

# HYDEL BULLET



Issue - 6, Vol - 7, June 2019

A Monthly Publication of the Kerala State Electricity Board Engineers' Association

## 66<sup>th</sup> Annual General Body Meeting



**Congratulations to the New Office Bearers 2019-2020  
of KSEB Engineers' Association**



**Er. N.T. Job**  
President



**Er. Sunil K**  
General Secretary



**Er. Santhosh E**  
Treasurer



**Er. G. Shaj Kumar**  
Vice President (S)



**Er. P. Jayakrishnan**  
Vice President (N)



**Er. M. Muhammed Rafi**  
Secretary (HQ)



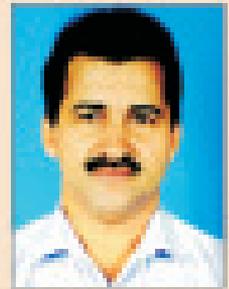
**Er. Nishanth B**  
Organising Secretary (S)



**Er. Shine Sebastian**  
Organising Secretary (N)



**Er. Anil Kumar G**  
Secretary (S)



**Er. Nagaraj Bhat K**  
Secretary (N)



## KSEB Engineers' Association Office Bearers 2019 - 20

### ASSOCIATION

#### President

Er. N.T. Job

#### Vice-Presidents

Er. G. Shaj Kumar (S)  
Er. P. Jayakrishnan (N)

#### General Secretary

Er. Sunil K

#### Treasurer

Er. Santhosh E

#### Organising Secretaries

Er. Nishanth B (S)  
Er. Shine Sebastian (N)

#### Secretaries

Er. M. Muhammad Rafi (HQ)  
Er. Anilkumar G (S)  
Er. Nagaraj Bhat K (N)

### BENEVOLENT FUND

#### Chairman

Er. Sajeev K

#### Vice Chairman

Er. Resmi P.S.

#### Secretary

Er. Haridas Vijayan

#### Treasurer

Er. Pradeep S.V

#### Joint Secretaries

Er. Naveen T.R (South)  
Er. Pramod Kumar M (North)

### EDITORIAL BOARD

#### Chief Editor

Er. P. Muraly

#### Associate Editors

Er. Sreekumar. P.K  
Er. Anoop Vijayan  
Er. Sree Lakshmi.L  
Er. Priyanka P.S

#### Ex. Officio Members

Er. Sunil K  
Er. Santhosh E

# HYDEL BULLET

(A Monthly Publication of the KSEB Engineers' Association)

Vol - 7

Issue - 6

June 2019

## Contents

- Editorial
- തട്ടിപ്പേ ! നിന്റെ പേരോ  
ഓൺ ലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ  
*Er. എൻ.ടി. ജോബ്*
- Does it pay to be Ethical ?  
*Er. Chandran Pillai G*
- The ANGEL I met in the  
Section Office  
*Er. Thomas Kolanjikombil*
- മനോവൈകല്യം മാറട്ടെ (സുഭാഷിതം)  
*Er. കെ. ശശിധരൻ*
- 66-ാമത് വാർഷിക പൊതുയോഗം
- Happy Retirements
- Letters by Association

  
**editorial**

## Harnessing Positive Energy

**K**SEB Engineers' Association conducted its 66<sup>th</sup> Annual General Body meeting on June 8<sup>th</sup> along with a National seminar on the emerging topic Electric vehicles. The meeting was graced by the presence of Secretary (Power), Govt. of Kerala, Dr. Ashok IAS, KSEBL CMD Sri. N.S. Pillai IA &AS and eminent engineer Dr. G. Madhavan Nair, Former ISRO chairman and was well attended by our members and was a momentous occasion on its own. On the aftermath of our Annual event we as employees of KSEBL need to reflect upon our own activities and need to move forward with more caution and new vigour.

KSEBL along with its stakeholders are entering an era of disruption in power sector. Each step of our Management can make or mar the organisation going forward. Our vigilante during this period needs to be more focussed since our own and our organisation's future depends much on the stand we take in various policy and other matters.

Power sector is a very high priority item in the reform agenda in the books of the Union Government. Niti Aayog in their policy paper has put their opinion regarding privatisation of Distribution sec-

tor albeit through franchisee model. Electricity Amendment Bill 2018 which was put off in last minute during last Parliament session in previous tenure of Government is sure to be introduced again in near future. Recently the Power Grid Corporation of India and NTPC have joined hands to form a National Electricity Distribution Company. Our organisation needs to adapt to such challenges creating opportunities from threats.

Coupled with the policy changes expected, sweeping technological changes are happening world over in power sector. Renewable energy is sweeping the world which along with microgrids are conquering the sector and changing the whole business paradigm of the sector. Even though requirements of investment in this infrastructure sector to effectively manage this variable and unpredictable resource is huge, much research is going on to overcome these constraints and is expected to be in market soon. Smart grid infrastructure in developed countries are currently toying with these renewable resources effectively. Government of India with a huge boost in investment in smart infrastructure are trying to effectively



harness this energy through multiple methods, primarily for reducing its dependency on fossil fuels.

Here comes the billion-dollar question that whether we need to plunge into these new technologies head on using own resources. We as an Association has time and again in various discussions intimated Management about the need to consolidate before we move forward. KSEBL needs to efficiently deliver its primary business of delivering quality and reliable power before diversifying to other businesses. It is said that the renewable (solar and wind) penetration in USA is still hovering around 7 to 8 %, primarily due to consumers not feeling any necessity in switching over to renewables. There, it is a forced conversion of consumers to these renewables rather than a consumer chosen activity. Back home, we must think why our consumers are moving out and choosing a technology with high investment. Its our failure to deliver 24 X 7 quality power that forces them to move out. Solution do not lie in KSEBL venturing into the currently unviable sector. Instead we need to invest that amount in our infrastructure for upgrading our construction standards and technologies so that quality power is delivered to our consumers. And for that we need to move fast.

Meanwhile we also need to invest in capacity building and training. We need to adopt new technologies and

understand its impact on our system. KSEBL surely needs to bring back a Design and Engineering department which needs to carefully design its equipment suited to our climatic conditions and requirements which is currently a neglected area. KSEBEA had earlier pointed out the need to retain meter testing subdivisions and empowering them with more responsibilities for effective accounting of energy at various transfer points. We exhort Management to have a thorough study of various technical human resource requirement in line with the increasing infrastructure and technological requirements

KSEBL possess a set of brilliant Engineers and technical staff who could contribute very effectively, if guided through the right track. KSEBL as a professional and predominantly technical organisation should help employees develop professionally to enable them to apply the right technical solution in various matters. Engineers' Association believes in harnessing this positive energy of our employees at this juncture when KSEBL is being subjected to whirlwinds of changes in policy and technology. We hope management will rise to the occasion with clear cut ideas after proper evaluation of the situation.

✱



Er. എൻ.ടി. ജോബ്

എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയർ

# തട്ടിപ്പേ ! നിന്റെ പേരോ ഓൺ ലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ

**ഇ**ത്തവണത്തെ ട്രയൽ ഉത്തരവുകളോരോന്നായി ഇറങ്ങി തുടങ്ങിയപ്പോൾ എല്ലാവരുടെയും ഉള്ളിൽ ഒരുചോദ്യം ഉയർന്നു ? ഈ ഉത്തരവുകളെല്ലാം ഇറങ്ങുന്നത് പ്രോഗ്രാമുപയോഗിച്ചാണെന്നു വിശ്വസിക്കുവാൻ അറിയാഹാരം കഴിക്കുന്നവർക്കൊന്നും സാധിക്കില്ലെന്നതായിരുന്നു ആ ചോദ്യം. പതുകൈ പതുകൈ ചോദ്യങ്ങൾ പുറത്തേയ്ക്കു വന്നു തുടങ്ങി. പരാതികളായി സമർപ്പിച്ച എണ്ണം തന്നെ ട്രയൽ ഉത്തരവിനെ വിചിത്രമാക്കുന്നു. സുതാര്യത കൂടിയതുകൊണ്ടല്ല, പരാതികളുടെ പ്രവാഹം കൂടിയത്. ശരിയായ രീതിയിൽ ലഭിക്കേണ്ടവർക്കൊന്നും ആവശ്യപ്പെട്ട സ്ഥലങ്ങളിലേക്കു പോസ്റ്റിംഗ് ലഭിക്കുന്നില്ല എന്നതാണ് പ്രശ്നം.

അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കുവാൻ തുടങ്ങിയപ്പോൾ തന്നെ മാനദണ്ഡങ്ങളും പുറത്തുവിട്ടിരുന്നു, അതിന് യാതൊരു മാനവും നൽകിയിട്ടില്ലെന്ന് ഉത്തരവുകളിറങ്ങിയപ്പോൾ ബോധ്യമായി. വളരെ കൃത്യമായി ഗൈഡ് ലൈനുകളിൽ പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്, ഫ്ളാഗ്ഡ് പോസ്റ്റുകൾക്കുള്ള ലിസ്റ്റ് അപേക്ഷകൾ വിളിച്ചു തുടങ്ങുന്നതിനുമുമ്പ് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുമെന്ന്. എന്നാൽ ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ എന്ന രീതിയ്ക്കുതന്നെ തീരാകളങ്കമായ ഫ്ളാഗ്ഡ്

പോസ്റ്റുകളുടെ ലിസ്റ്റ് അപേക്ഷകൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിന്റെ അവസാന ദിവസം മാത്രമാണ് പുറത്തുവന്നത്. അതുകൊണ്ട്, അതിനു മുമ്പ് അപേക്ഷ നൽകിയവരെല്ലാംപെട്ടുപോയി. ഫ്ളാഗ്ഡ് പോസ്റ്റ് ഏതെന്ന് അറിയാതെ ആ പ്ലെയിസുകളിൽ അപേക്ഷിച്ചവരെല്ലാം വിൽഡ്കളായി. ഗൈഡ് ലൈൻ പ്രകാരം ഈ നടപടി തന്നെ തെറ്റായിരുന്നു.

ഈ വർഷത്തെ ഫ്ളാഗ്ഡ് പോസ്റ്റുകൾ കൂടിയായപ്പോൾ മൂന്നുവർഷം കൊണ്ട് പതിനഞ്ചു ശതമാനം തസ്തികകൾ കൊട്ടി കെട്ടി ഒതുക്കിവെച്ചു. ഓരോ വർഷവും അഞ്ചു ശതമാനം വെച്ച് മൂന്നുവർഷം കൂടുമ്പോൾ അത്രയും തസ്തികകൾ റിസർവ്ഡ് ആയി മാറും. ഒരു കസേരയിൽ വന്നിരിക്കുന്ന ആൾക്ക് മൂന്നുവർഷം അവിടെ ഇരിക്കാമെന്നു ഉള്ളതുകൊണ്ട്; പ്രത്യേകിച്ചും ഭരണപരമായ സൗകര്യത്തിനാണെന്നാണ് ഗൈഡ് ലൈനുകളിൽ പറയുന്നത്. അത്തരം പോസ്റ്റുകളിലേക്ക്, അത്തരം പോസ്റ്റുകളിൽ ജോലി പരിചയം ഇല്ലാത്തവരെ നിയമിക്കുമ്പോൾ ഭരണപരമായ സൗകര്യം എന്താണെന്നു മനസ്സിലാവുന്നില്ല. കഴിഞ്ഞ രണ്ടു വർഷങ്ങളിൽ ഇത്തരം പോസ്റ്റുകളിൽ നിയമിച്ചതു മുഴുവൻ ഒരു സംഘടന



യിൽപെട്ടവരെ മാത്രവും. നാലായിരം ആഫീ സർമാരുള്ളതിൽ അഞ്ചുശതമാനം കണക്കാക്കിയാൽ ഇരുനൂറുപേർക്കു ഒരു വർഷം, അങ്ങനെ മൂന്നുവർഷം കൊണ്ട് അറുനൂറു പേരെയാണ് തലയിൽ കൊടിയും കെട്ടിയിരുത്തുന്നത്. മുപ്പതിനായിരം തൊഴിലാളികൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന വൈദ്യുതി ബോർഡിലെ ഭരണകക്ഷി യൂണിയൻ അനുവദിക്കുന്ന പ്രൊട്ടക്ഷൻ തസ്തികയുടെ എണ്ണം നൂറുമാത്രമാണെന്ന് അറിയുമ്പോഴാണ് ഫ്ളാഗ് ഷാപ്പ് എന്നതിന്റെ ഭീകരത മനസ്സിലാവുക. ആഫീ സർമാരുടെ എല്ലാ തസ്തികകളിലേക്കുമുള്ള ഉത്തരവുകളിൽ ആയിരത്തിയത്തുറു പേരുടെ യാണെങ്കിൽ ഫ്ളാഗ് ഷാപ്പ് പോസ്റ്റിൽ ഇരിക്കുന്നവരുടെ എണ്ണം അറുനൂറുവുമ്പോൾ എത്ര ശതമാനമാവുമെന്ന് ചിന്തിക്കുന്നത് നല്ലതാണ്.

ഫ്ളാഗ് ഷാപ്പ് പോസ്റ്റിനെ ന്യായീകരിക്കുന്നവരുടെ ഒരു വാദഗതി, നേരത്തെ നൂറുശതമാനവും ഭരണപരമായ സ്വാധീനമുള്ളവർ നിശ്ചയിക്കുകയായിരുന്നു എന്നും ഇപ്പോൾ അതു അഞ്ചുശതമാനം മാത്രമാണെന്നും ആണ്. ഈ പ്രസ്താവനയിൽ നിന്നും ഒരു കാര്യം വ്യക്തമായി; നേരത്തെ ഫ്ളാഗ് ഷാപ്പ് പോസ്റ്റിന്റെ ഉപയോക്താക്കളായ സംഘടന നൂറുശതമാനവും അവരുടെ ഇഷ്ടത്തിനാണ് നടത്തിയിരുന്നതെന്ന്. അവിടേയ്ക്കു ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫറിന്റെ പേരിൽ എത്തിച്ചേരുകയെന്നതാണ് അവരുടെ ലക്ഷ്യമെന്നും, അതുകൊണ്ടാണ് ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഒരു ഭാഗത്തും, ഉത്തരവുകൾ ഇറങ്ങുന്നത് ആരുടെയൊക്കെയോ മാനദണ്ഡങ്ങളനുസരിച്ച് വേറൊരു ഭാഗത്തുമാണെന്നത്.

വൈദ്യുതി ബോർഡിന്റെ ഒരു ഓഫീസിലും വെച്ചല്ല ഈ പ്രോഗ്രാമുകൾ ഓടിച്ചു ലിസ്റ്റുണ്ടാക്കുന്നത്. പുറമെ ഏതോ ഓഫീസിൽ

ഉണ്ടാക്കിക്കൊണ്ടുവരുന്ന ലിസ്റ്റ് ആരുടെയൊക്കെയോ ഒപ്പുകൾ ചാർത്തിയിറക്കുന്നുവെന്ന് മാത്രം. അതുകൊണ്ടാണ് സംഘടനാ പ്രതിനിധികളുടെ മുമ്പിൽവെച്ച് പ്രോഗ്രാം ഓടിച്ചുകാണിക്കണമെന്ന ആവശ്യത്തിന് നിഷേധാത്മകമായ പ്രതികരണമുണ്ടാവുന്നത്. ആൽബർട്ട് ഐൻസ്റ്റീൻ ഓരോ കണ്ടുപിടിത്തങ്ങൾക്കുണ്ടാക്കുന്ന ഫോർമുലകളേക്കാൾ സങ്കീർണ്ണമായി മാറുകയാണ് ഓരോ വർഷം കഴിയുംതോറും ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫറിന്റെ ഫോർമുല.

എന്തുകൊണ്ട് തോറ്റു എന്നതിന് ഒരു സിനിമയിൽ നമ്മളെല്ലാം കണ്ട സീനുകളാണ് ഓർമ്മ വരുന്നത്. എന്തുകൊണ്ട് ചോദിച്ച തസ്തിക കിട്ടിയില്ലെന്ന് ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫറിന്റെ വക്താക്കളോട് ചോദിച്ചാൽ കിട്ടുന്ന അന്തർധാരകൾ കൊണ്ടാണെന്നും ആർക്കും ഒന്നും മനസ്സിലാവില്ല.

ഒരു തസ്തികയിൽ എത്തിപ്പെട്ടാൽ മൂന്നു വർഷം ആ തസ്തികയിൽ തുടരാം എന്നാണ് ഗൈഡ് ലൈനുകളിൽ വ്യക്തമാക്കുന്നത്. എന്നാൽ എന്താണ് നമ്മൾ കാണുന്നത്, മൂന്നു വർഷം ഒരു കസേരയിൽ തികയാത്തവരെയും സ്ഥലം മാറ്റുന്നു; ഒരു ന്യായീകരണവുമില്ലാതെ.

ഇനി ഏതെങ്കിലും പോസ്റ്റിൽ ഒരു വർഷം മാത്രമായവരെ തട്ടിമാറ്റണമെങ്കിൽ ആ തസ്തികയിൽ കൊടികെട്ടി ഫ്ളാഗ് ഷാപ്പ് പോസ്റ്റാക്കും. അവിടെയിരിക്കുന്ന ആളെ അവർക്കിഷ്ടമില്ലാത്ത പോസ്റ്റിലേക്കു മാറ്റുകയും ചെയ്യും. എന്നിട്ടും ഇവർ വീമ്പിളക്കും, സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾ നടക്കുന്നത് സുതാര്യമായാണെന്ന്. ബാക്കിയെല്ലാവരും ഇവർ പറയുന്നത് കണ്ണടച്ചു വിശ്വസിക്കുമെന്നു വിചാരിച്ചിട്ടാണോ ഈ വിടുവായത്തമെന്ന് അറിയില്ല.



കഴിഞ്ഞവർഷം ഒരു തസ്തികയിലിരുന്ന യാളെ ആ വർഷം ഫ്ളാഗ്ഡ് പോസ്റ്റാക്കി അവിടെ നിന്നും ഓടിച്ചുവിട്ടു. ഓടിച്ചെന്നെത്തിയ പോസ്റ്റ് ഈ വർഷം ഫ്ളാഗ്ഡ് പോസ്റ്റാക്കിമാറ്റി അവിടെ നിന്നും ഓടിക്കാൻ ട്രയൽ ലിസ്റ്റ് ഇറക്കിയിരിക്കുകയാണ്. ഇതിനെ എന്താണ് വിളിക്കുക ? ഒരാൾക്കു ഒരു ജില്ലയിൽ മൂന്നു വർഷമാണ് ജോലി ചെയ്യുവാൻ സാധിക്കുക; മൂന്നുവർഷവും ഫ്ളാഗ്ഡ് പോസ്റ്റാക്കിക്കൊണ്ട് ഓരോ തസ്തികയിൽ നിന്നും ഓടിച്ചുവിടുന്നതു കാണുമ്പോൾ, ക്ഷേത്രം ടീമിനുപോലും ഇതിലും കൂടുതൽ ദയ കാണുമെന്നാണ് പറയാനുള്ളത്. അധികാരത്തിന്റെ മത്ത് തലയ്ക്കുപിടിച്ചവർ ഇതിലും ഇതിലപ്പുറവും ചെയ്തില്ലെങ്കിലേ അത്ഭുതമുള്ളൂ. എന്നിട്ട് അതിനെ ന്യായീകരിക്കുവാൻ അധികാരികളെല്ലാം തയ്യാറെടുത്തു നില്ക്കുമ്പോൾ അവരോട് പുച്ഛമാണു തോന്നുന്നത്; സഹതാപവും. ഇവയെല്ലാം ഇരിക്കുന്ന കസേരകൾ സംരക്ഷിക്കുവാൻ കാണിക്കുന്ന തന്ത്രപ്പാടുകൾ മാത്രം.

എന്നിട്ടും ഓൺ ലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ സുതാര്യമാണെന്നുമാത്രം പറയല്ലെ, ഇതിന്റെ ക്രൂരതനേരിടേണ്ടി വരുന്നവരിൽ നിന്നും പത്തലുകൊണ്ട് അടിമേടിക്കും.

പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗത്തിൽപ്പെട്ടവർക്ക് അവരിരിക്കുന്ന തസ്തികയിൽ നിന്നും അഞ്ചുവർഷത്തേക്കു മാറ്റില്ലെന്നു കൃത്യമായി ഗൈഡുലൈനുകളിൽ പറയുന്നുണ്ട്, എന്നാൽ ട്രയൽ ഉത്തരവുകളിലൂടെ അത്തരത്തിലുള്ള വരെയാണ് സ്ഥലംമാറ്റിയിരിക്കുന്നത്. അതുപോലെയാണ് വിധവകളായവർക്കു ലഭിക്കേണ്ട സംരക്ഷണത്തിനും സംഭവിച്ചിരിക്കുന്നത്. പ്രസവാവധിക്കുപോയവരോടും ഇതുപോലുള്ള അനീതികളാണ് കാണിക്കുന്നത്.

ഒരു തസ്തികയിലേക്ക് ഒരാൾ ചോദിച്ചാൽ, അദ്ദേഹത്തിനുള്ള ഇൻഡക്സിനേക്കാൾ കൂടുതലുള്ള ഒരാളെ പോസ്റ്റു ചെയ്താൽ നമുക്കു മനസ്സിലാക്കാം. എന്നാൽ അദ്ദേഹത്തിനേക്കാൾ കുറവ് ഇൻഡക്സുള്ളവരെ പോസ്റ്റ് ചെയ്തിട്ട് അതും സോഫ്റ്റ്വെയറാണ് ചെയ്യുന്നതെന്നു മാത്രം പറയരുത്, അധികമാവും. ഈ ഉത്തരവുകളെല്ലാം പരിശോധിച്ചാൽ കാണുന്ന ഒരു കാര്യം, ഭൂരിപക്ഷം പേരുടെയും നേരെ എഴുതിയിട്ടുണ്ട്, നിങ്ങൾ ചോദിച്ച ചോയ്സ് ലഭ്യമല്ലാത്തതുകൊണ്ട് ഞങ്ങൾക്ക് ഇഷ്ടമുള്ള സ്ഥലത്തേക്കു പോസ്റ്റ് ചെയ്തിരിക്കുയാണെന്ന്. നൂറു ചോയ്സ് വരെ കൊടുത്തവർക്കാണ് ഈ ഗതി. അവർ ചോദിച്ച നൂറു സ്ഥലങ്ങളിലും തരുവാൻ നിവർത്തിയില്ലാതെ, എന്നാൽ ഇവർ ചോദിച്ച സ്ഥലങ്ങളിൽ പോസ്റ്റ് ചെയ്തവരുടെ ഇൻഡക്സ് പരിശോധിച്ചാൽ നമ്മൾ അന്തംവിട്ടുപോകും. സോഫ്റ്റ്വെയറിൽ കൊടുത്തുവെച്ചിരിക്കുന്നത് നൂറിനേക്കാൾ വലുത് ഒന്നാണെന്നാണ്, അല്ലെങ്കിൽ ഇൻഡക്സ് കൂടുതലുള്ളവർക്കു കൊടുക്കാതെ എങ്ങിനെ കുറഞ്ഞവർക്കു കൊടുക്കുവാൻ പറ്റും.

ഇത്തരത്തിൽ ഗൈഡ് ലൈനുകൾ ഒരു വഴിക്കും ഉത്തരവുകൾ വെറെ വഴിക്കും പോയ്ക്കൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ ഇതെല്ലാം എത്തിച്ചേരുന്നത് മുമ്പത്തേക്കാൾ മോശമായ അവസ്ഥയിലേക്കായിരിക്കും. ഇതിനു തിരുത്തലുകൾ വരുത്തിയില്ലെങ്കിൽ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവുകൾ പ്രേത സിനിമകൾപോലെയൊക്കും; ഒരു യുക്തിയുമില്ലാതെ.

✽



## Does it pay to be Ethical?

*Er. Chandran Pillai G.*

**F**rom Enron's fraudulent activity to Volkswagen's emission's fiasco to Uber's privacy intrusions, corporate wrongdoing is a continuing reality in business. Unethical behaviour takes a significant toll on organizations by ruining reputations, harming employee morale and increasing regulatory costs. It also causes wider damages to society's overall trust in business. Most companies have programs in place to prevent dishonest and illegal behaviour at all levels. Yet recurring scandals remind us that we could do better.

### **What is Ethics?**

Ethics is a set of values and principles that guide the behaviour of an individual or a group. There are four distinct levels of business ethics: individual, professional, organisational and societal. An individual's ethical code is influenced by his or her environment including family, friends and schools. When you join a profession, you also choose its ethical code. Think about the ethics related to the medical field. Organisational ethics reflect a company's beliefs and values about how customers, employees and the environment are to be treated. Societal ethics guide members of society in day-to-day behaviour with one another. For example it is considered unethical for people to drink and drive.

Business ethics are often complicated. Think of a company in the power sector. Some stakeholders might believe that the company should give the cheapest energy to the consumers using existing energy

sources like water, coal etc. Another group of stake holders expect the company to invest in alternative sources of energy like bio fuels or solar. Both groups believe their stance is ethical! It is common to find that many companies do business in dozens of countries with different cultures. Take the use of alcohol use. In some countries alcohol is part of a daily life while in others alcohol is forbidden. How would you arrange a team dinner when some members expect liquor and others won't be in a room with alcohol? While doing business in a country that doesn't allow child labour what would you do? Corruption is defined differently by different countries. The practice of directly influencing law makers by businesses is called lobbying. This practice is legal in the United States, but is an illegal form of corruption in many countries. There are countries that consider bribery a natural part of business. It is difficult to do business in lands with such different practices and these very real challenges are not going to go away soon.

### **Why unethical behaviour?**

Personality traits and attitudes are some factors contributing to unethical behaviour. People with integrity have a higher level of ethics and integrity is considered as a personality trait. Some people lie deliberately based on the attitude that lying is no big deal. Our ability to make ethical choices is related to our level of moral development. There are three levels of moral development. At the

first level, a person chooses right and wrong based on self-interest. It is all about me- I will take advantage of you to get what I want. A person at the second level tries to live up to the expectations of others. Most people are on this level. They easily give into peer/boss/relative pressure to act ethically or unethically. (I lie to customers to sell more products because other sale reps do it too). Those at the third level do the right thing regardless of pressures (I don't lie to customers because it is unethical to lie).

Situation is another factor. You will be tempted to be unethical at the negotiating table when your company has no ethical policy or code of ethics. People are more unethical when they believe they will not get caught and punished. Unethical behaviour is also more likely when performance falls below aspirational levels. People also do not report unethical behaviour when they perceive the violation as not being serious or when they are friends of the offender.

### **Ethical dilemmas at work**

Everyone encounters ethical dilemmas at work. Some of the most common ethical issues that managers and companies have to deal with on an ongoing basis are bribery, personnel issues, dishonest marketing practices, environmental issues and employee privacy. Bribe is a payment to someone to make decisions that may help a person but do significant harm to the organization or other stakeholders. It is alleged that corruption at the highest government levels was common for many years under the regime of President Suharto of Indonesia. You had to pay bribes to government officials and members of

Suharto family if you were going to do business in Indonesia!

Ethical lapses can occur in managerial decisions on who to fire or hire, promotions, transfers, changes in compensation and even working conditions. Dishonest marketing practices can ruin corporate reputations and even cause them to fail. Sales managers and advertising managers should make sure that a product they sell cannot harm the consumers and is reasonably designed to meet the genuine needs of the consumer. If a company tries to dump chemical waste illegally than to dispose it properly, it can pollute and damage the environment. With the advancement in technology, the practice of gathering and maintaining large amounts of personal data has become common in organizations. Use of such data must be for legitimate business purposes only. Facebook received a huge number of complaints when they decided to experiment on their users by showing them happier or sadder newsfeeds on their personal pages.

### **Rationalizing unethical behaviour**

Enron was notorious for its constant focus on stock price, even posting it in the elevators. Reflecting on his own misdeeds, its former CFO Andy Fastow said, "I knew it was wrong.....But I didn't think it was illegal". His subordinates said, "I have to do what I am told. I will be fired if I don't". In organizations, people often use similar excuses to justify unethical behaviour.

Most people understand right and wrong behaviour and have a conscience. At the same time everyone has the capacity to be dishonest also. Even



well-meaning and well-informed people are more ethically malleable than one might guess. We respond to “incentives” and can be manipulated to behave ethically or unethically if you find the right incentives. The incentive can be personal gain or to avoid getting into trouble.

We want to view ourselves in a positive manner. Therefore, when we behave unethically we justify the behaviour to protect our self-concept so that we don't have to feel bad. If we cheat only a little, we can still feel good about our sense of integrity. Take a look at some common justifications for our unethical behaviour:

- Everyone else does it.
- Don't blame me. It was the boss's idea to do it. I just went along with it.
- Yes. I do lie to customers, but it is the way we do business here.
- I changed the figures so the department will look good on our quarterly report to top management.
- I am not as bad as others. I only call in sick when I am not sick once in a while.
- I do take some of the company products home, but I take a lot less than the others.
- I only had a couple of beers. It is ok for me to drive.

### **Ethical Approaches**

Understanding some of the common approaches will help you resolve ethical dilemmas you will be facing at work. Golden Rule, Four-way Test, Stakeholders' Approach and Code of Ethics are some of the major guides to ethical behaviour.

“Do unto others as you would have them do unto you”. Most successful people live by this Golden Rule. How would I feel if I were treated this way? Following the Golden Rule will help you to be ethical. The world could literally be changed if people would follow this simple rule.

Rotary International uses a Four-Way Test to determine ethical behaviour. (1) Is it the truth? (2) Is it fair to all concerned? (3) Will it build goodwill and better friendship? (4) Will it be beneficial to all concerned? If the answers are yes, then the action is probably ethical.

The Stakeholders' Approach tries to create win-win situation for all stakeholders of the company. This is the approach put forth by Warren Buffet at Berkshire Hathaway, known as one of the most ethical organizations in business today. If you feel confident in telling your boss, your family and friends or society as a whole about the decision you have made, it is quite likely ethical. You can't always create a win for everyone, still you can try.

### **Code of Ethics**

Every culture endorses an ethical way to live. Following the Code of Ethics is actually an ethical approach. The code of ethics, also called code of conduct, projects the values and beliefs of the organisation and makes it clear that it is based on integrity, honesty and fairness. Google's Code of conduct is a one-liner: “Don't be evil.” It is about providing their users the best products and services and about following the law, acting honourably and treating each other with respect. Everyone at Google knows the code and

## The ANGEL I met in the Section Office

*Er. Thomas Kolanjikombil*  
Maramon

After seven years in exile at Kaseragod and in project, when I requested for a transfer to my home district, I intentionally avoided home section as a choice. I know the environment there did not suit me. But I was posted to my home Section. It was my first distribution posting. In the office compound there is a big taramind tree giving shade to all. This tree was used for loading/unloading transformers and there were plenty of them beneath it. Every morning field staff, their "earths" and public assemble here. Morning trading,

work/matteral allocation are done here. Transformers and construction matterals offer suitable places for sitting. Occasionally I have seen the assistant executive engineer also sitting under the tree. VIP consumers come in their cars under the tree, didn't get down, the concerned staff go near the car and solve their problems on priority. The first thing I did after joining was to arrange my seating in my room on the first floor so that I could get a bird's view of what is going

---

all decisions are weighed with this code in mind.

Natarajan Chadraseskaran, Chairman Tata Group, says, "Our stellar reputation and success as a business entity has been defined by the powerful commitment and adherence to the core values and principles in The Tata Code of Ethics by all our employees, directors and partners". Research shows that making a decision without using an ethical guide leads to less ethical choices. If you are unsure whether a decision is ethical, you can follow the ethical guidelines like Golden Rule or you can check the company code of ethics and talk to your boss, higher-level managers and other people with high ethical standards. Get support. It takes self-awareness, clear thinking and courage to consistently behave ethically.

Does it pay to be ethical? The simple answer is yes. Studies show a positive relationship between ethical behaviour and leadership effectiveness. Most successful CEOs are ethical. Being ethical may be difficult, but it has its rewards. It actually makes you feel better. Honest people have fewer mental health and physical complaints, less anxiety and back pain and better social interactions. Unethical behaviour has long-term negative consequences for companies including loss of reputation, legal fees and fines. Sales declines, increasing cost of capital, market share deterioration can all be the result of unethical corporate behaviour. To improve ethics, business schools have doubled the number of ethics-related courses to help students prepare to face ethical dilemmas during their careers.

✱



on under the taramind tree. In later days, this single move of mine, gradually stopped the morning assembly under the taramind tree, without any of my interference. Since my residence was close by I had no difficulty in arriving at the office before 8am. My advice to youngsters, this is the easiest way of bringing a section office under your grip.

As days passed, one day from my room I saw an old hunchback lady with a crutch talking to a line man. She might have come earlier also so that my eyes caught her. The next time I saw her I came down to ground floor and summoned the line man. Let us call him "surendran". I asked Surendran to bring that lady. The old lady kept her sandals and crutch in the verandah, came to me, showing reverence and humility saluted me. I was flabbergasted by the grace and radiance on her face. Even though she was poorly dressed I thought I was seeing an angel. I should have stood up paying obeisances to her but my ego did not permit me. I enquired lady about her problem. With a broad smile on her face she replied she had no current in her house. In section office usually we see grieved consumers bawl out angrily at the staff. I was sure that she was without electricity for past few weeks but she was not aggrieved. She was only happy. Meanwhile Surendran swore that the lady had come for the first time and in support he brought the complaint register. Our angel did not utter a single word and she was only smiling. I told Surendran, now I had registered the complaint and you should report to me

after rectifying it. Next day I could not see Surendran, I was told, he exchanged night duty with someone and was on off duty. Second day he deceived me by marking the attendance and leaving the office much before my coming. That evening I kept the attendance register with me. On the fourth day Surendran came to me and said, the top of the wooden service pole to her house was broken and had to be replaced. I arranged for the work and on the fifth day I could restore electricity to her house. After many days, while returning after an inspection, I saw our angel standing before her house. I stopped the Jeep and wished her. She complemented with her ha ha smile. Her house was a thatched hut besmeared with cowdung. The surroundings were spotlessly clean and around the courtyard there were plenty of flowering local plants neatly cut I felt an aroma around her home. Her replies to all my queries ended with her typical smile. The girl there told me that the workmen came there took away the bronze water pot with spout (kindi) kept in the threshold of the house, since they could not offer any money.

This story happened 35 years ago. Certain people whom you come across make an indelible mark in your life. Her sparkling face is still vivid in me telling, hey man you are yet to find out life. I envied her happiness. Happiness is like illusion, you cannot chase it, it has to be felt. She rejoices in her misery because, penury leads to endurance and endurance creates hope/faith. Faith made her calm and strong. Lord Budha found that

# സുഭാഷിതം

## മനോവൈകല്യം മാറട്ടെ

Er. കെ. ശശിധരൻ, കണ്ണൂർ

ശരീരത്തിലൊരു മാംസ കഷ്ണമുണ്ട്. അത് നന്നായാൽ മുഴുവൻ നന്നായി. അത് ദുഷിച്ചാൽ മുഴുവൻ ദുഷിക്കുകയും ചെയ്യും. അതത്രെ ഹൃദയം. നബി വചനമാണിത്.

ഒരു പൂവിന്റെ മൃദുലത തൊട്ടറിയാൻ കഴിയാത്ത വണ്ണം വിരലുകളുടെ സംവേദന ക്ഷമത നഷ്ടപ്പെട്ടവരുടെ എണ്ണം കൂടിയിരിക്കുന്നു. സഹജീവികളുടെ സുഖദുഃഖങ്ങളുടെ ആഴം മനസ്സിലാക്കി പ്രതികരിക്കാനുള്ള ശേഷി നഷ്ടപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. അപകടത്തിൽപ്പെട്ട വാഹനത്തിന്റെ അടിയിൽ നിന്നും മരണത്തോട് മല്ലടിക്കുന്ന പച്ചയായ മനുഷ്യനെ രക്ഷിക്കാനുള്ള വഴിനോക്കാതെ രംഗം ലൈവായി മൊബൈൽ ഫോണിലെ ക്യാമറയിൽ പകർത്താൻ ശ്രമിക്കുന്നതിന്റെ വാർത്ത ഈ അടുത്ത ദിവസമാണ് വായിച്ചത്. വൃദ്ധരായ സ്വന്തം മാതാപിതാക്കളെ സംരക്ഷി

ക്കാത്ത മക്കളെ ശിക്ഷിക്കുമെന്ന നിയമ നിർമ്മാണം പോലും നടത്താൻ പാകത്തിൽ മാനസ്സികമായി അധഃപതിച്ച ജനതയായി നാം മാറിയിരിക്കുന്നു.

### ഇതിനിടയിൽ ഒരനുഭവം

സുന്ദരിയായ ഒരു പെൺകുട്ടി. ഭക്ഷണം കഴിക്കാതെ ദുഃഖിതയായി ഇരിക്കുന്നത് കണ്ട് അച്ഛനമ്മമാർക്ക് പ്രയാസം തോന്നി. എത്ര നിർബന്ധിച്ചിട്ടും ഭക്ഷണം കഴിക്കാൻ കൂട്ടാക്കുന്നില്ല. ഒടുവിൽ തന്റെ ആഗ്രഹം നിറവേറ്റിത്തരാമെങ്കിൽ ഭക്ഷണം കഴിക്കാമെന്ന് സമ്മതിച്ചു. സാമ്പത്തിക പ്രയാസമുള്ള ഈ അവസരത്തിൽ ബാധ്യതയുണ്ടാക്കുന്ന ആവശ്യമൊന്നും ഉന്നയിക്കരുതെന്ന് അച്ഛൻ അപേക്ഷിച്ചു. പണച്ചെലവില്ലാത്ത ഒരാവശ്യമാണെന്ന് അവൾ അറിയിച്ചു. എങ്കിൽ സാധിച്ചു തരാമെന്ന് അച്ഛൻ വാക്ക് കൊടുത്തു. അവൾ ഭക്ഷണം കഴിച്ചു.

"world's reality is pain. Desire and attachments are the cause of unhappiness." You can be happy only when you are at peace. You are at peace when you are free from stress. Stress happens when you face a situation which you have never encountered or when your ego/competency is questioned. Many things around you may not be of your liking, but it is you to decide what should happen to you. You are growing old when your life is not cheerful. The secret of being happy is, accepting where you are in life and making most of it every day. Forget things that make you sad, think those made you glad. Forget troubles that passed away and recol-

lect the blessings that come each day. Worry is a total waste of time, all it does is, it steal your joy and keep you busy doing nothing. When you are confused what is happening in your life, take a deep breath and leave it to God. Organising interiority of human being is a great task. You can organise your comforts, conveniences and survival. But you cannot organise your well being. That you have to earn yourself. All the bounty, the science and technology give us, will go waste if you cannot organise your interiority.

Like a child rejoice in every thing, remember we can save only soul from this world.





തന്റെ തല മുൻഡനം ചെയ്യണമെന്നായിരുന്നു അവളുടെ ആവശ്യം. ആവശ്യം കേട്ട അച്ഛനും അമ്മയും മറ്റു കുടുംബാംഗങ്ങളും ഞെട്ടിത്തരിച്ചു. മനോഹരമായ മുടി വെട്ടിമാറ്റിയ സുന്ദരിയായ അവളെ ഭാവനയിൽ പോലും കാണാൻ അവർക്കാകുന്നില്ല. മകൾക്ക് മനോരോഗം വല്ലതും പിടിപെട്ടോ എന്ന് അവർ ഭയന്നു. നമ്മുടെ കുടുംബത്തിലിതുപോലൊരു സംഭവം ഇതിനുമുമ്പുണ്ടായിട്ടില്ല. ഈ നശിച്ച ടി.വി. കാണുന്നതാണ് കൂട്ടികളിൽ ഇങ്ങിനെയുള്ള ചിന്താഗതിക്ക് കാരണമെന്ന് വിട്ടിലെ മുതിർന്നവർ കുറ്റപ്പെടുത്തി.

‘മോളെ, നിന്റെ ആവശ്യം നിറവേറ്റാനാകില്ല. അച്ഛൻ പറഞ്ഞു.

‘ഹരിച്ചന്ദന പോലെ ജീവിക്കണമെന്ന് ഉപദേശിച്ച അച്ഛനാണോ വാക്ക് മാറ്റിപ്പറയുന്നത്’.

എന്ത് പറഞ്ഞാലും അവളുടെ ആവശ്യം നിറവേറ്റരുതെന്ന് അമ്മയും മറ്റുള്ളവരും ഉറപ്പിച്ചു പറഞ്ഞു. എന്നാൽ കൊടുത്ത വാക്ക് പാലിച്ചില്ലെങ്കിൽ ഭാവിയിൽ ജീവിതമുല്യങ്ങൾക്ക് അവൾ വില കല്പിക്കില്ലെന്ന് അച്ഛൻ വിശ്വസിച്ചു.

മകളുടെ ന്യായവാദത്തിന്റെ മുന്നിൽ അവർക്ക് അവളുടെ ആഗ്രഹത്തിന് വഴങ്ങേണ്ടിവന്നു. തല പൂർണ്ണ മുൻഡനം ചെയ്തു. മരണ വീടേന്ന് തോന്നിപ്പിക്കുന്ന അവിടെ എല്ലാവരും ദുഃഖിതരാണ്. അടുത്ത ദിവസം ദുഃഖത്തോടെ അച്ഛൻ അവളെ സ്കൂളിൽ കൊണ്ടു വിട്ടു. കൈ വീശി സന്തോഷത്തോടെ അവൾ നടന്നു നീങ്ങുന്നത് നോക്കി നിന്ന

പ്പോൾ കണ്ട കാഴ്ച തല മുൻഡനം ചെയ്ത ഒരാൾക്കുട്ടി ഉച്ചത്തിൽ അവളെ വിളിക്കുന്നു. “ഞാനും വരുന്നു”.

ആ രംഗം കണ്ടുനിന്ന അയാളുടെ കഠിന്റെ അടുത്ത് ഒരു സ്ത്രീ വന്ന് മുഖവുരയില്ലാതെ പറഞ്ഞു.

‘നിങ്ങളുടെ മകളൊരു മഹതിയാണ്. രക്താർബുദം ബാധിച്ച എന്റെ മകൻ, കീമോതെറാപ്പിയാൽ മുടി നഷ്ടപ്പെട്ട് കൂട്ടുകാരുടെ പരിഹാസം സഹിക്കാനാവാതെയാണ് ഒരു മാസമായി സ്കൂളിൽവരാത്തത്. കഴിഞ്ഞയാഴ്ച നിങ്ങളുടെ മകൾ, കൂട്ടുകാരുടെ പരിഹാസത്തിൽ നിന്നും മകനെ രക്ഷപ്പെടുത്താമെന്ന് പറഞ്ഞതനുസരിച്ചാണ് ഇന്ന് അവനേയും കൊണ്ട് സ്കൂളിൽ വന്നത്. എന്നാൽ അവൾ എന്റെ മകനുവേണ്ടി ഇത്രയും വലിയ ത്യാഗം ചെയ്യുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിച്ചില്ല. ഇങ്ങനെയൊരു മകൾക്ക് ജന്മം നൽകിയ നിങ്ങളും ഭാര്യയും ദൈവാനുഗ്രഹിതരാണ്.

കൂടെ നിന്നവനെ ചതിച്ചും വേണ്ടി വന്നാൽ നശിപ്പിച്ചും തൻകാര്യം കാണുവാൻ ഓടുന്നവരേ, ഈ രംഗമൊന്ന് കാണൂ; മറ്റുള്ളവർക്കുവേണ്ടി സ്വയം സുഖം ത്യജിക്കാൻ തയ്യാറാകുന്ന മനസ്സ്. ആർദ്രനഷ്ടപ്പെട്ട കൂട്ടം കാട്ടിക്കൂട്ടുന്ന കൊടും ക്രൂരതയ്ക്ക് മുകസാക്ഷിയാകേണ്ടി വരുന്ന ഈ കാലത്ത് ഫ്രങ്കിളിന്റെ വാക്കുകളെ ഓർക്കുക.

‘വിഡ്ഢികളുടെ ഹൃദയം വായിലാണ്. ബുദ്ധിമാന്റെ വായ ഹൃദയത്തിലും.



**Letters to the Editor**



കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം  
Chief Editor, Hydel Bullet  
KSEB Engineers' Association, Panavila,  
Thiruvananthapuram - 01,  
Phone : 0471 - 2330696

✉ [hydelbulletin@gmail.com](mailto:hydelbulletin@gmail.com) 📞 9447577588

✍ മലയാളത്തിലുള്ള ലേഖനങ്ങൾ എഴുതി തയ്യാറാക്കിയോ, PDF ഫോർമാറ്റിലോ അയച്ചുതരണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

**കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷന്റെ  
66-ാമത് വാർഷിക പൊതുയോഗത്തോടനുബന്ധിച്ച്  
നടത്തിയ പത്രസമ്മേളനം - റിപ്പോർട്ട്**



വിദ്യാലയത്തിൽ ബോർഡിലെ ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാർ 1954-ൽ രൂപം നൽകിയ സംഘടനയുടെ 66-ാമത് വാർഷിക പൊതുയോഗം കാര്യവട്ടം ഗ്രീൻഫീൽഡ് ഓഡിറ്റോറിയത്തിൽ വെച്ച് 2019 ജൂൺ 8 -ാം തീയതി നടത്തുന്നതിനെപ്പറ്റിയും, സമ്മേളനത്തോടനുബന്ധിച്ച് സംഘടിപ്പിക്കുന്ന 'വൈദ്യുതി - ഗതാഗത ഇന്ധനം - സാധ്യതകൾ, നയങ്ങൾ, വെല്ലുവിളികൾ' എന്ന വിഷയത്തിൽ നടത്തുന്ന ദേശീയ സെമിനാറിനെപ്പറ്റിയും അസോസിയേഷൻ ഭാരവാഹികൾ മാധ്യമങ്ങളോട് സംസാരിക്കുകയുണ്ടായി.

തുടർന്ന്, നിലവിൽ വൈദ്യുതി ബോർഡ് നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് താഴെപ്പറയുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളാണ് മുന്നോട്ടു വയ്ക്കുവാനുള്ളതെന്ന് പത്രസമ്മേളനത്തിൽ അറിയിക്കുകയുണ്ടായി.

**1. ഇടുക്കിയിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന പുതിയ ജനറേറ്റിംഗ് സ്റ്റേഷൻ  
എത്രയും വേഗം പ്രാവർത്തികമാക്കുക.**

പുതിയ ഡാം നിർമ്മിക്കാതെ പുതിയ ഒരു പവർഹൗസാണ് ഈ പദ്ധതിയിലൂടെ ലക്ഷ്യം വെയ്ക്കുന്നത്. ഈ പദ്ധതി ലക്ഷ്യത്തിലെത്തുന്നതോടുകൂടി വൈകുന്നേരങ്ങളിലെ വൈദ്യുതിയുടെ കുറവ് പരിഹരിക്കുന്നതിനു സാധിക്കും. നിലവിലുള്ള ഡാമിൽ നിന്നും ടണൽവഴിയും പെൻസ്റ്റോക്ക് പൈപ്പുകൾ ഉപയോഗിച്ചും പുതിയ പവർഹൗസിൽ വെള്ളം എത്തിക്കുന്ന തരത്തിലാണ് പദ്ധതി വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നത്.



**2. നിർമാണത്തിലിരിക്കുന്ന വിവിധ ജലവൈദ്യുത പദ്ധതികൾ എത്രയും പെട്ടെന്ന് പൂർത്തിയാക്കണം.**

**3. പവർ പർച്ചേസ് കരാറുകൾ പൊളിച്ചെഴുതണം**

നിലവിൽ സംസ്ഥാനത്തിനു പുറമെനിന്നും വൈദ്യുതി വാങ്ങുന്നതിനായി പല സ്വകാര്യ കമ്പനികളു മായി കരാറുകളിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. ഇതിലെ ഭൂരിപക്ഷം കരാറുകളും ഇരുപത്തഞ്ചു വർഷമോ അതിലധികമോ വർഷങ്ങളിലേക്കാണ്. ശരാശരി ആറുരൂപയ്ക്ക് മുകളിലുള്ള നിരക്കിലാണ് കരാറുകൾ നിലവിലുള്ളത്. നമ്മൾ വാങ്ങിയാലും ഇല്ലെങ്കിലും ഒരു യൂണിറ്റ് വൈദ്യുതിയ്ക്ക് മൂന്നു രൂപയ്ക്കു മുകളിൽ ഫിക്സഡ് ചാർജ് നൽകേണ്ടി വരുന്നുണ്ട്. പകൽനേരങ്ങളിൽ നമുക്ക് വൈദ്യുതി ആവശ്യത്തിൽ കൂടുതൽ ആയതു കൊണ്ട് പലപ്പോഴും അധികം വരുന്ന വൈദ്യുതി ഒരു ബാധ്യതയാകുന്നത്.

ഓരോ വർഷവും സംസ്ഥാനത്തിനു പുറമെ നിന്നും വൈദ്യുതി വാങ്ങുന്നതിന് എണ്ണായിരം കോടി രൂപ ആവശ്യം വരുന്നുണ്ട്. ഇത് കുറയ്ക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞില്ലെങ്കിൽ വലിയ ഒരു താരിഫ് വർദ്ധന ഉപഭോക്താക്കൾക്കു മേൽ അടിച്ചേൽപ്പിക്കേണ്ടിവരും. ഇന്ന് ദേശീയ തലത്തിൽ കുറഞ്ഞ നിരക്കിൽ വൈദ്യുതി ലഭ്യവുമാണ്. പുതിയതായി വെയ്ക്കുന്ന കരാറുകളിൽ കേന്ദ്ര റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ ഫിക്സഡ് ചാർജ് വളരെയധികം കുറയ്ക്കുതിന് നിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഇപ്പോൾ നിലവിലുള്ള കരാറുകൾ, ഇപ്പോൾ ലഭ്യമായ കുറവു നിരക്കുകളിലേക്ക് മാറ്റിയെടുക്കുകയോ, പുതിയ കരാറുകളിലേർപ്പെടുകയോ ചെയ്യണം, പഴയ കരാറുകൾ റദ്ദു ചെയ്യുകയോ കുറഞ്ഞ നിരക്കിലേക്ക് മാറ്റിയെടുക്കുകയോ ചെയ്യണം. അതിന്റെ നിയമപരമായ സാധ്യതകൾ തേടണം.

**4. അനാവശ്യമായി സോളാർ പദ്ധതികളിൽ പണം മുടക്കുന്നത് നിർത്തി വെയ്ക്കണം.**

പകൽ നേരങ്ങളിൽ സംസ്ഥാനത്ത് വൈദ്യുതി മിച്ചമാണ്. പുറമെ നിന്നും കരാറുകളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന വൈദ്യുതി എടുക്കാനാവാതെ തിരിച്ചു നൽകേണ്ട അവസ്ഥയാണ് പലപ്പോഴും നിലവിലുള്ളത്. ഇങ്ങനെ തിരിച്ചു നൽകുമ്പോൾ ശരാശരി മൂന്നുരൂപയ്ക്ക് മുകളിൽ ഫിക്സഡ് ചാർജ് നൽകേണ്ട സാഹചര്യവുമുണ്ട്.

ഈ സാഹചര്യം നിലനിൽക്കുമ്പോൾ പകൽ നേരങ്ങളിൽ മാത്രം ഉൽപാദിപ്പിക്കുന്ന സോളാർ പദ്ധതികൾ വഴി ആയിരം മെഗാവാട്ട് വൈദ്യുതി ഉല്പാദിപ്പിക്കുവാനാണ് വൈദ്യുതി ബോർഡ് ലക്ഷ്യം വെയ്ക്കുന്നത്. ഇതിനായി ആറായിരം കോടി രൂപയുടെ മുതൽ മുടക്ക് ആവശ്യമായി വരും. മതിയായ സാങ്കേതിക പഠനങ്ങളുടെയും സാമ്പത്തിക പഠനങ്ങളുടെയും പിൻബലമില്ലാതെയുള്ള ഈ സംരംഭം KSEBL ന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിരതയ്ക്കും, സർവ്വീസ് മികവിനും ആഘാതമേൽപ്പിക്കും.

**5. വൈദ്യുതി ബോർഡിന്റെ പണം ധൂർത്തടിക്കുവാനുള്ള വിവിധ കമ്പനികൾ രൂപീകരിക്കുതിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കണം.**

വിദ്യുച്ഛക്തി ബോർഡ് റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷന്റെ മുമ്പിൽ അവതരിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന കണക്കുകൾ പ്രകാരം വരും വർഷങ്ങളിൽ വരുമാന കുറവാണ് നേരിടേണ്ടി വരിക.

	2018-19	2019 -20	2020 -21	2021 -22
ചെലവ്	14,247.34	15,512.45	16,348.00	17,240.93
വരവ്	13,146.64	14,113.20	14,283.48	14,722.01
വരുമാനക്കുറവ്	1,100.70	1,399.05	2,065.28	2,518.92

ഇതാണ് കമ്മീഷനുബോർഡ് നൽകിയിരിക്കുന്ന കണക്ക്. ഇതുപ്രകാരം അടുത്ത നാലുവർഷം കൊണ്ട് 7083 കോടി രൂപയുടെ നഷ്ടം KSEB നേരിടേണ്ടി വരും. ഈ സാഹചര്യം നിലനിൽക്കുമ്പോഴാണ് വിവിധ കമ്പനികൾ സംയുക്ത സംരംഭങ്ങളായി ബോർഡ് തുടങ്ങുവാൻ പോകുന്നത്, സോളാർ പദ്ധതികൾക്കായി ഒരു കമ്പനി, സിവിൽ കൺട്രക്ഷനുവേണ്ടി മറ്റൊരു കമ്പനി, കെ. ഫോൺ എന്ന കമ്പനി, ഇത്തരത്തിൽ പല കമ്പനികൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിനുള്ള നീക്കങ്ങളാണ് നടക്കുന്നത്. കുറച്ചുപേർക്ക് കമ്പനികളുടെ ഡയറക്ടർമാരാവാനുള്ള മോഹം നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി മാത്രമാണ് ഇത്തരം കമ്പനികൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിന് മുതൽ മുടക്ക് നടത്തുന്നത്. തുടങ്ങുന്ന ഓരോ കമ്പനിയിലേക്കും അൻപതുശതമാനം ഓഹരിക്കുള്ള പണം ബോർഡ് നിക്ഷേപിക്കണം. കമ്പനി തുടങ്ങി ലാഭത്തിലാവാതെ ഒരു പൈസയുടെ വരുമാനവും ബോർഡിനു ലഭ്യമാകില്ല. മുടക്കുന്ന നിക്ഷേപത്തിന്റെയും ഉണ്ടാകാവുന്ന ബാധ്യതയുടെയും ഭാരം KSEBL തന്നെ ഏറ്റെടുക്കേണ്ട സാഹചര്യം ഉണ്ടാകാം.

സ്വകാര്യ കുത്തക കമ്പനികളും, ബി.എസ്.എൻ.എൽ. പോലും തകർന്നടിയുന്ന ഇന്റർനെറ്റ് മേഖലയിലാണ് ഒരു കമ്പനി തുടങ്ങുന്നത്. ഈ മേഖലയിൽ തുടങ്ങുന്ന കമ്പനിയുടെ ഗതിയെന്താവുമെന്ന് നമുക്ക് ഊഹിക്കാവുന്നതേ ഉള്ളൂ.

**6. വൈദ്യുതി ബോർഡിലെ ത്രികക്ഷി കരാർ പ്രകാരം പെൻഷൻ നൽകുന്നതിനുവേണ്ടി ഒരു മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റ് 2013 ൽ തന്നെ രൂപീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതിന്റെ സാമ്പത്തികാവസ്ഥയെ കുറിച്ച്, ക്രയവിക്രയങ്ങളെ കുറിച്ചോ യാതൊരുവിവരങ്ങളും ജീവനക്കാർക്ക് ലഭ്യമല്ല. ഇപ്പോഴും സർവ്വീസിൽ നിന്നു പിരിയുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് ബോർഡിന്റെ തനത് ഫണ്ടിൽ നിന്നുമാണ് പെൻഷൻ നൽകിവരുന്നത്. റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷന്റെ നിലവിലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം ഇത് തുടരാൻ കഴിയില്ല. ബോർഡ് എന്ത് നടപടിയാണ് എടുക്കുന്നത് എന്നത് സംബന്ധിച്ച് ജീവനക്കാർ ആശങ്കയിലാണ്.**



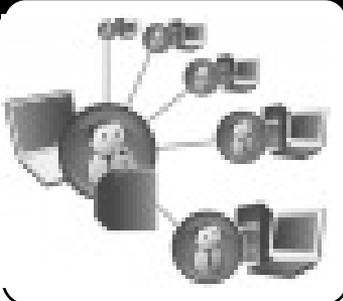
ത്രികക്ഷി കരാർ പ്രകാരം 16147 കോടി രൂപയുടെ നിക്ഷേപം ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ പെൻഷൻ ബാധ്യത നൽകുവാൻ സാധിക്കുകയുള്ളൂ. ഈ പണം സ്വരൂപിക്കുന്നതിനായി കരാറിൽ ഏർപ്പെടുമ്പോൾ തന്നെ വിവിധ രീതികൾ അവലംബിക്കുന്നതിന് തീരുമാനം എടുത്തിരുന്നു. എന്നാൽ നാളിതുവരെയായി വൈദ്യുതി ബോർഡോ, സർക്കാരോ മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റിൽ പണം നിക്ഷേപിക്കുന്നതിനുവേണ്ട നടപടികൾ ഒന്നുംതന്നെ എടുത്തിട്ടില്ല. ഇത് ഭാവിയിൽ പെൻഷൻ നൽകുന്നത് മൂടങ്ങുന്നതിനുതന്നെ കാരണമായേക്കാം. ഈ അവസ്ഥ ഉണ്ടാകാതിരിക്കാൻ കരാറിലേർപ്പെടുന്ന സമയത്ത് നിർദ്ദേശിച്ച മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെയോ അല്ലാതെയോ വേണ്ടതായ ഫണ്ട് കണ്ടെത്തണമെന്നാണ് അസോസിയേഷൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നത്.

വിദ്യുച്ഛക്തി ബോർഡിന്റെ നല്ല ദിശയിലുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് കെ.എസ്.ഇ.ബി. യിലെ എഞ്ചിനീയർമാരുടെ, ഒരു രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടിയോടും വിധേയത്വം കാണിക്കാതെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന കെ.എസ്. ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷന്റെ പിന്തുണ എന്നുമുണ്ടാവും. തെറ്റായ ദിശയിലുള്ള ബോർഡിന്റെ നീക്കങ്ങൾ ശക്തിയുക്തം എതിർക്കുകയും ചെയ്യും.

അസോസിയേഷന്റെ 66-ാമത് വാർഷിക പൊതുയോഗത്തിലേക്ക് എല്ലാവരെയും ഒരിക്കൽ കൂടി സ്വാഗതം ചെയ്തുകൊണ്ട് പത്രസമ്മേളനം അവസാനിച്ചു.



## WEBINAR



KSEBEA CEEBA is planning to conduct series of technical talks with the intention to refresh its members and Engineers on relevant subjects. The mode of delivery will be as webinars, recorded classes and contact classes. First of its kind is in webinar mode. We are bringing experts in the area as resource persons. Expecting your whole hearted support.

## കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷന്റെ 66-ാമത് വാർഷിക പൊതുയോഗ അവലോകനം

കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ സംസ്ഥാന പ്രസിഡന്റ് ശ്രീ. എൻ.ടി. ജോബ് അദ്ധ്യക്ഷത വഹിച്ച ദേശീയ സമ്മേളനത്തിൽ സംസ്ഥാന ജനറൽ സെക്രട്ടറി ശ്രീ. സുനിൽ കെ. നായർ സ്വാഗതം ആശംസിച്ചു. കെ.എസ്.ഇ.ബി. ചെയർമാൻ & മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ ശ്രീ. എൻ.എസ്. പിള്ള മുഖ്യ പ്രഭാഷണം നടത്തി.

സംസ്ഥാന സർക്കാർ വൈദ്യുതി ഉപയോഗിച്ച് ഓടുന്ന വാഹനങ്ങളുടെ ഉപയോഗം കൂടുതൽ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാൻ നടപടിയെടുത്തു വരികയാണെന്ന് **ഊർജ്ജ വകുപ്പ് പ്രിൻസിപ്പൽ സെക്രട്ടറി ഡോ. ബി. അശോക് ഐ.എ.എസ്.** അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. കെ.എസ്. ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷന്റെ 66-ാമത് വാർഷിക പൊതുയോഗം ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യവേയാണ് ഊർജ്ജ വകുപ്പ് പ്രിൻസിപ്പൽ സെക്രട്ടറി ഈ അഭിപ്രായം പങ്കുവെച്ചത്.

സമ്മേളനത്തോട് അനുബന്ധിച്ചു ഇ-വാഹനങ്ങൾ എന്ന വിഷയത്തിൽ നടത്തിയ ദേശീയ സെമിനാർ ഐ.എസ്.ആർ.ഒ. മുൻ ചെയർമാൻ ശ്രീ. ജി. മാധവൻ നായർ ഉദ്ഘാടനം ചെയ്തു. ബഹിരാകാശ ടൂറിസത്തിന് ഉപയോഗിക്കുന്ന ഇ-വാഹന ടെക്നോളജി നമ്മുടെ റോഡുകളുടെ പൊതുനിരത്തിലും ഉപയോഗത്തിലേക്ക് വരികയാണെന്ന് അദ്ദേഹം അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

വി.എസ്.എസ്.സി. ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടർ ശ്രീ. സി. ആർ. തോമസ്, റ്റാറ്റ പവർ ചീഫ് മാനേജർ ശ്രീ. വൈഭവ് ശർമ്മ, തിരുവനന്തപുരം എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജ് അദ്ധ്യാപകനായ ഡോ. ദിനേഷ് ഗോപിനാഥ്, ഡെൽറ്റ ഇലക്ട്രോണിക്സ് അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജർ ശ്രീ. സാകേത് ബിഡ്കർ, ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ ശ്രീ. ജയിംസ് എം. ഡേവിഡ് എന്നിവർ പ്രസ്തുത വിഷയത്തിൽ സെമിനാർ അവതരിപ്പിച്ചു. ശ്രീ. പി. ജയകൃഷ്ണൻ നന്ദി പ്രകാശിപ്പിച്ചു.

ഇതോടൊപ്പം KSEBL ഉത്പാദന-പ്രസരണ-വിതരണ മേഖലകളിലെ മികച്ച AE മാർക്കുള്ള അവാർഡുകളും, മികച്ച യൂണിറ്റിനും, പവർസീനിയും ഉള്ള അവാർഡുകളും, വിദ്യാഭ്യാസ അവാർഡുകളും നൽകുകയുണ്ടായി.

തുടർന്ന് നടന്ന പൊതുയോഗത്തിൽ ശ്രീ. എൻ.റ്റി. ജോബ് പ്രസിഡന്റായും, ശ്രീ. സുനിൽ കെ. ജനറൽ സെക്രട്ടറിയായും തിരഞ്ഞെടുത്തു. വൈസ് പ്രസിഡന്റു മാരായി ശ്രീ. ജി. ഷാജ്കുമാർ, ശ്രീ. പി. ജയകൃഷ്ണൻ, സെക്രട്ടറിമാരായി ശ്രീ. എം. മുഹമ്മദ് റാഫി, ശ്രീ. ജി. അനീൽകുമാർ, ശ്രീ. ബി. നിഷാന്ത്, ശ്രീ. ഷൈൻ സെബാസ്റ്റ്യൻ, ശ്രീ. നാഗരാജ് ഭട്ട്, ട്രഷററായി ശ്രീ. ഇ. സന്തോഷ് എന്നിവരെയും തിരഞ്ഞെടുത്തു.

## 66<sup>th</sup> Annual General Body Meeting



**Dr. B. Rajak MS, Secretary, Power, Govt. of Kerala**



**Sri. C.R Thomas, Deputy Director, VSSC**



**Sri. M. S Pillai, CMD, KSEBL**

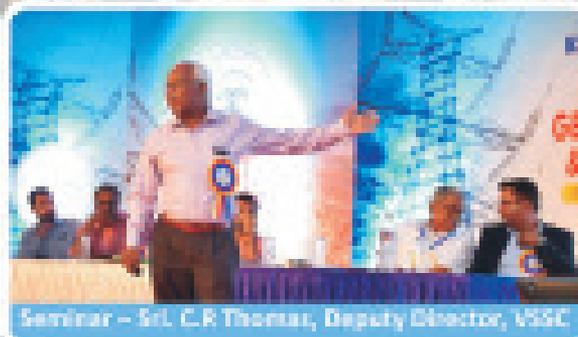


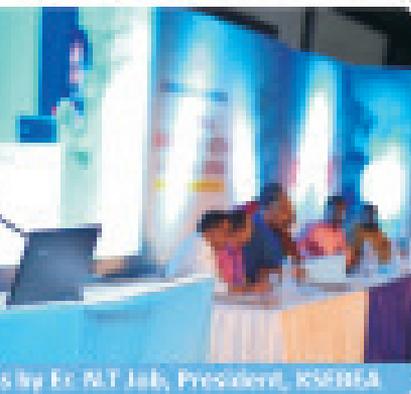
**Sri. J Sudhakaran Mals, Former General Secretary, KSEBILA**



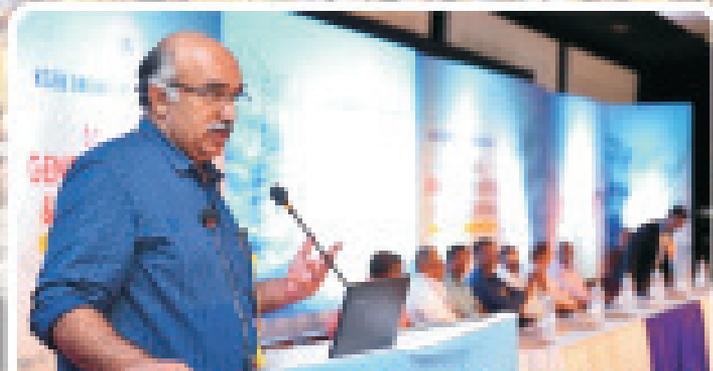
**E. N.T Job, President, KSEBIA**

## 66<sup>th</sup> Annual General Body Meeting





... by Dr. N.T. Job, President, KSEBEA



Welcome speech by Dr. Nand K, General Secretary, KSEBEA



...skolk IAS, Secretary, Power, Govt. of Kerala



Vote of Thanks by Dr. P. Jayakrishnan, Vice-President, KSEBEA



Seminar - Sri. Saketh Baidar, Delta Electronics



Seminar - Dr. James M David, CII (Distribution), KSEBEA

## 66<sup>th</sup> Annual General Body Meeting



2009-13 PSC Assistant Engineers at the 66<sup>th</sup> AGB Venue of KSEBEA



## 66 th Annual General Body Meeting of KSEB Engineers' Association - Highlights



Dr. Dinesh Gopinath, Associate Professor at CET





**Best AE Generation - Awarded to Er. Haridas Vijayan, AE, Equipment Monitoring Sub Division Moolamattom (Idduki unit)**



**Best AE Transmission - Awarded Er. Gireesh K.K, AE, 220 kV Substation Kalamassery (Ernakulam Unit)**



**Best AE distribution - Jointly awarded to Er. Reshmi PS AE, Electrical Section, Karimannoor (Idukki Unit) & Er. Poulouse V.P., AE Electrical Section Puthenvelikara (Thrissur Unit)**



**Best Unit - awarded to Thrissur Unit**



Best Power Scene - awarded to Ernakulam Unit & Special mention to the Power Scene of Kollam Unit



എഞ്ചിനീയർ കെ.പി. ഗോപാലകൃഷ്ണന്റെ പുസ്തക പ്രകാശനം













## TECHNICAL EXHIBITION - as part of 66<sup>th</sup> AGB





**Association wishes you all,  
good health, good luck and great  
success on your retirement**



Sent Off given to **Er. RADHAKRISHNAKUMAR K** who retired as Deputy Chief Engineer, Ele. Circle (Urban), Thiruvananthapuram on 31.05.2019. He has served KSEB in Generation, Transmission and Distribution areas for more than 29 years and has contributed a lot. He is a very loyal member of our Association and has served association as Benevolent Fund Chairman, Vice-President, Unit Chairman of various units and Central Office bearer for several years. He was always there to lead all kinds of Association activities. His contributions to KSEB and Association will always be remembered.



Sent Off given to **Er. Bipin Sankar P** who retired as Deputy Chief Engineer TRAC on 30.04.2019



Sent Off given to **Er. MOHAMMED E** who retired as Executive Engineer, Transmission Division Kazhakuttom on 31.05.2019. He started his career in KSEB as Assistant Engineer in 1990 and has served KSEB for more than 22 years. He has served our Association as Unit Chairman – TvpM Unit, and CEC member and is our loyal member.



Sent Off given to **Er. PRAMEELA RANI P** who retired as Executive Engineer, Electrical Division Neyyattinkara on 31.05.2019. She started her career in KSEB as Assistant Engineer in 1992 and has served KSEB for more than 27 years.



**Sent off given to Er.Vijayakumar C. who retired as Assistant Engineer, O/o the Chief Engineer Transmission- South) on 31.05.2019. He is very loyal and unique member of our Association.**

**എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിദ്യാഭ്യാസം :** ശാസ്ത്രത്തോടുള്ള അടക്കാത്ത അഭിനിവേശം, ഇലക്ട്രോണിക്സ് വിഷയത്തോടുള്ള താൽപര്യം ഇവമൂലം CET യിൽ ഇലക്ട്രോണിക്സ് എടുത്തു പഠിച്ചു. ഒന്നാം ക്ലാസ്സായി ബി.ടെക് പാസ്സായി.

**സേവന മേഖല :** 1992 ൽ പരീക്ഷാ ഭവനിൽ ക്ലാർക്ക്, ആ വർഷം തന്നെ KSEB-ൽ ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റായി വിഴിഞ്ഞം ഇലക്ട്രിക്കൽ മേജർ സെക്ഷനിലെ ഓഫീസിൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചു. 1995 ൽ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറായി ജനറേഷൻ മേഖലയിലും പിന്നീട് കോർപ്പറേറ്റ് പ്ലാനിംഗിലും, 2014 ൽ അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയറായി സ്ഥാനകയറ്റം ലഭിച്ച് 6 മാസം ESCOTE ലും തുടർന്ന് ട്രാൻസ്മിഷൻ ഡിവിഷൻ സൗത്ത് ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ ഓഫീസിലും സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചു.

**എളിമയുടെ മാതൃക :** നീണ്ട 27 വർഷത്തെ ഔദ്യോഗിക ജീവിതം വിജയകുമാറിന്റെ ഭാഷയിൽ പറഞ്ഞത് “എനിക്ക് ഒരു കഴിവും ഇല്ല. എല്ലാം ദൈവത്തിന്റെ അനുഗ്രഹം”

**ഫീനിക്സ് പക്ഷി :** ഇത് ഏതൊരു സാധാരണ മലയാളിയും സ്വപ്നം കാണുന്ന സുന്ദര ജീവിതം. എന്നാൽ വിജയകുമാറിന് ഇത് ഒരു യോദ്ധാവിന്റേതായിരുന്നു. അഞ്ചാം ക്ലാസ്സിൽ പഠിക്കുമ്പോൾ മെനഞ്ചയിറ്റിസിന്റെ രൂപത്തിൽ വിധി സംസാര ശേഷിയും, കേൾവിയും തിരിച്ചെടുത്തു. തുടർന്നുള്ള നേട്ടങ്ങൾ മുഴുവൻ അതുവരെ കൂട്ടിനൂണ്ടായിരുന്ന അക്ഷരജ്ഞാനം വഴിയാണ് കാര്യങ്ങൾ മുഴുവൻ വായിച്ചു മനസ്സിലാക്കി എല്ലാ വിജയങ്ങളും കരസ്ഥമാക്കിയത്.

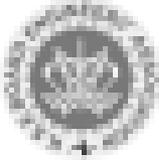


**Er. GEETHAKUMARY S.**

Retired as Deputy Chief Engineer from the O/o the Chief Engineer (Centrally Aided Projects & Safety) on 31.05.2019

She started her career in KSEB as Assistant Engineer in 1990 and has served KSEB for more than 29 years. She has served our Association as Chief Editor, Hydrel Bulletin, Convener (Assistance to Ladies) and is our loyal member.

## Letter by Association



# KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-695001  
 Tele.No. 0471-2330696, FAX No. 0471-2330853 , Website : ksebea.in  
 E-mail: ksebea@gmail.com

*President*  
**Er. N.T. Job**

*General Secretary*  
**Er. Sunil K.**

*Treasurer*  
**Er. Santhosh E.**

*Vice- Presidents*  
**Er. G. Shaj Kumar (S)**  
**Er. P. Jayakrishnan (N)**

*Organising Secretaries*  
**Er. B. Nishanth (S)**  
**Er. Shine Sebastian (N)**

*Secretaries*  
**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**  
**Er. Anilkumar G. (S)**  
**Er. Nagaraj Bhat (N)**

KSEBEA/Letters/2019-20/2

18-06-2019

TO

THE CHAIRMAN & MANAGING DIRECTOR/  
 DIRECTOR (G-C & HRM) / DIRECTOR (D&IT)/  
 DIRECTOR (CP,GE,SCM&S)/DIRECTOR (T&SO)  
 THE CHIEF ENGINEER (HRM)  
 KERALA STATE ELECTRICITY BOARD LTD.

Sir,

**Sub: Online General Transfer - Officers -draft orders -Guideline violations & Anomalies- reg.**

Ref: 1. BO(FTD)No. 323/2019 [PS1(A)/64/2019/General Transfer/Officers] Dated, TVPM 12-04-2019.

2. Draft Transfer Orders dated 07-06-2019 & 15-06-2019

We have already submitted grievances noticed in the draft transfer order dated 07-06-2019 of AEE(Ele), for your kind intervention. We would like to point out that the genuine grievances need to be addressed in the final order itself so that the equal opportunities for those who have genuine grievances are given a fair deal.

The recent draft order dated 15-06-2019 of Assistant Engineers are also throwing up irregularities and guideline violations. The concerns regarding the manual intervention in the ONLINE TRANSFER module persists in the new order also, which needs to be addressed before finalizing the above orders.



The following concerns are submitted for your benign consideration and favorable action.

- There shall be an enquiry into circumstances that led to unauthorized modifications in HRIS, which is a serious concern to be addressed. Lessons learnt from the enquiry shall be used for improvement of security of the package. **Chance for fiddling in HRIS even though mistakenly should be viewed seriously from a cyber security point of view since a single login can access multiple software packages including Accounting software.**
- Protection lists were not published before inviting applications for GT. **Even now full list of protection is not published**
- We have constantly opposed Clause I(6) of the guidelines regarding Flagging of places. Presently flagging has crossed all limits and is done without any norms/guidelines. **We are warning that Management is paving red carpet for future blatant violations by allowing continuous indiscriminate flagging of posts.** The posts now being flagged do not help any way in improving organizational efficiency or culture and the posts which are getting flagged each year is getting changed consistently. **Flagged posts are now reserved for creamy layer of an Association.**
- **Engineers are displaced and transferred internally before completion of 3 years by violating clause-14 of the guidelines.** Even Engineers with higher index are being replaced even before completing one year either through flagging or through multiple protection or by just pure violation.
- Weightage of Index is neglected, and incumbent were HAND PICKED & posted in many cases, for protecting the interests of an Association.
- Ladies are posted to isolated areas like Sholayar, Udumbanchola etc. disregarding the assurance that ladies will be posted to lady friendly offices with very little inconvenience to them
- AEEs awaiting promotion are seen disturbed in the order, only for some days. They will be further transferred on promotion rendering their stay at the transferred offices ornamental.

An abstract of grievances noticed in the draft orders are tabulated and furnished as **Annexures-1&2**, for your kind intervention and suitable directions.

We would also like to highlight the suspected **human interventions** in the online transfer module and demand **test run / presentation of the above software** for its functionality, in front of the Associations, before proceeding further.

Yours faithfully,

Sd/-  
GENERAL SECRETARY



# KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-695001

Tele.No. 0471-2330696, FAX No. 0471-2330853 , Website : ksebea.in

E-mail: ksebea@gmail.com

*President*

**Er. N.T. Job**

*Vice- Presidents*

**Er. G. Shaj Kumar (S)**

**Er. P. Jayakrishnan (N)**

*General Secretary*

**Er. Sunil K.**

*Organising Secretaries*

**Er. B. Nishanth (S)**

**Er. Shine Sebastian (N)**

*Treasurer*

**Er. Santhosh E.**

*Secretaries*

**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**

**Er. Anilkumar G. (S)**

**Er. Nagaraj Bhat (N)**

KSEBEA/Letters/2019-20/110

06-06-2019

To

**The Secretary (Admin).**

**Kerala State Electricity Board Ltd.**

Sir,

**Sub: Including representatives of Associations of officers, in KSEB Employees Master Pension & Gratuity Trust- orders of CMD,KSEBL to ascertain the membership status-reg.**

Ref:-1. BS1(B)-63/60 dated 07-04-1961

2. Judgment dated 27-02-2012 of the Hon. High Court of Kerala in WP(C) No.16415 of 2011.

3. Statement of facts filed by Secretary, KSEB in W P 19897/2012

4. B.O (CM) No.197/2013 (PSI(b)/2252/2011) dated 25-01-2013.

5. Our letter dated 28-02-2013 with List of members furnished to the Secretary (Admin)

6. Tripartite agreement dated 01-08-2014.

7. Circular PS-1(b)/2252/2017 dated 13-06-2017 of the Secretary (Admin)

8. Letter No.PS1(A) /Master Trust/2019 dated 20-05-2019 of the Secretary (Admin)

Vide reference cited (8) regarding verification of membership status of Association of officers in KSEBL,we may submit that as this matter is sub-judice, and a stay order is in force from the Hon High Court, KSEBL may not be in a position to proceed with the membership verification.



It is brought to your kind notice that the Hon. High Court in its judgment cited (2) above have not ordered to conduct any referendum for Association of officers in KSEB. In fact, as required in the judgment, a Board order was issued as per ref (4) above. Accordingly our association had furnished the required details (Copies of Registration, Bye-Law & Members list) vide letter cited under ref(5). Moreover, it is brought to your notice that as per ref (3) above, KSEB had submitted the following before the Hon. High Court :

“As per the Government Servants Conduct Rules 1960, there is no mention therein regarding conduct of referendum for granting recognition to the association of officers. Referendum is required only for the recognition of trade unions representing the workmen. For this purpose, the Government of Kerala have recently enacted “The Kerala Recognition of Trade Unions Act, 2010”. But the recognition of associations of officers does not come under the purview of this Act “

The facts being so, it is totally unfounded why management has unilaterally decided to go in for a referendum like verification by misinterpreting the conduct rules, either intentionally or unintentionally. In fact, all that was required as per judgment has already been served and the matter remains closed for the past several years. We are of the view that such unilateral decisions by the management are likely to hamper the existing cordial relationship between the management and the Association of officers and will be detrimental to the organization.

It may also be noted that the above circular is issued without concurrence/any direction of the Board. In this regard we would like to bring the following facts into your kind notice.

1. The Board, in compliance with the judgement under reference (2) had already recognized FIVE associations of officers vide order ref(4) after verifying the membership details submitted by the respective associations.
2. The representation of the association of officers, and the subsequent direction of the Honble. Minister, mentioned in the letter itself proves the objectives of that Association. In the current scenario, the verification should pave way to the rotten politics of the ruling association.
3. As per the provisions in the Rule 77 of the Govt.Servants Conduct Rules, adopted fully in KSEB, Association of officers shall not be, in any way, affiliated/connected to any political party or Organisations, directly or indirectly. Therefore, recognition of the existing associations of officers may be reviewed based on Rule 77, before proceeding further.
4. The above rule also states how recognition is given to Associations of Officers and an Association shall consists of distinct class of officers as per the definition stated.
5. There is a Tripartite Agreement between the Management, the Govt. and various Associations during the Second Transfer Scheme of KSEBL formation.

In this matter, it is pertinent to note that the implementation of the Government Servants Conduct Rules in KSEBL should not be partial, it must be fully implemented and followed in our organization, especially **Rule 77(a) &(b)**.

We would also like to bring to your notice that as per the Tripartite agreement, cited under ref (6) above entered between the management, the Government of Kerala and various associations, it was mutually agreed that all the existing agreements/settlements shall be continued to be honored by KSEBL. Therefore, it naturally follows that the recognition of association of officers granted before the Tripartite Agreement shall be continued. Any unilateral changes to the Tripartite Agreement shall invite legal implications and we request the management to desist from such actions.

Apart from the above, as you are aware that in most cases in KSEBL, officers are taking their membership, only for safeguarding their current working places and to ensure minimum disturbance during general transfer. All officers of KSEBL, from Chief Engineer to Assistant Engineer are very much concerned about their transfer, controlled by the ruling politics in our organization. Most of them have dual / triple memberships and even more, depending on the ruling politics and other immaterial reasons. So, finding the odd man out is a waste exercise, because the then politics in power may get more membership.

We understand that though the **Master Trust Fund** has been formally constituted way back in 2013, the fund has not been in fully operational. The action taken by the Board of Trustees and Principals in this respect is also not clearly known. We find that there is no public document on the policies and programs chartered by the Trust Board.

In view of the above, we request that the decision of the management to conduct verification of member strength, for the inclusion of representatives of Association of officers may be reviewed. Instead we are of the opinion that all the Associations of officers who had signed the Tripartite Agreement be included in the Master Pension & Gratuity Trust document.

Yours faithfully,

Sd/-

**GENERAL SECRETARY**

Copy to:

1. The Chairman & Managing Director
2. The CPO

**Congratulations to the New Benevolent Fund Office Bearers 2019-2020  
of KSEB Engineers' Association**



**Er. Sajeer K**  
Chairman



**Er. Rasmi P.S**  
Vice Chairman



**Er. Haridas Vijayan**  
Secretary



**Er. Pradeep S.V**  
Treasurer



**Er. Pramod Kumar M**  
Joint Secretary (North)



**Er. Naveen T.R**  
Joint Secretary (South)



**Association President Er. N.T. Job releasing the Hydrel Journal**

**KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION**

**Hydel Bulletin Monthly**

**RNI Reg.No.KERENG/2019/48628**

**Reg. No. KL/TV(N)/645/2019-2021**

**Price ₹ 10**

**Licensed to Post without pre-payment.**

**No. KL/TV(N)/WPP/203/ 2019 - 21 at Typm. RMS**

**Date of Publication 26-06-2019**



Edited, Printed & Published by Muraly P, Chief Editor, Hydel Bulletin for and on behalf of KSEB Engineers' Association, Panavilla, Trivandrum-03, Ph:0473-2330696, Email: [hydelbulletin@gmail.com](mailto:hydelbulletin@gmail.com), Web: [ksebcs.in](http://ksebcs.in) at Bhagath Printers, Pattom, Trivandrum - 4, Mob : 8138 93 81 91, [bhagathprinters@gmail.com](mailto:bhagathprinters@gmail.com)

For private circulation only