

ओएनजीसी (WOU) कर्मचारी संघटना

मान्यताप्राप्त युनियन

MOU 2004

वेळ काढून नक्की वाचा

उद्देशं सम्यक् अस्ति चेत यशः आप्नोति ।

संघर्षं कृत्वा प्राप्तं यशं इतिहासं साकारयति ।

अर्थः- उद्देश चांगला असला की यश मिळतेच आणि संघर्ष करून मिळवलेले यश इतिहास घडवते.

आपणास माहितच आहे की सन 2004 मध्ये R & P संदर्भात तत्कालीन मान्यताप्राप्त **पेट्रोलियम एम्प्लॉईज युनियनने** केलेल्या MOU मुळे सन् 2004 नंतर ओएनजीसी मध्ये भरती झालेल्या प्रत्येक कामगाराचे अतोनात नुकसान झाले होते. यातून मार्ग काढण्याकरिता कर्मचारी संघटना गेली अनेक वर्षे सातत्याने प्रयत्न करित होती आणि प्रामाणिकपणे करित असलेल्या प्रयत्नांना यश येऊन सदर MOU 2004 मध्ये सुधारणा करण्याकरिता मॅनेजमेंट संमत झाली आणि त्याकरिता सर्व मान्यताप्राप्त युनियनच्या जनरल सेक्रेटरीची कमिटी दिनांक 12/09/2014 रोजी बनवण्यात आली होती. या कमिटीची पहिली Meeting दिनांक 22/01/2015 रोजी वडोदरा येथे होऊन त्यामध्ये सकारात्मक चर्चेला सुरुवात झाली. पहिल्याच Meeting मध्ये माननीय श्री. प्रदीप मयेकर यांनी खुलासा केला की 'MOU 2004' मुळे 2004 नंतर रुजू झालेल्या हजारो नवोदित कर्मचाऱ्यांचे नुकसान झाले आहे. तसेच 2020 पर्यंत अनेक कर्मचारी सेवानिवृत्त होणार असल्यामुळे मोठ्या संख्येने नवीन कर्मचारी ओएनजीसी मध्ये रुजू होणार असून येणाऱ्या कर्मचाऱ्यांचे देखील या 'MOU 2004' मुळे नुकसान होणार आहे. त्याचप्रमाणे इतर PSU मधील अनेक कंपन्यांमध्ये डिप्लोमा ही पात्रता असलेल्या कर्मचाऱ्यांना कोणत्या Level ला घेतले जाते याचा देखील खुलासा करण्यात आला होता.

सन 2004 पूर्वी डिप्लोमा झालेला उमेदवार हा ज्युनिअर इंजिनीअर या पदावर भरती होऊन 4 वर्षातच (E-0) अधिकारी या पदावर त्याची पदोन्नती होत होती. परंतु कर्तुत्ववान “पेट्रोलियम एम्प्लॉईज युनियन” ने केलेल्या MOU 2004' च्या करारामुळे सर्व डिप्लोमा धारक कर्मचाऱ्यांना (E0) बनण्याकरिता 4 वर्षा ऐवजी 18 वर्षे एवढा प्रदीर्घ कालावधी लागणार होता. तसेच सन् 2004 पूर्वी Jr. Asst. Technician या पदावर नियुक्त झालेल्या कर्मचाऱ्यांची 3 वर्षात Asst. Technician या पदावर पदोन्नती होत होती, त्याचा कालावधी 6 वर्षे एवढा करण्यात आला होता.

हा करार **पेट्रोलियम एम्प्लॉईज युनियनने** का केला याबाबत त्यांच्याकडे आजही कोणतेच ठोस उत्तर व स्पष्टीकरण नाही. नुकसान झालेल्या अनेक संतप्त कर्मचाऱ्यांनी या तथाकथित युनियनच्या पदाधिकाऱ्यांना या 'MOU 2004' बदल जाब विचारला असता, नवीन कामगार भरती होत नव्हती म्हणून आम्ही हा करार केला. तसेच स्थानिक लोकांना नवीन भरतीत प्राधान्य मिळावे म्हणून आम्ही हा करार केला. अशाप्रकारची सारवासारव PEU युनियनच्या पदाधिकाऱ्यांकडून करण्यात आली. परंतु हे धादांत खोट आहे.

आज प्रत्येक कामगारांना सत्य काय आहे. हे समजल्यामुळे ही नेते मंडळी हतबल झालेली होती. नवीन नोकर भरती आणि सदर MOU 2004 याचा काडीमात्र देखील संबंध नव्हता. कारण MOU 2004 झाल्यानंतरही तब्बल 6 वर्षे म्हणजेच सन 2010 पर्यंत ओएनजीसी मध्ये कुठल्याही पदासाठी विशेष भरती झालेली नव्हती. मोठ्या प्रमाणावर जी भरती झाली, ती सन 2010 मध्ये कर्मचारी संघटना सत्तेमध्ये आल्यानंतरच झालेली आहे, हे आज सर्वांनाच ज्ञात आहे.

मित्रहो आपण ओएनजीसी तील जुन्या-जाणत्या कामगारांकडून माहिती घेतल्यास आपणास निश्चितपणे कळेल की सन 1981 पर्यंत ओएनजीसी मुंबई मध्ये फक्त मुठभरच स्थानिक कर्मचारी भरती होत होते व इतर बहुसंख्य कर्मचारी हे परंप्रांतीय होते. त्यावेळी **माननीय श्रीमान बाळासाहेब ठाकरे** यांच्या आशीर्वादाने 1982 साली **“ओएनजीसी स्थानीय लोकाधिकार समितीची”** स्थापना करण्यात आली. मुंबईतील इतर बहुराष्ट्रीय कंपन्या, बँका, विमा कंपन्या, हवाई कंपन्या, संशोधन संस्था, सरकारी आस्थापनांमध्ये आणि त्याचबरोबर ओएनजीसी मध्ये देखील स्थानिक भरतीसाठी आंदोलने झाली व खऱ्या अर्थाने 1982 नंतर हजारो स्थानिक कर्मचाऱ्यांची ओएनजीसी मध्ये भरती झाली. आज स्थानीय लोकाधिकार समिती व कर्मचारी संघटनेवर चिखलफेक करणारी ही मुठभर मंडळी देखील याच स्थानीय लोकाधिकार समितीच्या माध्यमातून ओएनजीसी मध्ये आलेली आहेत याचा त्यांना आपल्या वैयक्तिक स्वार्थामुळे सोईस्करपणे विसर पडलेला आहे. आतापर्यंत **सलगपणे** झालेली **ऐतिहासिक ३ पे रिविजने (1997,2007 आणि 2017)** व आजपर्यंत कामगारांना ज्या सोयी सवलती मिळवून देण्यात आल्या आहेत, त्या मिळवण्यात कर्मचारी संघटनेचा सिंहाचा वाटा आहे. कर्मचारी संघटनेने यासंदर्भात मॅनेजमेंटला वेळोवेळी लिहिलेली शेकडी पत्र कर्मचारी संघटनेच्या www.ksmumbai.com या संकेतस्थळावर आज देखील त्याची साक्ष देत आहेत. MOU 2004 Review करण्याकरिता कर्मचारी संघटना गेली अनेक वर्षे सातत्याने पत्रव्यवहार करून मॅनेजमेंट कडे पाठपुरावा करीत होती. याचा पुरावा आज देखील आपणास कर्मचारी संघटनेच्या संकेतस्थळावर पहावयास मिळेल. हा पत्रव्यवहार खालील प्रमाणे आहे.

पत्र क्र.ONGC/KS/458/2009, दि. 19.08.2009, पत्र क्र.ONGC/KS/507/2009, दि. 09.11.2009,
पत्र क्र.ONGC/KS/786/2011, दि. 22.09.2011, पत्र क्र.ONGC/KS/353/2015, दि. 24.08.2015,
पत्र क्र.ONGC/KS/054/2016, दि. 12.05.2016, पत्र क्र.ONGC/KS/66/2017, दि. 19.06.2017,
पत्र क्र.ONGC/KS/070/2017, दि. 30.06.2017, पत्र क्र.ONGC/KS/081/2017, दि. 28.07.2017,
पत्र क्र.ONGC/KS/236/2018, दि. 25.01.2018, पत्र क्र.ONGC/KS/250/2018, दि. 05.02.2018
पत्र क्र.ONGC/KS/262/2018, दि. 12.02.2018, पत्र क्र.ONGC/KS/584/2019, दि. 15.03.2019,
पत्र क्र.ONGC/KS/06/2020, दि. 13.01.2020.

[https://drive.google.com/file/d/1jahq4pnGYkFNs4EyjWfcYz11nW4uuSIO/view?usp=drive link](https://drive.google.com/file/d/1jahq4pnGYkFNs4EyjWfcYz11nW4uuSIO/view?usp=drive_link)

या MOU 2004 विरोधात कर्मचारी संघटनेने Labour Commissioner कडे देखील तक्रार करून मॅनेजमेंट वर दबाव आणण्याचा प्रयत्न केला होता. हे सर्व प्रयत्न करीत असताना JCM मध्ये इतर महत्त्वाच्या विषयांबरोबर सदर MOU 2004 च्या विषयाला प्राधान्य देऊन या विषयावर मॅनेजमेंटला चर्चा करण्यास भाग पाडले होते. या सर्व घटनांमुळे मॅनेजमेंट सदर MOU मध्ये सुधारणा करण्यासाठी कमिटी बनविण्यास संमत झाली. कमिटी बनल्यामुळे निश्चितपणे आपण अर्धी लढाई जिंकली होती आणि याचा जास्तीत जास्त फायदा हा संबंधित कर्मचाऱ्यांना मिळवून देण्याचा कर्मचारी संघटनेचा प्रयत्न होता.मात्र यासाठी आपली भक्कम एकजूट व पाठिंब्याची कर्मचारी संघटनेला अत्यंत गरज होती. कारण एकदा झालेला MOU पुन्हा Open करणे हे अशक्य होते.याची पूर्णपणे खात्री असल्यामुळे व प्रदीर्घ कालावधीनंतर हा नवीन MOU होईल,याची स्वप्नात देखील कल्पना नसल्यामुळे हा MOU Open होऊन Review झाल्यामुळे ही बाब कामगारांचे नुकसान करणाऱ्या मंडळींच्या अत्यंत जिह्वारी लागलेली होती आणि म्हणूनच समोरील युनियन या MOU मध्ये सुधारणा होऊ नये यासाठी आतून प्रयत्न करीत होती. तसेच अफवा पसरून आपणास विचलित करण्याचा प्रयत्न करत होती. 2004 सालामध्ये ज्यांनी हा MOU केला तीच मंडळी आता या MOU मध्ये सुधारणा होत नाही म्हणून कर्मचारी संघटनेच्या विरोधात नवीन व जुन्या कामगारांना भडकवीत होती. या मंडळींचे म्हणणे असे होते की "ज्यावेळी आम्ही सदर MOU केला होता त्यावर फक्त आमच्या स्वाक्षऱ्या होत्या. हा MOU लेबर कमिशनर च्या समोर रजिस्टर झालेला नव्हता त्यामुळे हा करार रद्द होऊ शकतो, परंतु तो रद्द करण्यात आज कर्मचारी संघटना अपयशी ठरत आहे" हा MOU रद्द करणे जर एवढे सोपे होते तर हा MOU केल्यानंतर हीच मंडळी पुढील 3 वर्षे मान्यताप्राप्त होती.त्यावेळी हा करार रद्द करण्यास यांना कोणी अडवले होते?

वास्तविक हा झालेला करार सुधारण्याकरिता भविष्यात कधी Reopen होईल याची यांनी स्वप्नातदेखील कल्पना केलेली नव्हती आणि त्यामुळेच कर्मचारी संघटनेच्या प्रयत्नांनी जेव्हा Review Committee स्थापन झाली त्याच वेळी त्यांच्या पोटात भीतीचा गोळा उठला होता, तेव्हापासून ही मंडळी सर्व तऱ्हेने प्रयत्न करून या MOU मध्ये सुधारणा होऊ नये यासाठी प्रयत्न करित होती. 2018 साली झालेल्या निवडणुकीच्या राजकारणात व प्रचारात कर्मचारी संघटनेने MOU मध्ये सुधारणा केली नाही अशी ओरड करून याच लोकांनी कामगारांना भडकवण्याचे काम केले होते. 2018 मध्ये मान्यताप्राप्ततेच्या निवडणुकीमध्ये जेव्हा माननीय श्री.प्रदीप मयेकर यांनी संपूर्ण Offshore तसेच विविध Work Centres ला भेटी दिल्या तेव्हा त्यांनी स्पष्टपणे सांगितले होते की, निवडणुका समोर आहेत म्हणून मी तुम्हाला भूलथापा देणार नाही तसेच हा MOU 2004 पूर्णपणे रद्द करून तुम्हाला पूर्वीप्रमाणे JE करेन असे खोट सांगणार नाही. तसेच हा MOU रद्द होणे अशक्य असून यात सुधारणा करण्याचा आम्ही पुरेपूर प्रयत्न करू.

ज्या मंडळींनी या MOU 2004 वर सह्या करून 2004 साली निवडुंगाचे बीज पेरले, त्यांना निवडून दिल्यास त्याच निवडुंगाच्या झाडावर ते गोड रसाळ फळे उगवण्याचा चमत्कार करून दाखवणार आहेत. अशा अविर्भावात त्यांनी A2 ते EO या स्केल मधील Promotion Span 12 वर्षांऐवजी 9 वर्षे करून देऊ असे आश्वासन दिले. एरवी बेडकीपोट फुगवून म्हणणारे "भारतातील PEU च्या प्रतिनिधीच्या सहभागाशिवाय आणि संमतीशिवाय ओएनजीसी आस्थापनेत कोणतेही निर्णय घेऊ शकत नाही" असे म्हणणारी PEU ही All India मध्ये चार ठिकाणी (PEU राजामुंद्री, PEU- कराईकल, PEU- चेन्नई, PEU- अहमदाबाद) मान्यताप्राप्त होती व त्याचे चिफ कॉर्डिनेटर हे General Secretary PEU - राजामुंद्रीचे होते. ते स्वतः देखील AT चे Promotion Span 12 ऐवजी 9 वर्ष होऊ शकत नाही या सत्या बाबत पूर्णतः ज्ञात होते.

प्रश्न:- MOU 2004 Review करण्यास एवढा वेळ का लागला?

दिनांक 22/01/2015 रोजी MOU 2004 Review कमिटीची पहिली मिटिंग ही बडोदरा येथे अत्यंत सकारात्मक चर्चा पार पडली. या मीटिंगमध्ये कर्मचारी संघटनेने सर्वप्रथम MOU 2004 चा दुर्दैवी करार संपूर्णपणे रद्द करण्याची मागणी केली. परंतु मॅनेजमेंटने हा पूर्ण करार रद्द करण्यास असमर्थता दर्शवली कारण एखाद्या विषयावर जो MOU बनतो आणि एवढ्या प्रदीर्घ चर्चेने व दीर्घ कालावधीने झालेले MOU च रद्द केले तर भविष्यात होणाऱ्या कोणत्याही MOU ना काहीच अर्थ राहणार नाही आणि म्हणूनच ही जोखीम घेण्यास मॅनेजमेंट तयार होत नव्हती. आज प्रत्येक कर्मचाऱ्याला व कर्मचारी संघटनेला देखील हा MOU 2004 पूर्णपणे रद्द होऊ शकत नाही. याची जाणीव असतानादेखील पहिल्या मीटिंगमध्ये मुळावरच घाव घालण्याच्या उद्देशाने कर्मचारी संघटनेने अशी मागणी केलेली होती.

मॅनेजमेंटने दिलेल्या माहितीनुसार ओएनजीसी मध्ये हजारो कामगार या MOU 2004 शी संबंधित असून त्यांचा प्रमोशनचा कालावधी हा काही प्रमाणात कमी करण्याबाबत एकूण अभ्यास करण्याविषयी मॅनेजमेंट तर्फे कर्मचारी संघटनेस आश्वासन देण्यात आले. त्यापुढील होणाऱ्या एकूण मिटिंग मध्ये तसेच यासंबंधीचा एकूण निर्णय किती निश्चित कालावधीत पूर्ण घेतला जाणार याबाबतीत कर्मचारी संघटनेने मॅनेजमेंट कडे सतत आग्रह धरला होता, याचे कारण म्हणजे मान्यताप्राप्त युनियन एखादी वाढीव सवलतीची मॅनेजमेंट कडे मागणी करते तेव्हा एकतर मॅनेजमेंट साफ नकार देते किंवा ती मागणी तत्त्वतः मान्य करते. परंतु तत्त्वतः मान्य केलेली मागणी पूर्ण करण्यासाठी मॅनेजमेंटला कोणतीही घाई किंवा स्वारस्य नसते. मॅनेजमेंट कडून तयार झालेला प्रस्ताव हा Board of Director, EC व CLC यांजकडून मंजूर होऊन येण्यास बराच मोठा कालावधी लागला.

कर्मचारी संघटनेने संयमी राहून चर्चेला प्राधान्य दिले होते. कारण मॅनेजमेंटच्या हाताशी 2004 सालच्या सर्व मान्यताप्राप्त युनियनच्या सहयांचा MOU असल्यामुळे, निश्चितपणे मॅनेजमेंट ची बाजू भक्कम तर होतीच त्यामुळे टोकाची आक्रमक भूमिका घेतली तर मॅनेजमेंट ही कमिटीच WINDUP करण्याचा धोका असल्यामुळेच सुसंवाद साधून कामगारांना शक्य तितका फायदा कसा होईल यासाठी कर्मचारी संघटना प्रयत्नशील होती.

प्रश्न:- MOU 2004 किंवा Pay Revision च्या मिटिंगचे 'MINUTES OF MEETING' का माहित पडत नव्हते?

22/01/2015 रोजी वडोदरा येथे MOU 2004 ची पहिली मिटिंग झाली. त्या मिटिंगचे MINUTES पाहिल्यास आपल्या लक्षात येईल की मॅनेजमेंटने अत्यंत खोचकपणे नमूद केले आहे, की सदर MOU आपण स्वतः च्या सहमतीनेच केला असल्यामुळे या MOU चा मान राखूनच सभागृहात चर्चा व्हावी म्हणजेच मॅनेजमेंटने स्पष्टपणे सूचित केले होते की या संदर्भात कोणत्याही मागण्या करताना अथवा या बाबत संताप व्यक्त करताना हा MOU आपल्या स्वतःच्या सक्रिय सहभागाने झालेला आहे याचे प्रत्येकाला स्मरण असणे आवश्यक आहे. त्याप्रमाणे मॅनेजमेंटने एकूण चित्र स्पष्ट केले असता एका विशिष्ट युनियनने या पहिल्या मीटिंग पासून सदर MOU हा पूर्णपणे रद्द करावा तसेच All Level च्या सर्व कर्मचाऱ्यांना JE Level ला घ्यावे असा मॅनेजमेंट समोर आग्रह धरला. त्याच बरोबर आपण करीत असलेल्या मागणीची MINUTES मध्ये नोंद करण्याविषयी युनियन मॅनेजमेंटला आग्रह करीत होती. अशा प्रकारच्या मागण्या मुळे काहीच निष्पन्न न होता केवळ मिटिंगचा बहुमूल्य वेळ वाया जात आहे. याची जाणीव मॅनेजमेंट व इतर युनियन ला वारंवार होत होती. सदर मिटिंग मधून काही सकारात्मक निर्णय होण्यापेक्षा आपले नाव MINUTES मध्ये येऊन या MOU च्या मुद्द्यावर आपण किती आक्रमक आहोत हे दाखवण्यासाठी ही ठराविक मंडळी अशा प्रकारे वर्तन करीत असल्याचे मॅनेजमेंटच्या निदर्शनास आले होते.

काही विशिष्ट युनियन त्या प्रमाणे मागण्या करीत असताना अशा मागण्यांना पाठिंबा देणे म्हणजे मिटिंगचा महत्त्वाचा वेळ फुकट घालवणे यामुळे इतर युनियन त्यांच्या मागणीला पाठिंबा देऊ शकत नव्हत्या तसेच "हा MOU रद्द करा व संबंधित कर्मचाऱ्यांना परत JE करा" अशी मागणी करीत असताना व या मागणीमुळे संबंधित कर्मचाऱ्यांच्या अपेक्षा वाढल्या असताना "केवळ Span कमी करा" अशी मागणी करणे म्हणजे कामगारांचा गैरसमज होण्याचा संभव होता. त्यामुळे मागणी करणाऱ्या नेत्यांना आपली चूक कळेपर्यंत तसेच अशा मागण्या मुळे काही निष्पन्न न होता केवळ एका पाठोपाठ एक अशा मिटिंगचा वेळ वाया जात आहे. याची संबंधित कामगारांना खात्री पटेपर्यंत केवळ शांत राहणे इतर Union ने पसंत केले. परंतु या तटस्थ राहण्यामुळे प्रत्येक Region मधील जनरल सेक्रेटरी वर विरोधकांनी आरोप केले की, सभेचे मिनिट पाहता असे जाणवते की केवळ दोन-तीन Union चे नेते आक्रमक होऊन सभेत मागण्या करीत असताना आपण मात्र काहीच न बोलता तटस्थ राहत आहात. या गैरसमजाला देखील बहुतेक जनरल सेक्रेटरींना तोंड द्यावे लागले होते.

एका मान्यताप्राप्त युनियनचा जनरल सेक्रेटरी MOU च्या मीटिंग मध्ये अत्यंत आक्रमक होऊन तसेच हा MOU रद्द झालाच पाहिजे तसेच सर्व A-II ना JE ला घेतले पाहिजे हे अत्यंत मोठ्या आवाजात ओरडून मॅनेजमेंट समोर मांडीत होता. या सर्व प्रकाराने मॅनेजमेंट तसेच इतर युनियनचे नेते मंडळी देखील चक्रावून गेली. त्यानंतर सर्वांच्या लक्षात आले की या नेत्याने जो Observer सोबत आणला होता. त्याने Mobile ON केला असल्यामुळे सदर नेता मोठ्याने ओरडून आपल्या Region मधील कर्मचाऱ्यांना Speaker ON करून मी तुमच्यासाठी आक्रमक होऊन मागण्या करतोय. हे दाखवण्याचा प्रयत्न करीत होता. हा सारा प्रकार मॅनेजमेंटच्या लक्षात आल्यामुळे मॅनेजमेंटचा ठाम समज झाला की, केवळ स्वस्त प्रसिद्धीसाठी ही मंडळी हा सारा प्रकार करीत आहे. त्यामुळे मॅनेजमेंटने MINUTES OF MEETING बंद करीत असल्याचे जाहीर केले. खरेतर MINUTES OF MEETING मॅनेजमेंट ने बंद केल्यामुळे येथील कर्मचारी संघटनेच्या विरोधकांना जास्त आनंद झाला होता. कारण MINUTES OF MEETING निघत नसल्यामुळे अफवा उठून व खोट्या गोष्टी सांगून संबंधित कर्मचाऱ्यांना केवळ भडकविण्याचे काम करीत होते. या अफवांमुळे कर्मचारी संघटनेला काही फरक पडला नाही. कारण MINUTES OF MEETING मध्ये कर्मचारी संघटनेचे नाव येण्यापेक्षा मिटिंगचा सकारात्मक निर्णय, कर्मचारी संघटनेसाठी जास्त महत्त्वाचा होता.

आज कर्मचारी संघटना मान्यताप्राप्त असून सत्तेमध्ये असल्यामुळेच हे सारे शक्य झाले आहे याची प्रत्येक कामगाराला जाणीव आहे आणि एखादा पूर्वी झालेला MOU काही वर्षांनंतर Open करून कामगारांना न्याय मिळवून देण्यात कर्मचारी संघटना यशस्वी झाली आहे आणि हा कामगार क्षेत्रातला एक इतिहास आपल्या सर्वांच्या साक्षीने आणि सहकार्याने घडला आहे.

कामगारांची भक्कम एकजूट हीच खरी युनियनची ताकद असते ही ताकद कामगारांचे नुकसान करणाऱ्या युनियनच्या मागे लावावी की, कामगारांचे भविष्य शाश्वत करणाऱ्या, कामगारांना आर्थिक स्थैर्य देणाऱ्या युनियनच्या मागे लावावी हे प्रत्येक कामगाराने स्वतः ठरविले पाहिजे.

ओएनजीसी मध्ये भरतीच्या वेळी पहिल्या दिवशी भांबावलेल्या अवस्थेत असणाऱ्या नवीन कामगारांकडून सर्वप्रथम आपल्या युनियन चा फॉर्म भरून घेणे व कागदपत्रांची जुळवाजुळव करून मदत केल्याचा बहाणा करणे, एवढीच युनियनची कामे मर्यादित नसतात. हे आज ओएनजीसीत नव्याने रुजू झालेल्या कामगारांना देखील व्यवस्थित कळले आहे. सन् 2010 मध्ये गुप्त मतदानाने झालेल्या निवडणुकीत कर्मचारी संघटना प्रचंड मतांनी जिंकली तो विजय येथील जुन्या-जाणत्या कर्मचाऱ्यांनी तसेच येथील Direct Employees नी मिळवून दिलेला आहे. मात्र 2013 च्या निवडणुकीत 700 पेक्षा अधिक मतदार ओएनजीसीत नव्याने भरती झालेले कामगार होते व यातील **बहुसंख्य कामगारांकडून समोरील युनियनने फसगत करून आपल्या युनियनच्या सभासदत्वाचे फॉर्म भरून घेतले होते** आणि या जोरावर आपण प्रचंड मतांनी जिंकणार अशी या मंडळीना जबरदस्त खात्री होती. परंतु ओएनजीसीत आल्यावर या 700 पैकी बहुसंख्य कामगारांना येथील खरी परिस्थिती समजल्यामुळे त्यांनी योग्य त्या ठिकाणी मतदान केल्यामुळे कर्मचारी संघटना सलग दुसऱ्यांदा विजयी झाली व 2018 ला हॉट्रिक विजय संपादन केला. हा विजय येथील जुन्या-जाणत्या कामगारांचा कर्मचारी संघटनेवर असलेला अतूट विश्वास, अढळ निष्ठेचा आहे, त्याचबरोबर ओएनजीसीत नव्याने रुजू झालेल्या कामगारांना येथील एकंदरीत परिस्थितीचे अवलोकन करून योग्य तो निर्णय घेण्याचा प्रगल्भ विचार क्षमतेचा विचार आहे.

2004 चा MOU कुणी आणि कशासाठी केला याची प्रत्येक कर्मचाऱ्याला पुरेपूर जाणीव आहे. त्याचप्रमाणे मॅनेजमेंट अत्यंत चलाखीने त्यावेळी या MOU व त्याची शब्दरचना केली असल्यामुळे कोर्टकचेरी करून काही निष्पन्न होणार नाही याची खात्री असल्यामुळे कर्मचारी संघटनेने आपल्या पूर्ण ताकदीनिशी मॅनेजमेंटला Review कमिटी स्थापन करण्यास प्रवृत्त करून आपल्यासमोर जी संधी निर्माण केली आहे ती संधी वाया न घालवता त्या संधीचा शक्य तितका फायदा उठवीत कामगारांच्या हितासाठी ज्या नेत्याला युनियनमधील 40 वर्षांचा प्रदीर्घ अनुभव आहे, जे नेतृत्व मॅनेजमेंटची नस आणि नस ओळखते, मॅनेजमेंटचे डावपेच हाताळण्याचे कौशल्य ज्याच्याकडे आहे, त्याच प्रमाणे ज्या व्यक्तीचे आचरण व प्रतिमा अत्यंत स्वच्छ असल्यामुळे केवळ ओएनजीसी तील कर्मचारीच नव्हे तर थेट माननीय चेअरमन पर्यंतची संपूर्ण मॅनेजमेंट ज्यांचा आदर करते तसेच मोठी राजकीय ताकद ज्या नेत्याच्या मागे ठामपणे उभी आहे असे सन्माननीय श्री. प्रदीप मयेकर साहेब यांचे हृदयस्थ धन्यवाद!

निवडणुका होत राहतील, हार-जीत ही होतच राहिल. परंतु कोणत्या थराला जाऊन आणि आपली विवेकबुद्धी गहाण ठेवून आपल्या अस्तित्वासाठी आपण कामगारांचे नाहक नुकसान करीत आहोत याचे भान प्रत्येक युनियनच्या नेतेमंडळींनी ठेवणे आवश्यक आहे.

कामगार एकता जिंदाबाद ! कर्मचारी संघटना जिंदाबाद !!

(प्रकाश दळवी)

अध्यक्ष



हेलिकॉप्टर निशाणीवर शिक्षा मारून कर्मचारी संघटनेस भरघोस मतांनी विजयी करा.