज्वेल्स		चतुर्वेदी जेम्स एण्ड ज्वेल्स
	एलाइड एजेंसीज़	➢	पायोनियर कम्प्यूटर्स		सिलिकोबाइट कम्प्यूटर्स
	कोहली एंटरप्राइजेज़	➢	सुखेजा ग्रुप		इनोवेटिव इंस्टीट्यूट