

# ओएनजीसी (बीओपी) कर्मचारी संघटना

## मान्यताप्राप्त युनियन

ओएनजीसीची ७४ वी जेसीएम (जॉईन्ट कमिटी मिटींग) दि. ३१ मे व १ जून २०१४ रोजी अहमदाबाद येथे संपन्न झाली. मुंबई विभागाची मान्यताप्राप्त युनियन म्हणून कर्मचारी संघटनेने या सभेमध्ये भाग घेतला. सदर जेसीएममध्ये व्यवस्थापनातर्फे डायरेक्टर एच आर, श्री. के. एस्. जमेस्टीन, भावी डायरेक्टर एच आर, श्री. डी. डी. मिश्रा, ईडी चीफ ईआर श्री. प्रदीप सहारीया, अॅसेट मॅनेजर अहमदाबाद, श्री. चतुर्वेदी, चीफ आरटीआय श्री. आलोक मिश्रा, आर अॅण्ड पी प्रमुख श्री. सुरेश झण्ड्याल व त्याचबरोबर श्री. श्रीधर व्यास, श्री. व्ही. के. वर्मा, श्री. प्रदीप हाटवाल, सौ. रेखा मिश्रा, सौ. प्रिता पंत-व्यास, श्री. अॅन्टो, श्री. के. व्ही. राव, श्री. विजयराज आदी वरीष्ठ अधिकारी तसेच कर्मचारी संघटनेतर्फे या जेसीएम मध्ये वरीष्ठ उपाध्यक्ष श्री. मृणाल मित्रा, उरण चे उपाध्यक्ष श्री. पुंडलिक केळुस्कर, सरचिटणीस श्री. प्रदीप मयेकर, ऑफशोर सचिव श्री. प्रदीप म्हाडगुत व हाजिरा चे सचिव श्री. दीपक पटेल आदींनी सहभाग घेतला. व्यवस्थापनातर्फे अधिकृतरीत्या या सभेमध्ये चर्चा करावयाचे मुद्दे (agenda) जारी करण्यात आले होते, त्यामध्ये अधिकांश म्हणजे ९०% मुद्दे हे कर्मचारी संघटनेच्या अजेंडापत्रातीलच होते हे विशेष. या सभेमध्ये विविध मुद्द्यांवर चर्चा करून महत्वाचे निर्णय घेण्यात आले. त्यातील ठळक वैशिष्टे पुढीलप्रमाणे:

- ओएनजीसी ची पीआरबीएस योजना ही आज भारत देशातील सर्वोत्तम योजना मानली जाते. असे असताना देखिल ओएनजीसी, मुंबई मध्ये काम करणाऱ्या डायरेक्ट एम्प्लॉईजना याचा फायदा मिळणेबाबत अडचण येत होती. कारण बरेच डायरेक्ट एम्प्लॉईज वयाच्या ४५ वर्षांनंतर ओएनजीसी मध्ये नियमित झाले आहेत. DPE च्या मार्गदर्शक तत्वानुसार पीआरबीएस चा लाभ मिळण्यासाठी १५ वर्षे सेवा शिल्लक असणे आवश्यक आहे. अश्या वेळी त्या कामगाराचा ओएनजीसी मध्ये नियमित होण्यापूर्वीचा सेवा कालावधी विचारात घेवून त्यांना पीआरबीएस योजना लागू करण्यासाठी कर्मचारी संघटनेतर्फे आग्रह धरण्यात आला. याबाबत व्यवस्थापनाने सदर मुद्दा तत्वतः मान्य करून यावर योग्य तो निर्णय घेण्यात येईल असे आश्वासन देण्यात आले.

- ओएनजीसीतील टेन्युअर बेस कर्मचारी सध्या वेगवेगळ्या राज्यातील ओएनजीसी प्रकल्पात नियमित (Regular) होत आहेत. यातील काही कर्मचारी आपल्या आईवडीलांना सोबत घेऊन त्या प्रकल्पात काही कारणांमुळे राहू शकत नाहीत. आईवडीलांची डिपेंडन्सी मिळण्यासाठी कर्मचार्याबरोबर त्याचे आईवडील किमान सहा महिने सोबत रहाणे आवश्यक असल्याची ओएनजीसीची अट आहे. हि अट शिथिल करून अश्या कर्मचार्यांना आईवडीलांची Medical dependency देण्यात यावी, यासाठी कर्मचारी संघटनेतर्फे सर्विस्तर चर्चा घडवून आणली व यावर लौकरच योग्य निर्णय करण्याचे मान्य करण्यात आले.

- टेन्युअर बेस कर्मचार्यांचे चार वर्षांनंतर पुढच्या टप्प्यात नुतनीकरण करतेवेळी व्यवस्थापकीय कारणांमुळे उशीर झाल्यामुळे काही कर्मचार्यांचे नुतनीकरण होवू शकले नाही. मुंबईत अशी एकच केस आहे. मा. Dir.- HR यांनी सदर केस अवलोकनार्थ पुन्हा पाठविण्यासाठी मंजूरी दिलेली आहे.

- ऑफशोरच्या हार्ड ड्युटी अलाऊंस मध्ये वाढ करण्यासाठी ओएनजीसी राजी आहे, परंतू हा प्रश्न DPE च्या मार्गदर्शक तत्वानुसार केन्द्र सरकारच्या अखत्यारीतील असल्याने संबंधित मंत्रालयाशी तसेच मा. मंत्र्यांशी संपर्क करण्याचे ठरले आहे.

- ओएनजीसी तर्फे ३१ डिसेंबर २००६ पूर्वी निवृत्त झालेल्या कर्मचार्यांसाठी आशा-किरण योजना बनविण्यात आली. यामध्ये निवृत्त होण्याआधी निधन झालेल्या कर्मचार्यांच्या वारसाला मृत कर्मचार्याच्या वयाची ६० वर्षे पूर्ण होईपर्यंत आशा किरण योजनेचा फायदा मिळणार नाही अशी अट घालण्यात आली होती. यामुळे अशा वारसांना त्यांच्या गरजेवेळी योजनेचा प्रत्यक्ष फायदा मिळत नव्हता. सदर अट काढून टाकण्यासाठी कर्मचारी संघटनेतर्फे जोरदार आग्रह धरण्यात आला. व व्यवस्थापनाने याची दखल घेवून सदर अट काढून टाकण्यासाठी सहमती दर्शविली. लौकरच यावर निर्णय घेण्याचे मान्य करण्यात आले.

- ओएनजीसी हाजिरा प्लांट येथिल नोकरभरती मागिल एका वर्षापेक्षाही जास्त काळ थांबविण्यात आलेली आहे. सदर नोकरभरती लौकरात लौकर करण्यासाठी तसेच सदर भरती हाजिरा येथूनच व्हावी यासाठी आग्रह धरण्यात आला.
- S-3 व S-4 या कॅटेगरीसाठी E-1 ते E-4 यांच्याप्रमाणे ९० ग्रॅम सोने मिळण्यासाठी मागणी करण्यात आली होती. या मुद्यावर विचारविमर्श करून निर्णय घेण्याचे व्यवस्थापनाने मान्य केले.
- सेवानिवृत्तीनंतर जे गोल्ड कॉईन सेवाकालाप्रमाणे एकत्रितरित्या मिळत होते, त्याऐवजी १५/२०/२५/३० वर्षे सेवाकाल पूर्ण झाल्याबरोबर देण्याबाबतचा मुद्दा EC मिटींगमध्ये घेण्याचे व इतर कंपन्याप्रमाणे आपल्या बाबतीतही निर्णय घेउन अंमलात आणण्याचे व्यवस्थापनाने मान्य केले आहे.
- ओएनजीसी सेवेत असतांना मृत्यु झाल्यास सेवेच्या प्रमाणात गोल्ड कॉईन देण्यासाठीचा प्रस्ताव व्यवस्थापनाने विचाराधीन ठेवला असून लौकरच याबाबतीत निर्णय अपेक्षित आहे..
- कार कर्जासाठी S-1, S-2 कॅटेगरी E-0 या कॅटेगरीबरोबर व S-3, S-4, कॅटेगरी E-1, E-2, E-3, E-4 या कॅटेगरीबरोबर तुलना करून देण्याबाबतचा निर्णय विचाराधीन ठेवण्यात आला.
- गृहकर्ज मिळण्यासाठी पाच वर्षांची मुदत कमी करून एक वर्षावर आणण्यासाठी मागणी करण्यात आली होती, परंतु व्यवस्थापनाने मुदत कमी करण्यासाठी असमर्थता दर्शविली. असे असताना देखिल कर्मचारी संघटनेतर्फे यासाठीची सतत केली जाणारी विनंती लक्षात घेवून कामगाराने पाच वर्षे पुरी होण्याआधी जर बाहेरून गृहकर्ज घेतले तर पाच वर्षे पुर्ण झाल्यानंतर बाहेरील गृहकर्जफेड करण्यासाठी ओएनजीसीतर्फे गृहकर्ज देण्याचे व्यवस्थापनातर्फे मान्य करण्यात आले आहे.
- गृहकर्ज फेडण्यासाठी टेन्स्युअर बेस, कंटीजन्ट, डायरेक्ट एम्प्लॉई यांची ओएनजीसीतील पूर्वसेवा विचारात घेऊन ५ वर्षांची अट शिथिल करून त्वरीत गृहकर्ज देण्यात यावे हि मागणी करण्यात आली होती. कायदेविभागाशी सल्लामसलत करून याबाबत निर्णय घेण्याचे मान्य केले आहे.
- चतुर्थ श्रेणी व तृतीय श्रेणी (Class IV व Class III) कर्मचाऱ्यांसाठी वाहन कर्जाची मागणी करण्यात आली होती. या संदर्भातील मागणीवर विचार करून सध्या फक्त तृतीय श्रेणी कर्मचाऱ्यांसाठी वाहन कर्ज देण्यासाठी EC मिटींगमध्ये मुद्दा नेण्याचे तत्वतः मान्य करण्यात आले.
- वाहन कर्ज रु.७ लाखापर्यंत करण्यासाठीचा प्रस्ताव बनविण्याचे मान्य करण्यात आले.
- ५०% महागाई भत्ता मुळ वेतनात विलीन करण्यासंदर्भात वरील मुद्दा संबंधित मिनिस्ट्रीकडे नेण्यात आलेला आहे, याचा पाठपुरावा नवीन गव्हर्नमेंट कडे करण्याचे मान्य करण्यात आले.
- तृतीय श्रेणी व चतुर्थ श्रेणी कर्मचाऱ्यांसाठी लॅपटॉप देण्याबाबत आग्रह धरण्यात आला. व सदर प्रस्ताव EC मिटींगमध्ये नेण्यासाठी मान्य करण्यात आले.
- निवृत्तीनंतर सेवेत असतानाचा मोबाईल क्रमांक कायम ठेवण्याच्या मागणीचा विचार करून मुद्दा EC मिटींगमध्ये ठेवण्याचे ठरविण्यात आले आहे.
- ब्रीफकेस, स्पेक्टॅकल, व्हाईट गुड ची रक्कम दुप्पट करण्यासाठी मागणी करण्यात आली होती, परंतु सदरच्या संबंधित परीपत्रकाला चार वर्षे पुर्ण झाल्यानंतर यावर विचार करण्याचे मान्य करण्यात आले.
- रक्तदानाकरीता प्रोत्साहन रक्कम रु. २५०/- वरून रु. ५००/- करण्याचे मान्य करण्यात आले.
- अर्नलिक्व इन्कॅश करण्यासाठी वर्षातून एकऐवजी दोनदा संधी देण्याचा मुद्दा मान्य करण्यात आला.
- वरीष्ठ व्यवस्थापनाने ईस्ट कोस्ट व वेस्ट कोस्ट असे दोन वेगवेगळे प्रोजेक्ट करण्याचा निर्णय घेतलेला आहे. असे वेगळे प्रोजेक्ट झाल्यावर तेथिल हॉटेल्स संबंधित व्यवस्थापनांद्वारेच पॅनेलवर घेण्यात येतील असा निर्णय घेण्यात आला.

■ सध्या मुंबई रिजनमध्ये स्टोअरच्या माध्यमातून औषध खरेदी केली जाते. स्टोअर प्रक्रियेस अतिशय वेळ लागत असल्याने उरण तसेच पनवेल येथिल हॉस्पिटलांमध्ये वेळेवर औषधे उपलब्ध होत नाहीत. याबाबतचे गांभिर्य लक्षात घेता सदर पध्दत बदलून नविन पध्दतीचा अवलंब करण्याचे ठरविण्यात आले. जेणेकरून औषध वेळेवर उपलब्ध होतील.

■ जेसीएमसारख्या महत्वाच्या मिटींगमध्ये मुंबई रिजनला एकूण कर्मचारी संख्येच्या प्रमाणात प्रतिनिधीत्व देण्यासाठी कर्मचारी संघटना गेली चार वर्षे सतत पाठपुरावा करीत होती. याबाबत चर्चा होऊन असा निर्णय घेण्यात आला की, जेसीएम मध्ये कर्मचाऱ्यांच्या संख्येप्रमाणे ( २५० कर्मचाऱ्यांमागे १ प्रतिनिधी ) प्रतिनिधीत्व देण्यात येईल. लौकरच याबाबतचे परीपत्रक व्यवस्थापनाकडून जारी करण्यात येईल.

■ ईडब्लुसी (Employee's Welfare Comittee) बाबतच्या धोरणा संदर्भात निर्णय होऊन मान्यताप्राप्त युनियनचे तीन तसेच ॲस्टोचे तीन व व्यवस्थापनातर्फे दोन प्रतिनिधींचे मंडळ बनविण्याचे व संबंधित प्रकल्पाचे मुख्याधिकारी या मंडळाचे पदसिध्द अध्यक्ष अशा प्रकारे ईडब्लुसीची रचना करण्याचे व सदर ईडब्लुसी कार्यान्वीत करण्याचे ठरविण्यात आले.

■ नियमित कर्मचाऱ्यांवर अवलंबून असलेले शारिरीक विकलांग भाऊ व/वा बहिण यांना वैद्यकीय सुविधेचा लाभ मिळण्यासाठी मागणी करण्यात आली होती. या मागणीचा सहानुभूतीपूर्वक विचार करण्याचे मान्य करण्यात आले.

■ सहयोग ट्रस्ट ची स्थापना झाल्यानंतर याचा योग्य प्रसार व प्रचार झाला नसल्याने ओएनजीसीच्या कॉन्ट्रक्ट कर्मचाऱ्यांमधिल मृतांच्या वारसांना (पत्नी, मुले, आई व/वा वडील) यांना मिळणाऱ्या सुविधांची कल्पना नव्हती. त्यामुळे ज्या प्रकरणांना सहा महिन्यांपेक्षा जास्त कालावधी झालेला आहे. अशी प्रकरणे पुन्हा हेडक्वॉर्टरला ED-Chief ER यांचेकडे पाठवून त्यावर निर्णय करण्यात येईल.

■ टेन्युअर बेसमध्ये काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांसाठी सन २०११ मध्ये वेतनवाढ करण्यात आली होती. यासंदर्भात सर्विस्तर चर्चा करण्यात आली. टेन्युअर बेस कर्मचाऱ्यांना ३०% ऐवजी २०% घरभाडे देण्यात येते. ऑफशोर हार्ड ड्युटी ३३% ऐवजी २५% दिली जाते. त्यांना माईनिंग अलाऊंस देण्यात आलेला नाही. वार्षिक वेतनवृद्धी दरावर (Yearly Increment) इतर कोणताच फायदा देण्यात येत नाही. त्याचवेळी नियमित कर्मचाऱ्यांना मात्र हे सर्व लाभ मिळतात. यावर सकारात्मक भुमिका घेऊन २०१४ साल पूर्ण झाल्यानंतर त्यांची वेतनवाढ करण्याचे व्यवस्थापनातर्फे मान्य करण्यात आले.

■ पोरबंदर येथे ड्रिलिंग रिगवर काम करणाऱ्या टेन्युअर बेस कर्मचाऱ्यांना ड्युटीवर जातायेताना विमान प्रवास सुविधा देण्याची मागणी मान्य करण्यात आली. त्याचप्रमाणे हॉटेलची सुविधा मुंबई रिजनमधूनच देण्यात यावा, यासाठी ED-Chief ER तर्फे लेखी निर्देश देण्याचे मान्य करण्यात आले आहे.

■ ओएनजीसीच्या फिल्डमध्ये काम करताना टेन्युअर बेस कर्मचाऱ्यांचा अपघात झाल्यास संपूर्ण वैद्यकीय खर्च ओएनजीसी व्यवस्थापनातर्फे करण्याचे मान्य करण्यात आले. त्याचप्रमाणे जुन्या केसेस पुन्हा Dir-HR यांचेकडे पाठवून तो खर्च मंजूर करण्याचे मान्य करण्यात आले.

■ त्याचबरोबर आणखी एक अत्यंत महत्वाचा निर्णय घेण्यात आला कि, कॉन्ट्रक्ट कर्मचारी, कंटीजंट, डायरेक्ट एम्प्लॉईज यापैकी कोणाचाही फिल्डमध्ये काम करीत असताना अपघात झाल्यास त्यांचा संपूर्ण वैद्यकीय खर्च ओएनजीसी व्यवस्थापनातर्फे करण्याचे मान्य करण्यात आले.

■ मरीन सिक्युरिटी सुपरवायजर यांना (Check Air Fare Facility) देण्याचे सध्या मान्य करण्यात आलेले नाही. परंतू यांना मुंबईतील कॉलनीत घर देण्याचे मान्य करण्यात आले.

■ स्टेनोग्राफर व ए.टी.(बॉयलर) या पदांच्या भरतीसाठी पुन्हा एकदा प्रयत्न करण्याचे ठरविण्यात आले.

■ E-0 व त्यापेक्षा वरच्या श्रेणीसाठी असणाऱ्या सर्व ट्रेनिंग प्रोग्रॅम मध्ये असि. टेक्नीशियन श्रेणी समाविष्ट करण्याचे मान्य करण्यात आले.

■ कॉन्ट्रक्टमध्ये काम करणाऱ्या मेडीक्सची पुन्हा वेतनवाढ करण्याचे मान्य करण्यात आले.

■ उन्नती प्रयास योजना पुन्हा चालू करण्यासाठी ओएनजीसी प्रयत्नशील आहे. यावेळी चर्चा करताना सर्व युनियनना आवाहन करण्यात आले कि, त्यांनी त्यांच्या माहितीतील UGCT व AICTE ची मान्यता असलेल्या कॉलेजशी संपर्क साधून प्रस्ताव पाठवावेत. व्यवस्थापनातर्फे त्यावर विचार करून सकारात्मक निर्णय घेण्याचे ठरविण्यात आले.

■ पीआरपी संदर्भात युनियन्स व व्यवस्थापन मिळून संबंधित मंत्रालयाकडे एकत्रितरीत्या जावून याबाबतचा पाठपुरावा करण्याचे ठरविण्यात आले.

■ इन्स्ट्रुमेंट मेकॅनिक (केमिकल प्लॉट) हि शैक्षणिक पात्रता रिगमन या पदासाठी ग्राह्य धरण्यासाठी तीन वरीष्ठ अधिकाऱ्यांची एक समिती गठित करण्यात आली आहे. या समितीमध्ये मुंबईतून श्री. अॅन्टो, डीजीएम (एचआर) आरअॅण्डपी यांचा समावेश करण्यात आला आहे.

■ चतुर्थ श्रेणी कर्मचाऱ्यांची पदनामे (Designations) आवश्यक तेथे नव्याने बदलण्यासाठी R&P ची मिटींग लौकरच बोलविण्याचे ठरविण्यात आले.

■ संपूर्ण भारतभर ओएनजीसी मधिल प्रकल्पामध्ये काम करणाऱ्या पॅरामेडीकल स्टाफच्या भरतीसाठी वयोमर्यादा शिथिल करण्याचा आग्रह धरण्यात आला. याचा सहानुभुतीपूर्वक विचार करण्याचे व्यवस्थापनाने मान्य केले.

■ कॉन्ट्रक्ट मध्ये काम करणाऱ्या ज्या कर्मचाऱ्यांकडे ओएनजीसीच्या नियमानुसार शैक्षणिक पात्रता आहे, अश्या कर्मचाऱ्यांना ओएनजीसीतील भरतीप्रक्रियेत वयोमर्यादा शिथिल करून त्यांना अर्ज करण्यास परवानगी मिळावी, यासाठी कर्मचारी संघटना सतत प्रयत्नशील होती. यासंदर्भात कायदा विभागाशी चर्चा करून निर्णय घेण्याचे ठरविण्यात आले.

■ टॉपमन असलेल्या व E-0 तसेच सुपरवायजर ग्रेडमध्ये पदोन्नती घेऊ इच्छिणाऱ्यांची सर्विस्तर यादी R&P विभाग, डेहराडून यांना पाठवून लौकरच त्यावर निर्णय घेण्याचे ठरविण्यात आले.

■ कामगारांवर अन्याय्य तरतुदी लादणाऱ्या २००४ सालच्या MOU मध्ये अपेक्षित व आवश्यक फेरबदल करण्यासाठी सर्व मान्यताप्राप्त युनियनच्या सरचिटणीसांची एक समिती गठित करण्यात आली असून, याबाबतचा अहवाल व्यवस्थापनाला सादर करण्याचे ठरले आहे. समोरील युनियनने हा MOU करून सन २००४ सालानंतर नविन भरती होणाऱ्या कामगारांना शैक्षणिक पात्रता असूनही अठरा वर्षांपर्यंत खाली आणून त्यांचे कायमचे नुकसान केले आहे हे आपणास ज्ञात आहेच. या विषयावर कर्मचारी संघटनेने सातत्याने केलेला पत्रव्यवहार व सततचा पाठपुरावा यामुळेच या नविन भरती झालेल्या कामगारांवरील अन्याय दूर करण्यासाठी व्यवस्थापनाने वरील समिती गठित केली आहे. हा एक अतिशय दुर्मिळ व ऐतिहासिक निर्णय असून, २००४ सालच्या MOU मुळे अन्याय झालेल्या सर्व कामगारांना निश्चितपणे न्याय मिळण्यासाठी निर्माण झालेली एक शाश्वत संधी आहे.

मित्रहो, वरीलपैकी विविध विषयांवर व्यवस्थापनाकडून सकारात्मक प्रतिसाद मिळविताना, कर्मचारी संघटनेने व्यवस्थापनाला सादर केलेला या जेसीएमचा Agenda उपयोगी व मार्गदर्शक ठरला. सदर Agenda बनविताना व विविध मागण्यांसंदर्भात आपणाकडून मिळालेला उत्स्फूर्त प्रतिसाद तसेच कर्मचारी संघटनेने सातत्याने केलेला अभ्यासपूर्ण पाठपुरावा यामुळेच JCM मध्ये अत्यंत अवघड वाटणाऱ्या सवलती मिळण्याबाबत व्यवस्थापनाकडून आश्वासन मिळविण्यात आपण यशस्वी झालो आहोत.

कामगारांची भक्कम एकजूट तसेच कामगारांचा कर्मचारी संघटनेवर असलेला अतूट विश्वास व पाठिंबा यामुळेच हे सारे शक्य झाले असून, कामगारांच्या उत्कर्षासाठी व उन्नतीसाठी कर्मचारी संघटना वचनबद्ध आहे.

**कामगार एकता झिंदाबाद !**

**कर्मचारी संघटना झिंदाबाद !!**

अध्यक्ष : प्रकाश दळवी

वरीष्ठ उपाध्यक्ष : मृणाल मित्रा

सरचिटणीस : प्रदीप मयेकर

दि. ६ जून २०१४