

ओएनजीसी (डब्ल्यूओयू) कर्मचारी संघटना मान्यता प्राप्त यूनियन

दिनांक 27.07.2017

दिनांक 20.07.2017 रोजी MOU संदर्भात कर्मचारी संघटनेने 11हाय येथे सभेचे आयोजन केले होते. त्या सभेस संबंधित कर्मचाऱ्यांच्या अभूतपूर्व असा प्रतिसाद लाभला तसेच महिला कर्मचाऱ्यांची उपस्थिती सुध्दा लक्षणीय होती. सदर सभेत अनेक कर्मचाऱ्यांची MOU संदर्भात विचारलेल्या प्रश्नांना मा. श्री प्रदीप मयेकर यांनी सविस्तर खुलासा करीत समाधानकारक उत्तरे दिली.

मॅनेजमेंटने सदर कमिटीचे MOM हे सुरवातीच्या दोन तीन मिटींगनंतर कोणत्या कारणास्तव बंद केलेले आहेत असा प्रश्न एका कर्मचाऱ्याने उपस्थित केला. सदर MOM बंद होण्यामागे साधारणपणे पार्श्वभूमी अशी आहे कि तीन वर्षापूर्वी MOU Review कमिटी स्थापन झाली त्यावेळी कमिटीमधील मॅनेजमेंटने स्पष्ट केले होते कि ही Review committee असल्यामुळे केवळ या MOU त फक्त सुधारणा करण्याचे अधिकार आम्हास आहेत त्यामुळे हा MOU रद्द करा किंवा A-II लेवलच्या कर्मचाऱ्यांना परत JE लेवलला घ्या अशा मागण्या ह्या कोणत्याही परिस्थितीत आम्हाला विचारात घेता येणार नाहीत. त्याच बरोबर MOU ची जी पहिली मीटिंग झाली त्या मिटींगचे मिनीट्स पाहिल्यास आपल्या लक्षात येईल कि मॅनेजमेंटने अत्यंत खोचकपणे नमूद केले आहे कि सदर MOU आपण स्वःताच्या सहमतीनेच केला असल्यामुळे ह्या MOU चा मान राखित सभागृहात चर्चा व्हावी. म्हणजेच मॅनेजमेंटने स्पष्टपणे सुचित केले होते कि या MOU संदर्भात कोणत्याही मागण्या करताना अथवा या MOU बाबत संताप व्यक्त करताना हा MOU आपल्या स्वःताच्याच सक्रिय सहभागाने झालेला आहे याचे प्रत्येकाला स्मरण असणे आवश्यक आहे. वरील प्रमाणे मॅनेजमेंटने एकूण चित्र स्पष्ट केले असता काही विशिष्ट यूनियन या पहिल्या मिटींगपासून सदर MOU हा पूर्णपणे रद्द करावा तसेच A-II लेवलच्या सर्व कर्मचाऱ्यांना JE लेवलला घ्या असा मॅनेजमेंट समोर आग्रह धरित होते. त्याच बरोबर आपण करित असलेल्या मागणीची मिनीट्स मध्ये नोंद करण्याविषयी मॅनेजमेंटला आग्रह करित होत्या. अशा प्रकारच्या मागण्यामुळे काहीच निष्पन्न न होता केवळ मिचा बहुमूल्य वेळ वाया जात आहे याची जाणीव मॅनेजमेंट व इतर संघटना यांना वारंवार होत होती. सदर मिटींग मधून काही सकारात्मक निर्णय होण्यापेक्षा आपले नाव मिनीट्स मध्ये येऊन या MOU च्या मुद्द्यावर आपण किती आक्रमक आहोत हे दाखविण्यासाठीच ही ठराविक मंडळी अशा प्रकारे वर्तन करित असल्याचे मॅनेजमेंटच्या निदर्शनास आले होते. काही विशिष्ट यूनियन वरील प्रमाणे मागण्या करित असताना अशा मागण्यांना पाठिंबा देणे म्हणजे मिटींगचा महत्वाचा वेळ फुकट घालवणे. यामुळे इतर यूनियन त्यांच्या मागणीला पाठिंबा देऊ शकत नव्हत्या. तसेच "हा MOU रद्द करा व संबंधित कर्मचाऱ्यांना परत JE करा" अशी मागणी करित असताना व या मागणीमुळे संबंधित कामगारांच्या अपेक्षा वाढल्या असताना केवळ span मी करा अशी मागणी करणे म्हणजे कामगारांचा गैरसमज होण्याचा संभव होता त्यामुळे वरील प्रमाणे मागणी करणाऱ्यांना नेत्यांना आपली चुक कळेपर्यंत तसेच अशा मागण्यामुळे काहीच निष्पन्न न होता केवळ एका पाठोपाठ एक अशा मिटींगचा वेळ वाया जात आहे याची संबंधित कामगारांना खात्री पाटेपर्यंत केवळ शांत राहणे इतर संघटनांनी पसंत केले परंतु या तटस्थ राहाण्यामुळे प्रत्येक रिजमधील जनरल सेक्रेटरीवर विरोधकांनी आरोप केले कि सभेचे मिनीट्स पहाता असे जाणवते कि केवळ दोन-तीन संघटनांचे नेतेच आक्रमक होऊन सभेत मागण्या करित असताना आपण मात्र काहीच न बोलता तटस्थ राहत आहात ह्या गैरसमजाला देखील बहुतेक जनरल सेक्रेटरीना तोंड द्यावे लागत होते. त्यामुळे MOM मुळे काही चांगले निष्पन्न होण्याऐवजी मुळ उद्देशाला बाधा येऊन केवळ गैरसमज वाढत होते. त्याच प्रमाणे मा. प्रदीप मयेकर यांनी सदर मिटींगमध्ये एक प्रसंग सांगितला कि एका मान्यता प्राप्त यूनियनच्या जनरल सेक्रेटरी

MOU च्या मिटींगमध्ये अत्यंत आक्रमक होऊन तसेच हा MOU रद्द झालाच पाहिजे तसेच सर्व A-॥ ना JE ला घेतलेच पाहिजे. हे अत्यंत मोठ्या आवाजात ओरडून मॅनेजमेंट समोर मांडीत होता. या साऱ्या प्रकाराने मॅनेजमेंट तसेच इतर संघटनांची नेते मंडळी देखील चक्रावून गेली. त्यानंतर सर्वांच्या लक्षात आले कि या नेत्याने जो ऑबझरवर सोबत आणला होता. त्याने मोबाइल ऑन केला असल्यामुळे सदर नेता मोठ्याने ओरडून आपल्या रिजमधील कर्मचाऱ्यांना स्पीकर ऑन करून मी तुमच्यासाठी आक्रमक होऊन मागण्या करतोय हे दाखविण्याचा प्रयत्न करीत होता. हा सारा प्रकार मॅनेजमेंटच्या लक्षात आल्यामुळे मॅनेजमेंटचा ठाम समज झाला कि केवळ स्वस्त प्रसीध्दीसाठी ही मंडळी हा सारा प्रकार करीत असून मॅनेजमेंटने मिनिट्स बंद करीत असल्याचे जाहीर केले व कमिटीतील सर्व मान्यता प्राप्त संघटनांच्या नेत्यांनी यासाठी एकमताने अनुमती दर्शवली. खरे तर मिनिट्स मॅनेजमेंटने बंद केल्यामुळे येथील कर्मचारी संघटनेच्या विरोधकांना जास्त आनंद झालेला आहे. कारण मिटींगचे मिनीट्स निघत नसल्यामुळे अफवा उठवून व खोट्या गोष्टी सांगून संबंधित कर्मचाऱ्यांना केवळ भडकविण्याचे काम करीत आहेत. या अफवांमुळे कर्मचारी संघटनेला काहीच फरक पडत नाही कारण मिनीट्स मध्ये कर्मचारी संघटनेचे नाव येण्यापेक्षा मिटींगचा सकारात्मक निर्णय कर्मचारी संघटनेसाठी जास्त महत्वाचा आहे.

एका कर्मचाऱ्याने असा प्रश्न विचारला कि A-I आणि A-II म्हणजे ITI आणि डिप्लोमा यांच्या बेसीक मध्ये केवळ हजार रुपयांचा फरक आहे. परंतु डिप्लोमा आणि डिग्री म्हणजे Class I-II आणि ई-0 किंवा ई-1 यांच्या बेसीक मध्ये मोठ्या प्रमाणात फरक असून मागील पे-रिव्हिजनच्या निष्काळजीपणामुळे हा फरक वाढला आहे. त्यावर मा. श्री प्रदीप मयेकर यांनी खुलासा केला कि 1997 च्या R&P नुसार डिप्लोमा धारक उमेदवार हे A-V म्हणजेच JE लेवलला जॉईन होत असत त्यामुळे JE व E-0 च्या बेसीक मध्ये एवढी मोठी तफावत नव्हती केवळ 2004 च्या MOU मुळे AV च्या उमेदवारांना 14 वर्षे खालच्या पातळीवर आणल्यामुळे हा मोठा फरक जाणवत आहे. कर्मचारी संघटनेने त्यावेळी केलेली दोनही पे-रिव्हिजन येथील कामगारांनी ऐतिहासिक पे-रिव्हिजन म्हणून मान्य केली असून त्या पे-रिव्हिजनचा लाभ घेत असलेले हजारो कामगार याचे साक्षीदार आहेत. या दोन्हीही पे-रिव्हिजन बाबतीत कर्मचारी संघटना लवकर सविस्तर असे पत्रक काढणार आहे.

सभागृहात एका कर्मचाऱ्याने प्रश्न उपस्थित केला कि 2004 मध्ये परिच्छेद क्र 3-IV मध्ये स्पष्टपणे नमूद केले आहे कि ज्या कर्मचाऱ्याकडे डिग्री असेल तर त्यांना A-IV पदावर घेण्यात येईल असे असताना कर्मचारी संघटनेने या बाबतीत काहीच प्रयत्न केले नाहीत. यावर मा. प्रदीप मयेकर यांनी खुलासा केला कि त्या परिच्छेदामध्ये Employees असा उल्लेख केलेला असल्यामुळे त्यावेळी जे Existing employees होते त्यांना याचा लाभ मिळणार होता. 2004 नंतर आलेल्या कामगारांना तो लाभ मिळणार नव्हता कारण या MOU पुढे स्पष्टपणे नमूद केलेले आहे. एवढा सविस्तर खुलासा केल्यानंतर देखील सदर कर्मचारी सभागृहात या प्रश्नावर गोंधळ घालण्याचा प्रयत्न करीत होता. हा सारा प्रकार सुरू असताना सभागृहातील काही कर्मचारी उभे राहिले व त्याला समजवू लागले कि यापूर्वी UFF जी संयुक्त सभा झाली त्या सभे मध्ये आम्ही स्वतः हजर होतो त्यावेळी मा. श्री. नंदू खानविलकर यांनी या मसुद्यावर स्पष्टपणे सांगितले कि तो मुद्दा केवळ त्यावेळी असलेल्या Existing employees साठी होता.

त्यानंतर एका कर्मचाऱ्याने सभागृहात असा प्रश्न उपस्थित केला की 2004 चा MOU हा तेव्हाच्या मान्यता प्राप्त संघटनानी कामगारांचा विश्वासघात करून आमचे जे नुकसान केले ते आजपर्यंत आम्ही भोगत आहोत. आता या झालेल्या नुकसानीमधून त्याची थोडीफार भरपाई करून भविष्यात अशाच प्रकारचा MOU करून आमचा विश्वासघात होणार नाही याची आम्हास खात्री कशी देण्यात येईल. यावर मा. श्री प्रदीप मयेकर यांनी त्यास उत्तर दिले कि कर्मचारी संघटनेच्या स्थापनेपासून आजपर्यंत कामगारांचा विश्वासघात तर सोडा कामगारांना अंधारात ठेवून किंवा

त्यांची दिशाभुलकरण्याचे पाप कर्मचारी संघटनेने कधीच केले नाही आणि असे भविष्यात होऊ नये असे वाटत असेल तर कर्मचारी संघटना सतत मान्यता प्राप्त राहणे आवश्यक आहे. मागील निवडणुकीमध्ये जेव्हा मा. श्री. प्रदीप मयेकर यांनी संपूर्ण ऑफशोर तसेच विविध वर्क सेंटरना भेटी दिल्या तेव्हा त्यांनी स्पष्टपणे सांगितले होते कि निवडणुका समोर आहेत म्हणून मी तुम्हाला भुलथापा देणार नाही. तसेच हा MOU पूर्णपणे रद्द करून तुम्हाला पूर्वीप्रमाणे JE करेन असे खोटं सांगणार नाही. हा MOU पूर्णपणे रद्द होणे अशक्य असून यात सुधारणा करण्याचा मी पूरेपूर प्रयत्न करेन. निवडणुकीनंतर कर्मचारी संघटनेत मॅनेजमेंटला आपला प्रस्ताव दिला तेव्हा कर्मचारी संघटनेचा तोच स्टॅण्ड होता. गेल्या वर्षी व आता मा. चेअरमन यांस आपण पत्र दिले तेव्हा देखील कर्मचारी संघटनेचा तोच स्टॅण्ड होता व आज देखील कर्मचारी संघटनेचा तोच स्टॅण्ड आहे.

वरील प्रमाणे सविस्तर चर्चा झाली असता सभागृहातील कर्मचाऱ्यांनी एकमताने असा सुर निघाला 2004 चा MOU कुणी आणि कशासाठी केला याची प्रत्येक कर्मचाऱ्याला पूरेपूर जाणीव आहे. त्याच प्रमाणे मॅनेजमेंटने अत्यंत चलाखीने त्यावेळी या MOU व त्याची शब्दरचना केली असल्यामुळे कोर्ट कचेरी करून काय निष्पन्न होणार याची सर्वांना कल्पना असल्यामुळे आमची कोर्ट-कचेरीत जाण्याची कोणत्याही परिस्थितीत मानसिकता नाही. त्यामुळे ज्या युनियनने आपल्या पूर्ण ताकतीनीशी मॅनेजमेंटला जी Review कमिटी स्थापन करण्यास प्रवृत्त करून आपल्यासमोर जी संधी निर्माण केली आहे ती संधी वाया न घालवीता त्या संधीचा जास्तीत जास्त फायदा उठवित कामगारांचा लाभ करावा. त्याच प्रमाणे सर्व सभागृहाने एकमताने निर्णय घेतला कि ज्या नेत्याला युनियन मधील 37 वर्षांचा प्रदीर्घ अनुभव आहे. जे नेतृत्व मॅनेजमेंटची नस आणि नस ओळखत असल्यामुळे मॅनेजमेंटचे डावपेच हाताळण्याचे कौशल्य ज्याच्याकडे आहे. त्याच प्रमाणे ज्या व्यक्तिके आचरण व प्रतिमा अत्यंत स्वच्छ असल्यामुळे केवळ ओएनजीसीतील कर्मचारीच नव्हे तर थेट मा. चेअरमन पर्यंतची संपूर्ण मॅनेजमेंट ज्यांचा आदर करते तसेच मोठी राजकीय ताकद ज्या नेत्याच्या मागे ठामपणे उभी आहे अशा मा. श्री प्रदीप मयेकर यांच्या नेतृत्वावर सर्वांनी ठामपणे विश्वास दाखवत या MOU संदर्भात निर्णय घेण्याचे संपूर्ण अधिकार देत पूर्ण ताकतीनीशी कामगारांचा जास्तीत जास्त फायदा करावा अशी विनंती केली. तसे आम्ही कोणत्याही युनियनचे सभासद असलो तरी या विषयात आम्ही तुमच्या पाठीशी ठामपणे उभे असल्याचे आश्वासित केले. मा. श्री. प्रदीप मयेकर यांनी सर्व उपस्थितांचे आभार मानत मॅनेजमेंट जो 13 वर्षांचा प्रस्ताव आहे तो कोणताही न स्वीकारता पुढील मोटीसंग मध्ये कामगारांचा जास्तीत जास्त फायदा करून देण्यास मी वचनबद्ध आहे याची ग्वाही दिली. त्याचप्रमाणे कर्मचारी संघटनेने आंदोलनाचा इशारा दिल्यानंतर तातडीने Chief ER श्री आलोक मिश्रा यांनी मुंबईच्या भेटीत जे आश्वासन दिले होते त्या आश्वासनानुसार यापुढे त्वरितच होणाऱ्या R&P च्या मिटींगमध्ये सर्वात प्रथम टेक्निशियन या पदनामाऐवजी इंजिनियर हे पदनाम नमूद करण्याबाबत मॅनेजमेंट पूर्णपणे राजी असल्याचे श्री प्रदीप मयेकर यांनी सुचित केले पुढील होणाऱ्या R&P च्या मिटींगमध्ये सर्व कामगारांकडून R&P त सुधारणा करण्याबाबत योग्य ते प्रस्ताव मागवून कामगारांच्या भवितव्याचा दृष्टीने सदर R&P कामगारांना अधिक लाभदायक करण्यासाठी मी पूरेपूर प्रयत्न करेन असे ठामपणे आश्वासन देत सभा संपल्याचे जाहीर केले.

(प्रकाश दळवी)
अध्यक्ष

कामगार एकता झिंदाबाद ! कर्मचारी संघटना झिंदाबाद !!