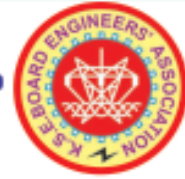


# HYDEL BULLET



Issue - 2, Vol - 9, February 2021

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

## Financial Management – Confusing Signals

**A**s a prelude to the “PAY Revision” discussion, the Chairman of the Pay Revision Committee presented the current financial situation of the Board in a nut shell.

Debt of KSEBL is nearing ₹10000 Crore. Yearly outgo of interest per year as on December 2021 is calculated as approximately ₹1920 Crore. The interest outgo has more than doubled from 2016 levels. The pension liability as per latest actuarial valuation has exceeded ₹20000 Crore. Hence the total liability of KSEBL nears ₹30000 (Thirty Thousand) Crore. The Chairman of the Pay Revision Committee then requested to tone down expectations regarding pay revision.

Even though the State had gone through floods and disasters, KSEBL was in good platform for last two to three years due to the abundant monsoon it received. Our sale through Power exchanges in last two/three years has skyrocketed and we have had a very good revenue through it. Our reservoirs are still at multi year peak levels at start of this summer which very well augurs to a windfall revenue for this year also through correct and judicious market operation. Introduction of real time market has helped the process. Hence for last two/three years KSEBL didn't had any significant net outgo in Power Purchase. So where did the financial management went wrong with significant rise of debt of ₹3000 Crore from 2018 to ₹10000 Crore at the end of 2020. What happened within this two years in which things went so out of control?

Some other facts are also worth considering. No extra vacancies were created in last several years. All employee requirements were met either by deployment or working arrangements.

*Cont...page 4*

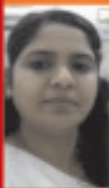
# 42<sup>nd</sup> WEBINAR

Jan 31, 7.30 Pm

[www.ksebea.in](http://www.ksebea.in)

## Market Operations in Kerala Power system

**Current Scenario  
& Way Forward**



**Er. K. G. Gertrude**  
Asst. Exe. Engineer  
System Operation  
Kalamassery

**KSEBEA**

# 43<sup>RD</sup> WEBINAR

Feb 7, 7.30 pm



**Er. Shine Sebastian**  
Asst. Engineer  
Electrical Section  
Ayyanthole

[www.ksebea.in](http://www.ksebea.in)



**KSEBEA**

## 44<sup>TH</sup> WEBINAR PANEL DISCUSSION



Feb 14, 3 pm



**KFON**  
**IMPACT ON KSEBL**

PRESENTATION BY

**Er. C. P. GEORGE,**  
DY. CE (RTD) KSEBL

**& DISCUSSION**

visit [www.ksebea.in](http://www.ksebea.in)

# 45<sup>th</sup> WEBINAR

FEB 21, 7.30 PM



## Energy Metering Basics | 1

Er. Seshadri. C. D  
Schneider Electric India Pvt Ltd  
(former L&T metering)



[www.ksebea.in](http://www.ksebea.in)



**KSEB Engineers' Association  
Office Bearers 2019 - 21**

**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. Induchoodan D.R.  
Er. Anoop Vijayan  
Er. Sreelakshmi L.

**Ex. Officio Members**

Er. Sunil K.  
Er. Santhosh E.

# HYDEL BULLET

(A Monthly Publication of the KSEB Engineers' Association)

Vol - 9

Issue - 2

February 2021

## Contents

- Editorial
- ആ മാമാകവും കെക്കേമമായി കഴിഞ്ഞു *Er. എൻ.ടി.ജോബ്*
- വാചാലം (കവിത) *Er. ദിവ്യ രാമദാസ് സി.*
- LT വിതരണ ശൃംഖലയിലെ എർത്തിംഗ് മാനദണ്ഡങ്ങൾ *Er. സി.പി. ജോർജ്*
- The Perfect Round Rotis *Er. Sreelakshmi L.*
- ആനന്ദം (കവിത) *Er. ദീപിക ഡി.റ്റി.*
- KSEB Engineers' Association - Pay Structure for Engineers - Pay Revision Proposals - 2021
- പിൻവാതിൽ നിയമനങ്ങൾ തുടർക്കമയാകരുത് *Er. ഇ.എം. നസീർ*
- പത്രാധിപർക്കുള്ള കത്ത്
- ഉത്തമവരം (സുഭാഷിതം) *Er. കെ. ശശിധരൻ*
- Successful LIFE and Satisfied LIFE *Er. Thomas Kolanjikombil*
- മാനവസേവ (കവിത) *Er. മഹേഷ് ടി.*
- സെഷിയ : ഒരു സ്പെട്രിക സ്വപ്നം പോലെ (കഥ) *Er. അനീഷ് പ്രമാൻസിസ്*
- 2000 MW Pugalur - Thrissur HVDC Station - An overview *Er. George Mathew*
- നന്ദിനിക്കുട്ടി (കവിത) *Er. കെ.പി. ഗോപാലകൃഷ്ണൻ*



New substations, growth in consumers base, involving in new ventures etc were addressed by existing employee reallocation. Hence there might not be any significant rise in employee cost also. It is also worth noticing that there are significant requirements of extra places in in Electrical Wing which is presently being met by burdening the existing set of employees.

This has clearly created a doubt regarding the present financial management of KSEBL. At a time when there was a big cry from consumers during the COVID period regarding the high bills, it was rightly explained that the bills were right and are due to high consumption. The high consumption from the domestic sector was offset by low consumption of HT & EHT consumers and has dented the revenue of the KSEBL this year. But the debt seems to be incurred much before that.

In the eyes of common employee, there is significant wasteful expenditure going all around. The eagerness of the Management to jump into the bandwagon in all matters related to Power and to show off with significant financial contributions are projecting a picture of abundance in KSEBL. To put icing on the

cake, CMD at several venues throughout Kerala has explained that KSEBL financial picture is rosy and there is nothing to worry.

Finally at the venue of signing of Agreement related to Pay Revision, CMD conveyed that the additional financial burden due to the Pay Revision will be ₹40 Crore per month and rounded to ₹500 Crore per annum. Speaking on the occasion he conveyed that the burden due to Pay Revision cannot be sustained by Board to years down the line and hence a restructuring is inevitable. Hence Management is starting the restructuring of KSEBL with an aim to prune unwanted places and address the arising problems. He sought the cooperation of all for restructuring and framing appropriate Special Rules in KSEBL.

The significant result from the above contradicting signals arising from the Management at various levels is that of utter confusion. The only thing to mitigate this confusion is to convey the correct situation. Association demands that Management should publish a White Paper regarding the current financial situation of KSEBL completely disclosing the facts behind the significant debt. Till then confusion will prevail.

✱



## KSEB Engineers' Association Benevolent Fund Features

- Benovolent claim amount shall be ₹ 3 lakhs.
- Scheme having provision for extended period up to 70 years.
- In extended period claim shall be ₹ 25,000/-
- Senior engineers can upgrade their A class membership to silver plus scheme for extended period by contributing ₹ 5,000/-
- Medical assistance programme for scheme members.
- Medical loan facility.

ബെനവലന്റ് ഫണ്ട് സിൽവർ പ്ലസ് സ്കീമിൽ അംഗത്വം എടുക്കാത്തവർ എത്രയും വേഗം അംഗത്വം എടുക്കേണ്ടതാണ് കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾക്കും സഹായങ്ങൾക്കും ബെനവലന്റ് ഫണ്ട് ചെയർമാൻ എഞ്ചിനീയർ ശ്രീ. സജീവിനെ ഏതു സമയത്തും ബന്ധപ്പെടാവുന്നതാണ്.

**Mob : 8547806365**

### Letters to the Editor



**കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം**  
The Chief Editor

**Hydel Bullet**  
KSEB Engineers' Association, Panavila  
Thiruvananthapuram - 01  
Phone : 0471 - 2330696

✉ [hydelbulletin@gmail.com](mailto:hydelbulletin@gmail.com) ☎ 7012117197

- ✍ ഇംഗ്ലീഷിലും മലയാളത്തിലുമുള്ള ലേഖനങ്ങൾ എഴുതി തയ്യാറാക്കിയോ, PDF ഫോർമാറ്റിലോ അയച്ചുതരണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.
- ✍ ഹൈഡൽ ബുള്ളറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതിനായുള്ള, കുട്ടികളുടെ രചനകൾ ഇ-മെയിലിലോ, വാട്ട്സാപ്പിലോ അയച്ചുതരേണ്ടതാണ്.
- ✍ 15 വയസിനു താഴെ, 15 വയസിനു മുകളിൽ എന്നീ രണ്ട് വിഭാഗങ്ങളിലായി കഥകൾ, കവിതകൾ, ശാസ്ത്ര ലേഖനങ്ങൾ, യാത്രാക്കുറിപ്പുകൾ എന്നിങ്ങനെ പ്രസിദ്ധീകരണയോഗ്യമായവ ഇ-മെയിലിലോ, വാട്ട്സാപ്പിലോ അയച്ചുതരേണ്ടതാണ്.



Er. എൻ.ടി. ജോബ്  
പ്രസിഡന്റ്, KSEBEA

## ആ മാമാങ്കവും കൈകേമമായി കഴിഞ്ഞു

ഇലക്ഷൻ പടിവാതുകൽ എത്തുമ്പോൾ സർക്കാരുകൾക്കെല്ലാം ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തെക്കുറിച്ച് ഓർമ്മവരും. 2018 ൽ സമയം തീർന്ന ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തെക്കുറിച്ച് സർക്കാർ ഓർത്തത് 2021 ൽ മാത്രം. വരു... നമുക്ക് ഒന്നിച്ചിരിക്കാം... ചർച്ച ചെയ്യാം എന്ന വാഗ്ദാനങ്ങളുമായി മാനേജ്മെന്റ് കമ്മിറ്റി. നഴ്സറി സ്കൂളിലെ കുട്ടികളെപ്പോലെ എല്ലാ സംഘടനക്കാരും അണിനിരന്നു, ഇലക്ഷന്റെ പ്രഖ്യാപനം വരുന്നതിനുമുമ്പ് പരിഷ്കരണം പ്രഖ്യാപിക്കണം, ആ ഒരു മാനദണ്ഡം മാത്രം. സർക്കാരിലെ ശമ്പളപരിഷ്കരണം നേരത്തെ പ്രഖ്യാപിച്ചത് നന്നായി, ഇല്ലെങ്കിൽ ഒരു അടിസ്ഥാനവുമില്ലാതെ മാനേജ്മെന്റ് കമ്മിറ്റി വെള്ളം കുടിച്ചേനെ. എല്ലാ സംഘടനകളോടും അവരവരുടെ ഡിമാന്റുകൾ കൊടുക്കുവാൻ ആവശ്യപ്പെടുകയും രണ്ടു ദിവസം അനുവദിക്കുകയും, അത് തന്നെ ഭയങ്കര ഔദാര്യമായിരുന്നു. എല്ലാവരും ഓരോ സംഘടനയ്ക്കും യോജിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള ഡിമാന്റുകൾ കൊടുത്തു. എല്ലാ സംഘടനകളും കഴിഞ്ഞ പരിഷ്കരണത്തിന്റെ വാലുപിടിച്ച് മുന്നോട്ടു പോയപ്പോൾ, നമ്മൾ എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് വേറിട്ടൊരു സ്കെയിൽ എന്ന ആവശ്യം മുന്നോട്ടുവെച്ചു. അതിന് പ്രത്യേക കാരണവും ഉണ്ട്. ബോർഡ് മാനേജ്മെന്റിനോടു സംസാരി

ക്കുമ്പോഴെല്ലാം അവർ സ്വകാര്യമായി പറയുന്ന ഒരു കാര്യമുണ്ട്. ഫീൽഡ് ജീവനക്കാർക്ക് കുറച്ച് ശമ്പളം കൂട്ടിക്കൊടുക്കുന്നതിൽ വിരോധമില്ല, പക്ഷെ മാസ്റ്റർ സെക്ടിലായതു കൊണ്ട് പ്രത്യേകിച്ച് ഫീൽഡ് ജീവനക്കാർക്ക് ശമ്പള സ്കെയിലുകളിൽ മാറ്റം വരുത്തുവാൻ പറ്റില്ല എന്നാണ്. ഇത് ഒന്നുമാറ്റിയെടുക്കുവാനുള്ള ശ്രമത്തിന്റെ ഭാഗമായാണ്, എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് വേറിട്ടൊരു സ്കെയിൽ എന്ന ആശയം മുന്നോട്ട് വെച്ചത്. കഴിഞ്ഞ തവണ ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിന്റെ പാറ്റേൺ അനുസരിച്ചാണെങ്കിൽ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ കൂടെ 2013 ലെ ഡിഎ ലയിപ്പിക്കുകയും അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ ഇരുപതുശതമാനം കൂടുതലായി ചേർക്കുകയും ചെയ്തു കൊണ്ടാണ് അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാരുടെ സ്കെയിൽ ഉണ്ടായത്. അതായത് അന്നത്തെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം 20175 രൂപ ആയിരുന്നു. ഡിഎ 84.25 ശതമാനവും ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ 20% ചേർത്താണ് അന്നത്തെ പുതിയ സ്കെയിലായ 40,975 ൽ എത്തിച്ചേർന്നത്. ആ ഒരു കണക്കുവെച്ച് ഇപ്പോഴത്തെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളമായ 40,975 ന്റെ കൂടെ ഡിഎ 30 ശതമാനം ചേർത്ത് അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ 20% ചേർത്താൽ പുതിയ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം 63,000 രൂപ വരണം. അതുകൊണ്ട്



നമ്മൾ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം 70,000 രൂപ തുടങ്ങണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടു. അപ്പോഴും നമ്മൾ പ്രതീക്ഷിച്ചത് 65,000 രൂപയെങ്കിലും അടിസ്ഥാന ശമ്പളമായി നൽകുമെന്നാണ്. എന്നാൽ അതൊന്നുമുണ്ടായില്ല. ഉറപ്പിച്ചത് 59,100 രൂപ മാത്രം, അതായത് അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിൽ മാത്രം 4000 രൂപയുടെ കുറവ് സാധാരണരീതിയിൽ നിന്നും ഉണ്ടായി.

സർവ്വീസ്കാലയളവിനുള്ള വെയിറ്റേജ് ഒരു ശതമാനമാണ് നമ്മൾ ആവശ്യപ്പെട്ടത്. അതിനു കാരണം കഴിഞ്ഞ തവണ 0.6% വും അതിനുമുമ്പ് 1% വും ഉണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ മാനേജ്മെന്റ് അനുവദിച്ചത് 0.2% ശതമാനം മാത്രം; അതും പരമാവധി 40000 രൂപ എന്നു ഉറപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. പുതിയരീതി അനുസരിച്ച് വെയിറ്റേജിന് ഡിഎയും കൂടിക്കിട്ടുമെന്നുള്ളതുകൊണ്ട് ഇത് 0.28% ആയി കണക്കുകൂട്ടാം, അപ്പോൾ പുതിയ വെയിറ്റേജ് കഴിഞ്ഞ തവണത്തേക്കാൾ പകുതിയായി കുറഞ്ഞു.

കഴിഞ്ഞ തവണ ഫിറ്റ്മെന്റ് ബെനഫിറ്റ് 12% ആയിരുന്നത് 10% ആയി കുറച്ചുവെന്നു മാത്രമല്ല, സർവ്വീസ് വെയിറ്റേജ് പകുതിയിലധികം കുറയ്ക്കുകയും പരമാവധി 4000 രൂപ എന്നുവെക്കുകയും ചെയ്തു. കഴിഞ്ഞ തവണ 12% ഫിറ്റ്മെന്റും 15% വരെ സർവ്വീസ് വെയിറ്റേജും ഉണ്ടായിരുന്നു. ഇതുരണ്ടും കൂടി 13,000 രൂപ പരമാവധിയെന്ന് പരിമിതിപ്പെടുത്തിയിരുന്നു എന്നുമാത്രം. പക്ഷെ കഴിഞ്ഞ തവണ ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം 55,000 ആയിരുന്നതുകൊണ്ട് 13,000 എന്നത് 23% ബെനഫിറ്റ് ആയിരുന്നു. എന്നാൽ പുതിയ ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിൽ ഇത് 10% + പരമാവധി 40,000 എന്ന രീതിയിലേക്കു ചുരുങ്ങി. ചുരുക്കം പറഞ്ഞാൽ കഴിഞ്ഞ

പരിഷ്കരണത്തിൽ ലഭിച്ച ബെനഫിറ്റിന്റെ പകുതിപോലും ഇല്ല.

കാര്യമായ മാറ്റമുണ്ടായിരിക്കുന്നത് വീട്ടുവാടക ബത്തയുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമാണ്. കേന്ദ്രസർക്കാർ കൊടുത്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന രീതിയിലേക്ക് ഇപ്പോഴും മാറിയിട്ടില്ലെങ്കിലും കഴിഞ്ഞ പരിഷ്കരണത്തിൽ നിന്നും കാര്യമായ വർദ്ധന ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്, പക്ഷെ ക്വാർട്ടേഴ്സ് ഉള്ളവർക്ക് വീട്ടുവാടക ബത്ത കൊടുക്കില്ല എന്ന നിബന്ധന തുടർന്നാൽ, വീട്ടുവാടകബത്തയിലുണ്ടായ വർദ്ധനവ് ലഭിക്കണമെങ്കിൽ എല്ലാവരും ക്വാർട്ടേഴ്സുകൾ ഒഴിയേണ്ടിവരും. ഇത് കൂടുതലായി ബാധിക്കുവാൻ പോകുന്നത് ജനറേഷൻ മേഖലയിലുള്ളവർക്കാണ് അലവൻസുകളുടെ കാര്യത്തിൽ ഒട്ടും പ്രോത്സാഹനമുണ്ടാകുന്ന തരത്തിലല്ല പരിഷ്കരണം സംഭവിച്ചിരിക്കുന്നത്. അലവൻസുകളിൽ പൊതുവെ 10% വർദ്ധനവ് പോലും ഉണ്ടായിട്ടില്ല. പുതിയ രീതി നടപ്പിലാവുമ്പോൾ ജനറേഷൻ മേഖലയിലുള്ളവർക്ക് പട്ടണപ്രദേശങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവരേക്കാൾ വളരെ കുറവായിരിക്കും, ഇത് ജനറേഷൻ മേഖലയിൽ നിന്നും ആളുകളുടെ കുടിയൊഴുക്കിനു കാരണമാകും. ഇതിന് അലവൻസുകൾ കൂട്ടിനൽകുക തന്നെ വേണം. പട്ടണ പ്രദേശങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് ലഭിക്കുന്ന തുകയെക്കാൾ കൂടുതൽ ജനറേഷൻ മേഖലയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് നൽകണമെന്നുള്ളതാണ് ആവശ്യം.

വിതരണ രംഗത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്ന അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ അനുഭവിക്കുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ പറഞ്ഞറിയിക്കുവാൻ പറ്റാത്ത അത്ര ഭയാനകമാണെന്ന് എല്ലാവർക്കും അറിയാവുന്നതാണ്. അതുകൊണ്ടാണ് അസോസിയേഷൻ ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് അടിസ്ഥാന





ശമ്പളത്തിന്റെ 10% അലവൻസായി നൽകണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടത്. എന്നാൽ മാനേജ്മെന്റ് ഈ ആവശ്യം കണ്ടഭാവം നടിക്കുകപോലും ചെയ്തില്ലെന്നത് വളരെ ഗൗരവമുള്ളതാണ്, അതുപോലെ തന്നെ ജനറേഷൻ മേഖലയിലുള്ളവർക്കും അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ 10% അലവൻസായി നൽകണമെന്നായിരുന്നു അസോസിയേഷൻ ആവശ്യപ്പെട്ടത്.

വിതരണ രംഗത്തുജോലി ചെയ്യുന്നവരുടെ കഷ്ടപ്പാടുകൾ എണ്ണിയാലൊടുങ്ങില്ല, കെ.എസ്.ഇ.ബി.യുടെ മുഖമാണ് സെക്ഷൻ ഓഫീസും അതിലെ ജീവനക്കാരും എന്ന് നാഴികയ്ക്കു നാൽപതുവട്ടം പറയുന്ന അധികാരികൾ ശമ്പള പരിഷ്കരണം വരുമ്പോൾ വിതരണ മേഖലയിലുള്ളവരുടെ ആവശ്യങ്ങൾ പുറംകാലുകൊണ്ട് തട്ടിക്കളയുവാൻ ഒരു മടിയുമുണ്ടാകില്ലെന്നത് വിചിത്രമായി തോന്നുന്നു.

കെ.എസ്.ഇ.ബി.യുടെ കൊടിവെച്ച പദ്ധതികളെല്ലാം നടപ്പിലാക്കുന്നത് സെക്ഷൻ ഓഫീസിലുള്ളവരാണെന്നറിയാത്തവരല്ല അധികാരികൾ, എന്നിട്ടും അവർക്കു കൂടുതലായി എന്തെങ്കിലും ആനുകൂല്യം

നൽകണമെന്ന ആവശ്യം അവർ കണ്ടഭാവം പോലും നടിക്കുന്നില്ല.

വിതരണ രംഗത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് മണിക്കൂറുകളോളം അധിക ജോലി ചെയ്യേണ്ടി വരുന്നുണ്ട്. ആ അധിക മണിക്കൂറിനനുസരിച്ചുള്ള വേതനം അവർക്ക് നൽകണമെന്നുള്ളത് കാലങ്ങളായുള്ള ആവശ്യമാണ്.

അതും ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മിറ്റി നിർദ്ദാക്ഷ്യണ്യം തള്ളിക്കളയുകയാണുണ്ടായത്.

കഴിഞ്ഞ ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിനു കിട്ടിയ ആനുകൂല്യങ്ങളേക്കാൾ കുറവാണ് ഇത്തവണ കിട്ടിയ ആനുകൂല്യങ്ങളെന്നു വിളിച്ചുപറയുമ്പോൾ അതിനോടു അസഹിഷ്ണുത പ്രകടിപ്പിച്ചിട്ടു കാരുമില്ല. ഈ ശമ്പള പരിഷ്കരണം ഇന്നുവരെയുണ്ടായിട്ടുള്ള ഭരണ പരിഷ്കരണം ഏറ്റവും ഗുണകരമെന്ന് ചെണ്ടകൊട്ടി കൊമ്പുവിളിച്ചാലോഷിച്ചിട്ടു കാരുമില്ല. സത്യമതല്ല, കഴിഞ്ഞ ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിൽ ലഭിച്ച ആനുകൂല്യങ്ങളേക്കാൾ കുറവാണ് ഇത്തവണത്തേതെന്നതാണ് സത്യം.



### കവിത

### വാചാലം

നീണ്ട ഒരു മൗനം,  
ഒരു ചെറു ചിരി  
മറുചിരികൾ  
ചില അടക്കിപ്പിടിക്കലുകൾ,  
അർത്ഥവത്തായവ...  
പല തേങ്ങലുകൾ,  
ഇരുപുറമറിയാത്തവ...  
അപസ്വരമാകാതിരിക്കാൻ മാത്രം  
ശക്തി നഷ്ടപ്പെടുത്തിയ സ്വരങ്ങൾ,  
ഇടയിൽ എപ്പോഴൊക്കെയോ,

കുതിഞ്ഞെറിച്ച് കോപത്തിരികൾ  
ചിതറിപ്പൊഴിഞ്ഞ കണ്ണീർ ശീലുകൾ  
അന്തമില്ലാതെ നീളുന്ന ചിന്ത  
ദിശതെറ്റിയോടിയ സംവാദങ്ങൾ....  
തെറ്റാൻ വേണ്ടി മാത്രം പിറക്കുന്ന  
' ദൃഢനിശ്ചയങ്ങൾ '

പിന്നെയും,.....  
നീണ്ട മറ്റൊരു മൗനം  
ഒരു ചെറു ചിരി,  
മറുചിരികൾ...  
- വാചാലം - ..... ഈ ജീവിതം.



Er. **ദിവ്യ രാമദാസ് സി.**  
അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ







# LT - വിതരണ ശൃംഖലയിലെ എർത്തിംഗ് മാനദണ്ഡങ്ങൾ



Er. C.P. George

Deputy Chief Engineer (Rtd.)

എർത്തിംഗ് എന്നത് ഏറ്റവും എളുപ്പം ചെയ്യാവുന്ന ഒരു വൈദ്യുത കണക്ഷൻ ആണ് എന്നു തോന്നുമെങ്കിലും അതിന്റെ പ്രവർത്തന സങ്കീർണത കൃത്യമായി മനസ്സിലാക്കി മാനദണ്ഡങ്ങൾ പ്രകാരം നടപ്പാക്കിയില്ല എങ്കിൽ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ഫലം ലഭിക്കില്ല എന്നു മാത്രമല്ല വിതരണ ശൃംഖലയുടെ കാര്യക്ഷമതയെയും സുരക്ഷയെയും പൊതുജന സുരക്ഷയെയും സാരമായി ബാധിക്കും.

എർത്തിലേക്ക് (ഭൂമിയിലേക്ക്) ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന എല്ലാ ജോലിയെയും എർത്തിങ്ങ് എന്നുപറയുമെങ്കിലും അതിന്റെ ആവശ്യകതയും ഉപയോഗവും സന്ദർഭവും സ്ഥലവും സിസ്റ്റവും അനുസരിച്ച് അതിന്റെ പ്രവർത്തനത്തിൽ വ്യത്യാസമുണ്ട്. അത് കൃത്യവും വ്യക്തവുമായ ഉദ്ദേശത്തോടും നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട മാനദണ്ഡങ്ങൾ അനുസരിച്ചും ചെയ്താൽ മാത്രമേ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ഫലം ലഭിക്കുകയുള്ളൂ.

LT വിതരണ ശൃംഖലയിൽ പൊതുവെ രണ്ടു തരം LT എർത്തിംഗ് കണക്ഷനുകൾ ആണ് ഉപയോഗിക്കപ്പെടുന്നത്.

1. സിസ്റ്റം എർത്തിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ന്യൂട്രൽ എർത്തിംഗ്
2. സുരക്ഷാ എർത്തിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ബോധി എർത്തിംഗ്

ഇതിൽ സുരക്ഷാ എർത്തിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ബോധി എർത്തിംഗിന് കാര്യമായ സങ്കീർണത ഇല്ല എന്നാണ് പ്രായോഗിക നീരീക്ഷണത്തിൽ മനസ്സിലാകുന്നത്. സാധാരണ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ വൈദ്യുതി പ്രവഹിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കാത്ത ലോഹ ഭാഗങ്ങൾ എർത്തുമായി ബന്ധിപ്പിച്ച് അവശ്യ സന്ദർഭങ്ങളിൽ

(സുരക്ഷ സംബന്ധിയായ വിഷയങ്ങളിൽ) എർത്തിലേക്ക് സുഗമമായ വൈദ്യുതി പ്രവാഹം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനാണ് സുരക്ഷാ എർത്തിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ബോധി എർത്തിംഗ് എന്നു വിവക്ഷിക്കുന്നത്.

എന്നാൽ സിസ്റ്റം എർത്തിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ന്യൂട്രൽ എർത്തിംഗ് കൂടുതൽ സങ്കീർണമാണ്.

ന്യൂട്രൽ സംവിധാനം എർത്ത് ചെയ്യുമ്പോൾ അതിന്റെ സങ്കീർണത ശരിയായി മനസ്സിലാക്കി കൃത്യമായി ചെയ്താൽ മാത്രമേ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ഫലം ലഭിക്കുകയുള്ളൂ.

അതായത് എർത്ത് കണക്ഷന്റെ ആവശ്യകതയും മേന്മകളും കോട്ടങ്ങളും എന്തൊക്കെ എന്ന് കൃത്യമായി അറിഞ്ഞിരിക്കണം.

ആയതിനാൽ താഴെപ്പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കേണ്ടത് വളരെ പ്രധാനമാണ്.

1. ന്യൂട്രൽ കമ്പി സാധാരണ ഗതിയിൽ വൈദ്യുതി പ്രവഹിക്കാനായി ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. (സിംഗിൾ ഫേസ് കണക്ഷനുകളിൽ റിട്ടേൺ കറണ്ടും, 3-ഫേസ് കണക്ഷനുകളിൽ അൺ-ബാലൻസ് കറണ്ടും, കുടാതെ ശൃംഖലയിലെ harmonics കറണ്ടുകളും ഇതിലൂടെ സ്ഥിരമായി ഒഴുകേണ്ടതും അങ്ങനെ source-ലേക്ക് എത്തേണ്ടതും ആണ്). അതു കൊണ്ടു തന്നെ ന്യൂട്രൽ എർത്ത്





(സിസ്റ്റം എർത്ത്) ചെയ്യുന്നതും ബോഡി എർത്ത് (സുരക്ഷാ എർത്ത്) ചെയ്യുന്നതും തമ്മിൽ കൂട്ടിക്കുഴക്കുന്നത് ശരിയല്ല.

- 2. CEA യുടെ നിർമ്മാണ മാനദണ്ഡം (Reg.99) പ്രകാരവും സുരക്ഷാമാനദണ്ഡം (Reg-72) പ്രകാരവും എല്ലാ HT പോസ്റ്റും എല്ലാ അഞ്ചാമത് LT പോസ്റ്റും അതിലെ ലോഹഭാഗങ്ങൾ തമ്മിൽ ബന്ധിപ്പിച്ച് എർത്ത് ചെയ്യണം എന്നു പറയുന്നതുകൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത് സുരക്ഷാ എർത്തിനു(ബോഡി എർത്ത്) വേണ്ടിയാണ്. അല്ലാതെ ന്യൂട്രൽ കമ്പി എർത്ത് ചെയ്യാനല്ല!
- 3. ന്യൂട്രൽ കമ്പി ഇൻസുലേറ്ററിൽ ആണ് ഉറപ്പിക്കേണ്ടത്. അല്ലാതെ ലോഹ ക്രോസാമിലോ പോസ്റ്റിലോ അല്ല! ന്യൂട്രൽ കമ്പി ക്രോസാമിലും പോസ്റ്റിലും കെട്ടിത്തൂക്കി ഇടുന്ന പ്രവണത സുരക്ഷാ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാം (പ്രത്യേകിച്ചു ന്യൂട്രൽ ബ്രേക്ക് ഉണ്ടാകുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിലും കമ്പി പൊട്ടുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിലും).
- 4. ന്യൂട്രൽ കമ്പി എർത്ത് ചെയ്യുന്നത് സിസ്റ്റത്തിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന സുരക്ഷാ സംവിധാനത്തിന്റെ (protection system) പ്രവർത്തനം കൂടെ കണക്കിലെടുത്താവണം. ഉദാഹരണത്തിന് സുരക്ഷക്കായി RCD (Residual Current Device) ഉപയോഗിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നുവെങ്കിൽ RCD യുടെ ലൊക്കേഷനു ശേഷം (down-stream) ന്യൂട്രൽ കമ്പി എർത്ത് ചെയ്യാൻ പാടില്ല! ഇന്ത്യയിലെ ശിപാർശ ചെയ്യപ്പെട്ട LT - വിതരണ സംവിധാനത്തിൽ ട്രാൻസ് ഫോർമർ ന്യൂട്രലും ഭൂമിയുമായി ബന്ധിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന കണക്ഷൻ ഏറ്റവും

perfect ആയി പരിപാലിക്കേണ്ടതും നിലനിർത്തേണ്ടതും വൈദ്യുതിസുരക്ഷയുടെയും കാര്യക്ഷമതയുടെയും മേന്മയുടെയും അടിസ്ഥാനമാണ്.

- 5. CEA യുടെ സുരക്ഷാ - നിർമ്മാണ മാനദണ്ഡങ്ങളിലെ ബന്ധപ്പെട്ട വകുപ്പുകളും IS-3043 (Code of Earthing Practices) -ൽ പറയുന്ന ബന്ധപ്പെട്ട അനുച്ചേദനങ്ങളും ചേർത്ത് വായിച്ചാൽ IS-3043 ൽ പറയുന്ന "TN-S" സിസ്റ്റമാണ് ഇന്ത്യയിലെ വിതരണ ലൈസൻസികൾ ഉപയോഗിക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്നത് എന്നത് വ്യക്തം. അതനുസരിച്ചായിരിക്കണം KSEBL ന്റെയും LT വിതരണ സംവിധാനം നിർമ്മിക്കേണ്ടത്. എന്നാൽ നിലവിലെ സംവിധാനത്തിന് IS - 3043 ൽ പറയുന്ന "TN-S" സംവിധാനത്തോടാണ് കൂടുതൽ സാമ്യം എന്നതാണ് വാസ്തവം. (Common neutral earth and safety earth conductor in the distribution network up to the point of service line / service cable tapping and there after separate insulated neutral and bare conductor body earth system in the consumer installation). അതുകൊണ്ടുതന്നെ വിതരണ ശൃംഖലയിലെ പല വൈദ്യുത സുരക്ഷാ പ്രശ്നങ്ങളും കാര്യക്ഷമതാ പ്രശ്നങ്ങളും മേന്മ പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കാൻ നിലവിലെ സംവിധാനം പര്യാപ്തമല്ല.
- 6. യാതൊരു കാരണവശാലും ഒരു LT ഉപഭോക്താവിന്റെ പ്രതിഷ്ഠാപനത്തിൽ (മീറ്ററിന് ശേഷം) ന്യൂട്രൽ എർത്ത് ചെയ്യരുത്. (Refer CEA regulation for Installation operation and maintenance of Meters read with IS - 15707 : Para - 11.3.8 & 9)





# The Perfect Round Rotis



Er. Sreelakshmi L.  
Assistant Engineer

The expertise of women lies in conjuring the most perfect round Rotis. It doesn't matter if your developing the vaccine against Corona in a lab; once home you are suppose to shed your labcoat and tie your apron and whip up dinner. "My sister and I have hated the kitchen upto our teens, solely because we've seen women toil in the enclosed space for hours to make three meals for the day, sweating profusely and littering the place with pots and pans and vegetable peels. Water was splashed around that proved the sense of cleanliness of an average Malayali. If cooking was a life's skill and food for sustenance, surely it should be easier. I made an occasional biryani or beef ularthu but could never imagine spending the major part of the day there. Our parents too, was a reason of us girls being away from the kitchen. Whilst our dad scolded us for not learning to ride the scooter, for not being able to parallel park, for not saying the unpleasant

looking into the eye and the like, but never for not knowing to make the tea, our mom, instead of giving us lectures on how to make the crispiest dosa, insisted relentlessly on the importance of having a source of income and being independent. "Occasionally, our maid, as hopeless as she could be, gave us girls hints about us being far behind in cooking but alas, those fell on deaf ears.?????" Fast forward to a few years.. "Panic struck me like cold ice, when I entered the kitchen in my husband's home, on my very first as a married naari. I knew how to make



ചുരുക്കിപ്പറഞ്ഞാൽ എർത്തിങ്ങ് ഒരു സങ്കീർണ്ണമായ കാര്യമാണ്. ന്യൂട്രൽ എർത്തിങ്ങ് എവിടെ ചെയ്യുന്നു എന്നതും വിതരണ ശൃംഖലയുടെ സുരക്ഷയെയും കാര്യക്ഷമതയെയും കാര്യമായി ബാധിക്കുന്ന കാര്യമാണ്.

തുറന്നു പറഞ്ഞാൽ KSEBL ന്റെ LT വിതരണ സംവിധാനം കൃത്യമായും വ്യക്തമായും ഒരു സിസ്റ്റം പിന്തുടരുന്നില്ല എന്നതാണ് വാസ്തവം ! KSEBL LT വിതരണ ശൃംഖല കൃത്യമായും വ്യക്തമായും CEA ചട്ടങ്ങളും IS - 3043 യും ആവശ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ വിട്ടുവീഴ്ചയില്ലാതെ

നടപ്പിലാക്കിയാൽ മാത്രമേ ശൃംഖലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സുരക്ഷാ സാഹചര്യങ്ങളും വൈദ്യുതിയുടെ മേന്മയും വിതരണ കാര്യക്ഷമതയും മെച്ചപ്പെടുകയുള്ളൂ.

അതുകൊണ്ട് നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ വെള്ളം ചേർക്കാതെ കൃത്യമായി അനുസരിക്കേണ്ടതാണ്. എങ്കിലേ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ഫലം ലഭിക്കുകയുള്ളൂ എന്നതു മാത്രമല്ല തിക്ത ഫലങ്ങൾ വിതരണ ശൃംഖലയുടെ കാര്യക്ഷമതയെയും പൊതുജന സുരക്ഷയെയും സാരമായി ബാധിക്കാവുന്നതാണ്.





dosa,hot beverages and Maggie; that was it.And there, my Mom in law was magicking dishes after dishes that tasted awesome.Tough competition !! And then she turned around ,gave a happy smile and said " learn cooking when u feel like it.It should be out of love not compulsion" .I could've done a happy ballet right there.Till the day we moved out ,I and my husband had never had to worry about cooking.And when we got around to having a space for ourselves,“I,the woman of the house, insisted that the kitchen in our new home be open and airy with loads of light,for women need not be confined to those enclosed spaces called Kitchen but kitchen was to be a part of the house itself,where every member can walk in an out and meet their culinary needs. Alas, the biggest hurdle was in cooking itself! .Preparing one meal itself took the life out of me ,with my OCD playing havoc.I washed pots and pans and my hands till they became red and sore.I mopped and cleaned like a mad delinquent.I wanted

to back out a hundred times and subscribe to a meal box.But I wanted my children to have fresh hot food made by their Amma. And then about two years back I learnt about a cooking method that made all my dreams come true.Hot meals in half an hour max from cutting to plating,hardly half a dozen utensils to wash,tasty food which varied with each meal that made my kids say that their Amma is a wizard.Well,that story for another day maybe.“The rotis never came perfect round,though.The cooking technique does not make round ones.But it makes the dough knead itself.Many have commented that I don't toil enough in the kitchen and thats y the rotis are not round. “Consider the above,my pals,as the rantings of a woman who have been called a feminist.The rotis shall not be round but it shall have character,some love and a message that even if your life is not perfect,it perfectly ok and the essence lies in enjoying each moment of it.



കവിത

ഭ്രാന്ദം



Er. ദീപിക ഡി.റ്റി.  
അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ



മാഹമാസ വരവായി പോലും...  
ഹരിത വർണ്ണത്തിൽ തെളിഞ്ഞിതല്ലോ  
വെണ്മയോലും മുല്ലപ്പൂവിൻ പുതു പുഞ്ചിരി...  
സൗരഭം പകർന്നിടാൻ, നയന സുഖമേകിടാൻ,  
പ്രകൃതീശ്വരീ മനസ്സിനിതെത്തൊരാണനും നിൻ സവിധേ..!!





**KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION**  
**“PAY STRUCTURE for ENGINEERS”**  
**PAY REVISION PROPOSALS -2021 REVISION**  
**OF**  
**PAY SCALES & ALLOWANCES FOR ENGINEERS WORKING IN KSEBL**

## 1. INTRODUCTION

### “PAY STRUCTURE for ENGINEERS”

The Power Sector is going through a disruption world over and the employees working in the sector needs to be well equipped for facing the disruption. The entire world essentially runs on electricity, in one form or other. It is termed as the fuel of economic growth of the country and is one of the major metrics of industrial growth. The changing face of the sector creates ample scope for innovation to attract, retain and build human resources especially Engineers to the sector

**Engineers are the prime movers for this sector** and need to be motivated appropriately for the best results. Thus, traditionally the pay structure of power sector engineers was de-linked from State Government engineers pay structure and the power engineers in the KSEB were awarded with a far superior pay.

In recent pay revisions there is a tendency to dilute this concept and it is often heard that KSEBL employees pay structure need to be at par with the State Government Employees. KSEB Engineers' Association is of the opinion that such a view is based on the work of Non-Executive staff of KSEB. Hence Engineers' Association strongly demands a separate **“PAY SCALE for EXECUTIVE STAFF”** especially with an emphasis on separate **“PAYSCALE for ENGINEERS”**.

Deserving compensation in this pay revision is the need of the hour for empowering and motivating the Power engineers in KSEBL for the better future of the state power sector.

### KSEBL & Rationale for Pay structure

Being a comparatively performing utility, demand for separate pay structure for the Power Engineers in KSEBL is very much justified. Through last several disasters faced by the STATE, perhaps KSEBL is the only utility which has earned praise from all spheres for its work in the field. This was primarily due to the Executive staff and Engineers who had led them from the front. In the time of pandemic also, when others were either under lockdown or working from home, KSEBL technical employees were there to toil hard in the field to make the life smooth for others.

Going forward, Power Sector Engineers and field staff need to be trained properly or shall be imparted enough knowledge in emerging technologies and fields. “Power system Resilience” and the ability of an organization to recover from major disasters is a major discussion topic now. To equip them, Engineers shall be supported by providing various allowances, designed for the task. Hence Engineers' Association also demands a complete relook at existing allowances and urges Management to rejig them to suit modern day demands.



The recent recruitments for last few years for Assistant Engineers are pointers to the fact that KSEBL job is getting less attractive. The amount of non-joining candidates is increasing. Some of them are leaving the job within two years. Many of the brilliant Engineers who have left KSEB on LWA are not coming back to join. The number of terminations is also increasing. This points to an attrition level which was not heard of earlier. Hence the demand of a higher pay scale for Engineers is very rationale

**The KSEB Engineers' Association believes in the motto "DESERVE and DEMAND".**

The proposals here are after exhaustive study of the pay scales of similar utilities across the country. They include both State and Central PSUs and private utility working in power sector. The basis of study also includes third PRC report regarding pay packages of CPSEs and recommendations of seventh pay commission of Central Government.

Our demands are "just" and shall be considered keeping in view the volume of work, the responsibility, the environment, and the criticality of the post with performance track record. Moreover, it is a must to attract and retain talent

The entire annual compensation payment to the power engineers will cost the organization less than 2% of the cost of electricity handled annually. Kindly note that the annual growth rate of electricity consumption in the state is 5-6% and a proportionate increase in compensation is the basic requirement to maintain the same level of performance.

Association is also not averse to introducing a PRP (performance related pay) component in the package, if it could be well designed. The CPSEs and private utilities are compensating the performing employees heavily using the component. Association guarantee that appropriate compensation will motivate the engineers to yield far better results for the organization and the state power sector in the long run.

## **2. THE PAY STRUCTURE IN PRACTICE IN VARIOUS UTILITIES IN THE COUNTRY**

With the present complexity of power sector, the job of the power engineers in India has become dynamic, challenging and demand highest level of competency. In order to attract the best talents and to motivate power engineers in the organization for best results, all power utilities in the country are providing best pay packages to its power engineers. Before presenting our proposals, we would like to draw the attention of the Committee to the salient features of pay packages of various utilities in the Country:

### **The Basis adopted by Central Utilities in arriving at new pay in revised pay scales:**

The new basic is sum of the following:

- (1) Basic pay plus stagnation increments in existing scale if any.
- (2) DA as on date of neutralization on (1) above
- (3) Fitment benefit at the rate as determined on (1+2) above

The aggregate so arrived to be rounded off to the next Rs.10/- and basic pay fixed equivalent to that amount.



**Example:**

1. Present Basic	50000
2. DA @ 50%	25000
3. Sum of 1 & 2	75000
4. Fitment on above sum (3) (@ 15% of new basic)	11250
5. New Basic Pay: 3+ 4 =	86250

**Dearness Allowance**

For Central PSEs , the DA is being revised on quarterly basis i.e. 4 times a year. From 2017 onwards all CPSEs are relying on IDA (Industrial DA). 100 % DA neutralization is resorted on the date of due of pay revision.

**HRA:**

HRA is linked to basic pay @ 24 % to 9 % and is in three slabs depending on the classification of cities. HRA will be enhanced to a higher slab rate if DA crosses 50 % and 100 %. HRA is not seen as allowance inside “Cafeteria approach”. For those who are being provided quarters and other leased accommodation, the value of the accommodation taxed will be borne by company.

**Allowances:**

There are two kinds of allowances being provided by the PSUs. One set of allowances are **linked to the BASIC Pay** and are very necessary allowances based on location, performance and working conditions whereas the other set of licensed is titled “**Cafeteria Approach**” wherein the employee is free to choose from a set allowances subject to condition that they should not exceed a fixed percentage of their present basic pay.

**(1) The allowances that are based on work and location include:**

- Performance Related Pay / Bonus / Generation Incentive (depends on the performance of company/team/unit/individual)
- Location based compensatory allowance (4 to 10 % of the Basic Pay)
- Project Allowance/ Generation allowance (graded upto 10 % of basic pay)
- Tunnel allowance / Confined space allowance.
- Special duty allowance.
- Risk allowance.
- Emergency call allowances.

The reimbursement of transportation charges, mobile charges etc. are in actuals up to a ceiling and is not treated as an allowance.

**(2) The Cafeteria Allowances:**

In this the Employee is free to choose from a set of allowances subject to a maximum ceiling of present basic of that employee.



**The allowances in this basket may include:**

✓	Shift allowance	
✓	Technical/Research Allowance	
✓	Canteen Allow / Meal Vouchers	5% to 7.5%
✓	Children Edu. reimbursement	10%
✓	Hostel Subsidy	10%
✓	Professional Update Allow	10 %
✓	Washing Allow	5%
✓	Vehicle R&M Reimbursement	5%
✓	Domestic Help Allow.	10%
✓	Electricity Reimbursement	10%
✓	Newspaper / Prof Lit Reim	5%
✓	Self-Development Allowance	15%
✓	Club Membership	10%
✓	LTC	15%
✓	Other Allow.	Up to 10%

**The ceiling limit on the above allowances (Cafeteria Approach) for Various Organizations is as shown:**

PGCIL.....	35% of Basic Pay
NTPC.....	35%
BHEL.....	31%

**Medical Facility:**

The companies are providing 100% medical assistance without any upper ceiling. The treatment is **cashless in empaneled hospitals**. It is mentioned that any benefit if provided as allowance will be liable for income tax and hence extending medical insurance will be more beneficial to the employee

**Grade Pay:**

As a token of recognition of service rendered by an employee many utilities are providing Grade Pay to their employees.

**MACP ( Minimum Assured Career Promotion)**

An engineer entering the company either in Central PSEs or in private utilities as GT is assured of at least two minimum career promotion in first 10 years. This in effect ensures a very assured financial progression also. The career progression is linked with the performance appraisal also. The pay matrix is so designed that even an employee not performing will be smoothly moving up three pay bands in 20 years.





### Performance Related Pay (PRP)

Companies are extending their employees variable pay or performance related pay. The PRC report has devised a structure for implementing the same in CPSEs. This forms a significant component of the financial package of the companies aimed at retaining talent.

### A comparison of Gross Monthly Pay of Employees:

#### A Newly Recruited Graduate Engineer in Cities will get:

Utility	Gross pay In Rs.	CTC	Remarks
Power Grid	91800 +HRA+ Medical+ facilities +PRP	13.4 lakhs	Current DA of 18 %
In NTPC	76500 +HRA+ Medical+ Other facilities +PRP (for GT and then BP will be 60000)	12.0 lakhs	CTC includes PRP Allowances linked to basic pay Have three assured promotion in first 10 years
In BHEL	76500 +HRA+ Medical+ Other facilities +PRP (for GT and then BP will be 60000)	12.0 lakhs	
Tata Power Delhi	65000 + other benefits+ variable pay	10 lakhs	ME01/ME02/ME03 levels in first 10 years which progressively increases the pay to 1.6 lakhs per month + benefits

All these utilities have various employee schemes such as housing loan advances, medical insurance, accident insurance etc. Most of the central utilities are recruiting through GATE. It is learnt that even after offering high packages, utility attrition rates are increasing. Hence, the quantum to which the future pay package of employees of these utilities will jump is beyond imagination.

### **3. Executive Summary:**

As per the last Pay revision vide B.O. (DB).No.640/2016 (PSI/3764/2015 dated 26.02.2016 and Audit Circular No.2/Pay Revision 2013, the pay and allowances of the Officers of Kerala State Electricity Board was revised with effect from 01/07/2013 for a period of five years. As such, the period of validity of above revision expired on 30/06/2018.

While thanking the Management and Government for allowing revision in every five years, the Association after exhaustive analysis of the pay packages of various State Utilities & Central PSUs and the present Economic Scenario prepared a detailed pay and allowance revision proposal, the gist of which is presented below:



- DA as on 30-06-2018 (30 %) in the pre-revised scale shall be merged with the pay
- Fitment benefit of 30% be allowed on New Basic as on 01-07-2018 (Old basic + DA merged) or 40 % of the old basic as on 30.06 2018
- New Basic to be arrived at by adding the Basic, DA and Fitment
- Basic pay of every level of Engineers so arrived and fixed to next multiple of Rs. 10/-
- Service Weightages be given as per length of service mentioned below in the revised scales:
  - Up to 7 Years of Service..... Two Increments
  - 7 to 14 Years of Service ..... Three Increments
  - 14 to 21 Years of Service..... Four Increments
  - Above 21 Years of Service..... Five Increments

**Cadre Pay (Designations for presentation purpose- to be fixed afetr discussions)**

No	Designation	Present	Proposed
1	Assistant Engineer	400	2000
	Senior Engineer/Section Engineer	Grade Post	3000
2	Assistant Executive Engineer	500	4000
	Asst. Executive Engr. (HG)	Grade Post	5000
3	Executive Engineer	600	6000
	Superintending Engineer	Grade Post	7000
4	Deputy Chief Engineer	1000	8000
	Additional Chief Engineer	Grade Post	9000
5	Chief Engineer	1500	10000

**Existing Allowances in KSEBL**

Sl.No	Nature	Present	Proposed
1	Medical	Rs.75/-	This allowance not required Cashless treatment in empanelled hospitals and annual no claim bonus for promoting better health awareness
2	HRA	Up to Rs. 2770/-	<b>To be linked to basic MOGS</b> (Minimum of grade scale) Three slabs 15 %, 12 % and 10 % of MOGS
3	CCA	Rs.350/-	Deleted / Not needed



4	Permanent Conveyance Allowance/Conveyance allowance	Rs.300/-	Amount equivalent to 50-60 ltrs of petrol for urban areas, additional 25% for rural areas and additional 50% for hilly and remote areas. Shall be linked to petrol price
5	Operation Allowance: Generation (Hydro and Thermal)	Rs.750/- and @125% of normal rate on completion of 3 year continuous service	15% of the MOGS for 25 days availability, graded downwards for the <b>O &amp; M works</b> in the station with 125% increase for every 3 year continuous service.
6	Hydel Area allowance/ Investigation allowance	Rs.750/ and @125% of normal rate on completion of 3 year service	5% of the MOGS and @125% of normal rate on completion of 3 year continuous service
7	Hill tract allowance	Rs.280/- and will not be paid in area-4	5% of MOGS
8	Project Allowance	Rs.2500/- for officers working in projects under construction	15% of the MOGS for 25 days availability graded downwards in the project work. 10 % for the projects within 50 km of town limits and 5 % for projects within city limits
9	Isolation Area Allowance	Rs.2250/- and @125% of normal rate on completion of 3 year	15% of the MOGS for 25 days availability graded downwards, in the station with 125% increase for every 3 year continuous service
10	Shift duty Allowance	Rs 175 - 225/ month	Rs.200-250for every shift
11	Tunnel Allowance	Rs.250/-	10% on MOGS
12	Special duty allowance/ Spread over allowance	Rs.320 - Rs.500	10% on MOGS



13	Technical Allowance	Rs. 50 - Rs.120/-	@5 % on MoGS
14	Research / Design allowance	Rs.200 -350	5% on MOGS
15	Teaching allowance	250 - 400	5% of MOGS
16	IT allowance	Rs.1000/- for programmers Rs.500/- for Sy. admin	5% on MOGS
17	Educational allowance to Parents of mentally /physically challenged children	Rs.500/-	Actual fee need to be reimbursed
18	Warm Cloth allowance	Rs.500/- once in two years	1000/- per annum
19	Spectacle allowance	Rs.1000/twice in service	Actulas once in 5 years with a ceiling of Rs 4000 per time

\*At present the payment of allowance to the officers are limited to any two allowances only at their choice in addition to DA, HRA, CCA, Medical allowance and education allowance to parent of physically challenged children. Engineers' Association is of the opinion that this limitation is demotivating for field engineers who are sincerely dedicated to the task oriented jobs. Hence we demand that **the allowances shall be classified as those to be limited and those not to be limited.** A 35 % Basic Pay ceiling can be brought in for limiting allowances

### Newly Proposed Allowances

1	Conveyance Allowance For AE, AEE, EE & DCE Where exclusive vehicle is not provided	Amount equivalent to 50-60 ltrs of petrol for urban areas, additional 25% for rural areas and additional 50% for hilly and remote areas
2	Operation Allowance (for Distribution Assistant Engineers)	20 % of MOGS
3.	LTC on annual basis without insisting for proof of Journey	LTC in tune with Central Public Sector and 15 days PAY DA for those not availed due to official duties





4.	Professional Body membership allowance	75 % of the cost of membership in 2 bodies with a ceiling of Rs 5000/-
7	Statutory duty allowance	5 % of MOGS
8	Generation Incentive for Engineers working in O & M function of the generating station (Hydro& Thermal)	10% of the MOGS for achieving every quarterly target
9	Night duty Allowance	Rs.500/- per night in addition to shift duty allowance should be given for Engineers working in Generation Shifts and LD shifts
10	Protection, testing & commissioning duty allowance	20% of the MOGS
12	Tunnel Allowance for Engineers working in Moolamattom PH	5% of basic pay
13	Spl. Allowance for Engineers Attending to Emergency Duties	10% on basic pay to the extent of no of days deployed for emergency duty
15	Canteen Allowance/ Meal Vouchers	Rs.100/- per day
16	Quarters Up keeping Allowance	5% on basic pay

#### **4. THE PROPOSAL**

A befitting pay package not only motivates the engineer to work much better but also helps him to upkeep his social esteem. Further in this competitive world to attract the best talent pool into the organization an attractive pay package is a must. Thus Association puts for the following pay package for the Engineering fraternity of the power utilities of the state and requests the management to approve them in the light of the nature of work involved, the progress made and the challenges in store for the engineers of KSEBL.

#### **Date of Revision:**

It may please be recalled that the pay and allowances of the Officers of Kerala State Electricity Board was revised with effect from 01/07/2013 for a period of five years. This Association requests the management to reckon 1-07-2018 as the date of revision, allowing all financial benefits from that date onwards.



**1. Merger of DA:** In any pay revision, it is customary for the management to merge D.A paid to its employees as on the date of revision in pay and evolve new pay scales. Hence it is requested to merge **DA admissible as on 01-07-2018.** (30 %)

**2. Fitment Benefit:** Based of the study of rate of inflation, the pay received by the comparable utilities & economic parameters, KSEB Engineers' Association **demands a Fitment Benefit of atleast 30%.**

**3. Rate of Increment:** The rate of annual increment shall be **4% graded downwards in higher scales**

**4. Proposed revised pay scale of Engineers:** Based on above principles and the proposed Master Scale and scales of other Engineering Cadre, up to Chief Engineer cadre are worked out and shall be as follows:

**STATEMENT OF EXISTING /PROPOSED PAY SCALES**

**Existing Master Scale**

40975	1605/1	42580	1745/6	53050	2085/8	69730	2380/6	84010	2545/6	99280
2800/6	116080	(33 yrs)								

**Proposed Master Scale for Engineers**

70360	2810/2	75980	3040/6	94220	3770/7	120610	4820/6	149530	5610/6	183190
6410/6	221650	(33 yrs)								

**5. Pay Scales:** The proposed revised initial pay of Assistant Engineer cadre is worked out as follows:

a)	Present Basic Pay	:	Rs.40975
b)	Add DA @ 30% as on 1-7-2013 on basic pay	:	Rs. 12293.00
c)	Add fitment benefit @ 40% on (a)	:	Rs. 16390
	Total	:	Rs.70358
		:	Rs70360 (Rounded)
	<b>To be fixed in the Master scale</b>	:	<b>Rs. 70360/-</b>

**6. Span of the Scales:** The corresponding revised scales shall be evolved duly taking the Fitment Benefit and Admissible DA. The difference between starting scales of Engineering Cadre shall be as follows:

Sl.No	Cadres	Minimum service for promotion eligibility	Minimum difference of increments to be maintained in starting scales
1.	AE to AEE	5 years	<b>6 increments (5 Annual increments and 1 promotional increment.)</b>
2.	AEE to EE	5 years	<b>6 increments (5 Annual increments and 1 promotional increment.)</b>



The revised basics for starting scale for different cadres thus calculated shall be as follows:

AE	-	70360/-
AEE	-	88140/-
EE	-	109300/-
DCE	-	130250/- (5 increments from EE)
CE	-	155140/- (5 increments from DCE)

- The Normal date of increment of incumbent shall be protected
- Engineers may be allowed to exercise their option in the revised scales either in the lower cadre or in the existing cadre or in the promoted cadre post and either with effect from 01-07-2018 or their normal date of increment as per their choice.
- For those incumbents whose increments falls on 01-07-2018 (date of revision) they may be allowed to draw normal increment in the revised scales on 01-07-2018 after opting to the revised scales of pay.
- The Engineers who have reached maximum of pre-revised scale and have exhausted 4 stagnation increments beyond the maximum of the scale shall be allowed one increment per year on completion of each year of service from the date of their stagnation in the pre-revised pay scales on normal basis for the purpose of pay fixation in the revised scale till the next pay revision.

**7. Service Weightages:** The service one has rendered to the organization shall be adequately compensated at the time of pay revision. Thus the contribution for the growth of the organization by the seniors is to be recognized in the form of Service weightage. Thus the service weightages shall be given based on the length of the service of an employee.

Hence this Association requests the Management to grant service weightage increments as shown below:

- |                         |   |                   |
|-------------------------|---|-------------------|
| a) Up to 7 Years        | - | Two increments.   |
| b) 7 to 14 years        | - | Three increments. |
| c) 14 Years to 21 years | - | Four increments.  |
| d) Above 21 Years       | - | Five Increments   |

**8. Grade Pay:** Association is of the view that an Assistant Engineer recruited to KSEBL shall be given a promotion of at least three levels in first 10 years as is the norm in the industry. But implementation of this in current master scale will have to be seriously introspected. This need to be introduced without affecting the present pay scales provided in the organization. This needs much time to ponder upon and need a detailed study on various seniority issues that can prop up.

Hence as an intermediate measure we propose that a grade pay given every 5 years for an engineer or the grade pay of the post he is promoted/grade promoted. This suggestion can be worked out till a pay band is evolved with various levels of promotion prospects



## 5. ALLOWANCES:

The Association is of the opinion that the lack of appropriate focus on the allowance aspect of the compensation has adversely affected the morale of the field engineers who works under adverse working conditions. It is observed that during every pay revision the allowances are postponed stating that they will be considered

in due course but never happens later. Thus, so far management has not taken any serious view on the consequence of lack of appropriate compensation for engineers working under adverse working conditions. This time KSEB Engineers' association requests the management to seriously consider some of the genuine new allowances that are put forward by us to acknowledge the extra work load burdened by the engineers and to provide motivation for delivering sincere efforts and acquiring up to date knowledge of the functions they are entrusted in the prevailing task oriented environment.

As the nature of the work and responsibilities are generally classified according to the functional nature of the power sector, we have generally classified the allowance under generation, transmission and distribution functions separately

### JUSTIFICATION FOR ALLOWANCES

#### A. Allowances common for all

**1. Medical Allowance:** The existing Medical Allowance of Rs.55/- per month is just for name sake and is not adequate at least to meet the consultation fee of a specialist once in a month for one member of a family. Therefore we request for Cashless treatment in empanelled hospitals and a no claim bonus at the end of the financial year for promoting better health and fitness awareness among employees.

**2. House Rent Allowance:** The present ceiling on HRA may please be removed and appropriately compensated as was being done by the Central Government and Public Sector undertakings like NTPC, PGCIL etc. by linking it to the Minimum of Grade scales at three different slabs as per the classification of cities, towns and rural areas.

**3. Conveyance / Fuel Allowance:** Presently amount being provided as permanent conveyance allowance for AE & AEE of distribution to compensate their expenses of travel incidental to the discharge of their duties in the respective areas of work within a distance of 8 kms from the head quarters. The remaining expense need to be claimed as TA. As such the system is not effective and not rendering justice to the engineers who are making extensive journeys in their personal vehicles for execution of their responsibilities at a satisfactory level. Hence, we request the management to provide conveyance allowance @ an amount equaling the cost of 50-60 liters of petrol for performing journeys within their jurisdiction. This will be a solution for so many issues with respect to the vehicle availability and the demoralizing delays in getting the TA claims. This allowance may be linked to petrol price (month end / start)

**4. Leave Travel Concessions:** The Leave Travel Concession is another benefit that is given to all employees every where in the country . Therefore, this Association request that the engineers of KSEBL also be provided with the LTC benefit in tune with the Central Public Sector Under takings (**This amount is reinvested in the country it self**). For those who cannot avail LTC due to official duties, 15 days' pay plus DA may be allowed.







**5. Cadre Pay:** The Power Sector is a specialized field and is entirely maintained, run and managed by the Power Engineers with the support of other wings. There used to be different scales for the Engineers and non-Engineers with distinct weightage for power engineers. But of-late this difference is not maintained and compensation given to the engineers are diluted. In practice all the risks are borne by the Engineers only. In fact the other supporting staffs in accounts, billing, establishment and other general wings have the same duties as in any other departments. To differentiate between technical and non-technical employees and the need to maintain parity, as a recognition to the professional service and expertise rendered by the engineers, there shall be a hike in the pay for the Technocrats compared to the equivalent cadres in other services.

The Electrical Engineers work in a charged atmosphere and prone to Electrical Accidents, which may be fatal some times. The work demand fullest attention, sharp and focused approach with highest level of skill and full operational knowledge. The work in KSEBL demands task completion approach rather than time based approach from the engineers. The engineers are the head of the offices and the prime movers for the sector. Engineers are made responsible for every aspect of performance in the organization. They have to be available and work round- the- clock to meet the emergencies. Hence, we request the management to provide appropriate cadre pay to all the serving Engineers.

**6. Spl. allowance for Engineers attending to Emergency Duties:** The Engineers working in maintenance wings have to be available round the clock to attend the emergencies any time and to reduce the down time. Hence Maintenance/ Emergency call allowance @ 10% on MOGS shall be paid to relevant Engineers.

**7. Canteen Allowance/Meal Vouchers:** To start with, the allowance may be provided @ Rs.100 per day in duty through it is being paid @ 5% of MOGS in Central PSUs.

**8. Quarter Up-keep Allowance:** To start with, the allowance be provided @5% on MOGS to up keep the quarter and surrounding as being paid in Central PSUs.

**9. Additional Charge Allowance:** The additional charge allowance may please be revised to 50% of the existing salary to all those Engineers who are holding full additional charge. Further, this Association requests to allow the additional charge allowance for the entire period of holding the charge duly removing the existing limit of 3 months.

**10. Professional body membership allowance :** Present day Engineers needed to upkeep their knowledge by professional networking through various bodies like Institution of Engineer, Society of Automation, IEEE, Power Engineering society etc. hence to encourage engineers to be part of the professional groups and to be aware of latest developments in the sector , it is proposed to have a support for acquiring membership in two professional bodies (national or international) with a ceiling of Rs 5000/-

**11. Technical Allowance :** This allowance shall be extended to Engineers working in all offices and shall be paid @ 10 % MoGS

**12. Risk Allowance :** A risk allowance shall be given to Engineers working in field, section offices, construction ,maintenance and project @10 % MoGS





13. **Project Allowance:** For officers working in projects under construction. The existing project allowances does not commensurate with arduous nature of duties. Hence an allowance @15 % MoGS is proposed. If the project is nearer to the city limits it should be 5% of MoGS and nearer to town limits @10 % MoGS( within 40 km)

## **B. ALLOWANCES FOR GENERATING STATIONS**

**1. Hydel Area allowances:** This is a location based allowance and every one working in the hydroelectric project area is eligible for the same. The existing hydel area allowance is meager and does not commensurate with the remoteness, poor medical and educational facilities. This has lead to the acute shortage of competent engineers willing to work in generating stations and adversely affected the performance of the generating stations and availability of the machines in the system. Hence Association request 5% of the MOGS and @125% of normal rate on completion of 3 year continuous service

**2. Isolation Area allowance:** This allowance is meant for officers working in specific remote generating stations in addition to the Hydel area allowances. The existing allowance does not commensurate with the remoteness, poor medical and educational and recreation facilities. The acute shortage of competent engineers and staff willing to work in these stations have adversely affected the performance of the generating stations and availability of the machines in the system. Hence association requests 15% of the MOGS for 25 days availability graded downwards in the station with 125% increase for every 3 year continuous service.

**3. Operation Allowance:** This allowance is meant of engineers working in Operation and maintenance of the Power Station and is in addition to the location allowances eligible for them. The existing allowance does not commensurate with the level of expertise, skill and experience required for the O&M jobs in the generating stations. The dearth of competent and experienced engineers in our generating stations are adversely affecting its performance and availability. Hence association request 15% of the MOGS for 25 days availability graded downwards for the **O & M works** in the station with 125% increase for every 3 year continuous service

**4. Shift duty Allowance:** The engineers working in shift @ power stations are prone to for tension and hazardous body cycle which have direct impact on their health. The job demand highest level of focus and right response in time. Hence all the Engineers working in Shifts shall be provided allowance of Rs.200-250/- per shift. This will also provide an incentive to attend shift on time at generating stations

**5. Night Shift Allowance:** The hazardous health impact on attending night is already proven by medical experts and the service of engineers working in night shifts need to be acknowledged and compensated for motivating them for the service. Hence association recommends Rs. 200 - 250/- per night shift as a token compensation in addition to the shift duty allowances for the service provided by them



**6. Generation Incentive for achieving target:** Our Hydel generating stations are our strength and we need to ensure that they are well maintained and available as per the requirement of the SLDC. The efforts of Engineers in this regard are reward worthy. Hence they may be provided a performance based incentive @ 10% on MOGS, which will boost the morale and makes them achieve even higher. This system is in existence in all PSU generating stations in India. The benchmark shall be set in each station after extensive discussions

**7. Project Allowances:** For officers working in projects under construction. The existing project allowances does not commensurate with arduous nature of duties, unhealthy atmosphere, high level sound, remoteness, and poor medical and recreation facilities. In view of the above, there is deserving need for considerable enhancement of generation allowance. Hence this Association requests to enhance the Project allowance as follows:

Hydel stations_ Site	15% on MOGS
Mini Hydel stations_site	10 % on MOGS

The project allowance can be graded according to the proximity (within 50 km) of towns and cities

**8. Tunnel Allowance:** The O & M engineers working in Moolamattom underground power station is working in an unhealthy atmosphere with the risk of scarcity of normal oxygen level and high level of sound. The existing allowances does not commensurate with arduous nature of duties, unhealthy atmosphere and high level of sound they are subjected to. Hence association requests for 10% on MOGS to the Engineers working in Moolamattom PH.

## **C. ALLOWANCES FOR TRANSMISSION**

### **1. State Load Dispatch Center:**

The work of Load Dispatch Center Engineers is most complex and unique. Their importance and relevance in the power sector has been officially documented in the report of "Pradhan Committee" Constituted on Man Power, Certification & Incentives for System Operation and the ring fencing of Load Dispatch Centre and recommended higher compensation for SLDC employees considering the nature of work. As per the committee recommendations Engineers working in SLDC are being imparted special training and they are to clear System operator certification exam comprising three levels. The committee mandated that every Engineer working in SLDC should clear the first level. The System operator in SLDC is to have a regional perspective while discharging his duties. As the Southern Grid is integrated with The NEW Grid & Commissioning of 765 KV lines in southern region made the system operation more complicated. Narrowing down of Frequency band has put more stress on the Engineers. Nearly all the States in India is providing special package to the SLDC Engineers for maintaining highest level of motivation and spirits in them. Keeping all the above in view and with a special mention of Pradhan Committee recommendation again, the Association demands that:



- The present SLDC engineers shall be provided with an allowance @ 15% on MOGS
- **System Operator Certification:** CERC in its order dated 7th May 2008 in suo motu petition 58/2008 and the Pradhan committee report (the study committee set up by MoP) endorsed the need for appropriately skilled operators for secure operation of power system in India and recommended a system of mandatory certification for System Operators. In order to motivate the Engineers working in SLDC to get certified, additional benefit equivalent to 10% on MOGS be given as allowance for those who get certified and maintain its validity
- All the employees working SLDC Shift shall be given Rs.500 per shift in addition to the SLDC allowance. This is in view that alertness of the Engineers in shift can gain huge income to the organization
- A graded incentive scheme shall also be designed at SLDC for bringing in revenue for the organization by trading.

**2. Shift Allowance:** The engineers working in shift@ 220 kV substations and major grid Substations (list to be formed separately) are prone to for tension and hazardous body cycle which have direct impact on their health. All the Engineers working in Shifts shall be provided allowance @ Rs.200 – 250 per shift.

**3. Spread over Allowance/Special Duty Allowance:** Recognizing the range of responsibilities and difficulties involved to the Engineers working in transmission wing, appropriate compensation need to be provided to them to do justice for their efforts and motivating them for the present challenges. They need to be task oriented and work focused for maintaining the substation and ensuring the availability of transmission element irrespective of time and season. Hence the engineers shall be awarded with allowance @ 15% on MOGS for 220 kV and major 110 kV substations and @10 % for other 110 kV substations. @ 5 % MoGS for rest of the substations

**4. Allowance for Construction Engineers:** The Construction works in transmission are quite tough and risky. Dealing with contractors, politicians, local people, extensive traveling are making the job more difficult. Hence Association demands that all Engineers working in Construction shall be given allowance @ 15% on MOGS.

**5. Protection/ Testing/ Commissioning Allowance:** The Engineers under protection& PET wings play a key role in system restoration works to keep the network down time low. The System Protection engineers are the knowledge bank of the organization. The job demands thorough knowledge of the network, protective relaying, and working in odd hours / holidays and exceptional endurance. Once a Protection / Testing Engineer takes up the job on breakdown, they will leave the work spot only after restoration, which sometimes lasts days. Most of the Engineers are working without time limit. Recognizing the efforts and suitably compensating them will boost the morale of the Engineers working in these wings. Hence Association requests the management to consider providing the allowance @ 20% on MOGS.



**6. Rural Area Allowance:** The Engineers working in rural areas deprived of facilities available in urban areas like education, medical and recreation facilities etc. They are facing lot of hardship in the field and it is becoming very difficult for the management also to make the engineers work in rural areas satisfactorily. Hence 10 % on MOGS shall be allowed towards compensation of deprived facilities, problems being faced and to encourage the Engineers to work in rural areas satisfactorily. ( list of stations to be published)

**7. HRA for all sub-stations which are remotely located & deprived of eligible quarters:** In some of the EHV Sub-stations where some accommodation (not eligible) is provided, the Engineers working are denied of HRA. But the Engineers residing at the poorly constructed Quarters are suffering because of lack of basic amenities such as Schools, Hospitals, Drinking water and such other facilities. The quarters are constructed in view of the importance of the need of technical manpower on 24/7 basis. But because of the disadvantages stated above, the attrition rate is very high. Therefore HRA equivalent to the nearest area applicable shall be given to the Engineers even though they reside in quarters.

#### **D. ALLOWANCES FOR DISTRIBUTION**

**1. Operation Allowance:** A distribution AE plays the most crucial role in distribution function, as his work involves direct contact with end consumer. He is the face of the Organization. In KSEBL he is being made responsible for O & M, the capital works, the revenue collection, complaint redressal and even the statutory function of the Assessing Officer! The work pressures as well public pressures are quite high in a distribution section. Taking account of these facts, the Association demands that the Section Engineers be given allowance @ 20% on MOGS.

**2. Spread over Allowance:** Recognizing the range of responsibilities and difficulties involved to the Engineers working in distribution, appropriate compensation need to be provided to them to do justice for their efforts motivating them for the present challenges. They are facing lot of hardship in the field and are being subjected to pressures from public, political and people representatives. The working environment in distribution has now deteriorated to such a level that the distribution function is the last option for young engineers. Hence the engineers shall be awarded with allowance @ 10% on MOGS.

**2. Statutory duty Allowance:** Some engineers are notified as statutory officers as per the provisions of the Electricity Act and performing the function in addition to their normal responsibilities. Accordingly they deserve additional compensation @ 10% of MOGS

**3. Spl. Allowance for Engineers working in Vigilance and APTS Units:** Keeping in view the difficult nature of work involved, better compensation is to be provided to Engineers working in APTS and Vilgilance Units. They works in very hostile environment and every now and then, they are man-handled. As most of the power thieves have link with anti-social elements, there are some risk element involved in their job. Hence they deserve special allowance and better compensation. Hence it is requested that they be provided with allowance @ 20% of the MOGS



**4. Incentive Scheme in distribution sections:** KSEBL as a distribution licensee need to perform consistently for sustainability of the state power sector and the Engineers need to be motivated accordingly to the goal. Hence they may be provided a performance based incentive @ 10% on MOGS, which will boost the morale and makes them aim higher and achieve the goal. The scheme may be devised with appropriate performance benchmarks

**5. Rural Area/ Remote Area Allowance:** The Engineers working in rural/ remote areas deprived of facilities available in urban areas like education to their children, medical facility for self and family members and recreation facilities. They are facing lot of hardship in the field and it is becoming very difficult for the management also to make the engineers work in rural/ remote areas satisfactorily. They are being subjected to pressures from public, political and public representatives. Hence 10 % on MOGS shall be allowed towards compensation of deprived facilities, problems being faced and to encourage the Engineers to work in rural areas satisfactorily.

**6. VRS PACKAGE ( Voluntary Retirement scheme -Package) & Restructuring package**

The Power sector as mentioned earlier is entering a stage of technological and regulatory disruption. The current set of Engineers working in KSEBL at higher levels joined during the pre IT era. They may not be as computer savvy as the present generation. The technological changes that happened last decade and is expected in near future are beyond the comprehension of many. Understanding and recognizing the fact, Association is of the opinion that organization should devise an appropriate package for employees to retire with fond memories from the organization.

Association also urge Management to seriously view the restructuring package after devising a professional package. Many of the places in KSEBL have become redundant. Association is also of the view that to address modern day challenges, dynamic creation of Engineering vacancies is also required. Hence restructuring the organization is a must going forward.

**7. CONCLUSION:**

As such, we have presented a balanced pay revision proposal for the better future of the power sector in the state with appropriate acknowledgement of the efforts and performance of the power engineers who are the prime movers of the power sector and motivating them to face the challenges ahead. The proposal is based is focused on following specific points and philosophies:

- Separate Pay structure for Power Engineers
- The pay structure should be in tune with the pay structure in practice in various power utilities in the country
- The pay structure should reflect the responsibilities, relevance and competency requirement of the post
- Reasonable compensation allowances need to be provided for engineers based on location, performance, competency and working conditions and to do justice for their efforts, same shall be provided to them without any ceiling or limitation
- In order to put an end to the stagnation issues, the present 5 level engineering hierarchy in KSEBL may be revise to 9 level hierarchy in tune with the central power sector utilities by providing grade promotion after fixed years of service after each cadre post. (to be devised separately in near future)





# പിൻവാതിൽ നിയമനങ്ങൾ തുടർക്കുമയാകരുത്



*Er. ഇ.എം. നസീർ  
എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ (Retd.)*

പി.എസ്.സി. വഴി ജോലി ലഭിക്കാനർഹതയുള്ളവരെ ഒഴിവാക്കി ദീർഘകാലമായി സർവ്വീസിലുള്ള താൽക്കാലിക ജീവനക്കാരെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുന്നതിന്റെ പേരിലുള്ള തർക്കങ്ങളും സമരങ്ങളും അതിന്റെ പേരിൽ കപടനാടകങ്ങളും നടന്നുവരികയാണല്ലോ.

ഒരു ജോലിയെന്നത് യുവതീയുവാക്കളുടെ ജീവിത ലക്ഷ്യമാണ്. ലക്ഷക്കണക്കിന് അഭ്യസ്തവിദ്യർ തൊഴിൽരഹിതരായുള്ളപ്പോൾ പക്ഷപാതപരമായി നിയമനം നൽകുന്നത് പുരോഗമന കാലത്തെ ഒരു സർക്കാരിനും ഭൂഷണമല്ല. ഒഴിവുകൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ പബ്ലിക് സർവ്വീസ് കമ്മീഷൻ വഴി നിയമനം നടത്താൻ കാലതാമസമുണ്ടാകുമെങ്കിൽ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകൾ വഴി താൽക്കാലിക നിയമനത്തിലൂടെ ഒഴിവുകൾ നികത്തി സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ തടസ്സമില്ലാതെ കൊണ്ടു പോകുന്ന തീർത്തും ന്യായമായ സംവിധാനങ്ങളാണ് നിലവിലുണ്ടായിരുന്നത്. ഈ സമ്പ്രദായങ്ങൾ ഏതു സുനാമിയിലൂടെയാണ് ഒലിച്ചുപോയതെന്നറിയില്ല. പി.എസ്.സി. വഴിയുള്ള നിയമനങ്ങളെക്കുറിച്ച് ചില ആരോപണങ്ങളുണ്ടെങ്കിലും മിക്കവാറും കുറ്റമറ്റതായിട്ടാണ് കാണപ്പെടുന്നത്. പിഴവുകളുണ്ടെങ്കിൽ തിരുത്തപ്പെടേണ്ടതാണ്. പി.എസ്.സി. വഴിയുള്ള നിയമനരീതി പൊതു സ്വീകാര്യതനേടിയതുമാണ്.

സ്ഥിരം ഒഴിവുകളിലേക്ക് കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം നടത്തുന്നത് നല്ല

കീഴ്വഴക്കമല്ല. അതും അഴിമതിക്കും സ്വജനപക്ഷപാതത്തിനും വഴിയൊരുക്കിയേക്കും. പി.എസ്.സി.യെ നോക്കുകുത്തിയാക്കി പിൻവാതിൽ നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നത് അപകടകരമായ സ്ഥിതിവിശേഷങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ചേക്കും. പണവും സ്വാധീനവുമില്ലാത്ത സമർത്ഥരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ജീവിക്കാനുള്ള പ്രതീക്ഷതന്നെയില്ലാതാകും.

ഇത്തരം നിയമനങ്ങളിൽ അനീതിയുണ്ടാകുമെന്നു മാത്രമല്ല, അവ സംവരണലക്ഷ്യങ്ങളെത്തന്നെ അട്ടിമറിക്കും. ഒരു കാലത്ത് ജാതിയുടെയും മതത്തിന്റെയും പേരിൽ ചവിട്ടിയരക്കപ്പെട്ടും അവഗണിക്കപ്പെട്ടും അകറ്റി നിറുത്തപ്പെട്ടവർക്കുമൊക്കെ സർക്കാർ ഉദ്യോഗത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ ഇക്കാലത്തും അർഹമായ പ്രാതിനിധ്യം ലഭിച്ചിട്ടില്ല.

ഒരുദ്യോഗാർത്ഥി പി.എസ്.സി. റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ ഉയർന്നറാങ്കുനേടി ജോലി സാധ്യതയുടെ സമീപമെത്തുന്നതിന് ഭഗീരഥപ്രയത്നം തന്നെ വേണ്ടിവരും. ശുപാർശകളില്ലാതെ, സാമ്പത്തിക ശേഷികൊണ്ട് സ്വാധീനിക്കാതെ, സ്വന്തം കഴിവിലൂടെയും ദീർഘകാല പഠന പരിശ്രമങ്ങളിലൂടെയും അതുവരെ എത്തിപ്പെട്ടവരെ നിഷ്കരുണം അവഗണിച്ച് നിരാശപ്പെടുത്തുന്നത് ഒരിക്കലും



നന്നല്ല. അതേ സമയം ശുഭ പ്രതീക്ഷയോടെ ദീർഘകാലം ജോലിയിൽ തുടർന്നിരുന്ന താൽക്കാലികക്കാർ സഹതാപമർഹിക്കാത്തവരാണെന്ന് പറയാനാകില്ല. മാറി മാറി വന്നുകൊണ്ടിരുന്ന സർക്കാരുകളാണിവിടെ കുറ്റക്കാർ. അവരുടെ സ്വാർത്ഥ താൽപര്യങ്ങളും നയവൈകല്യങ്ങളുമാണ് പ്രശ്നങ്ങൾക്കിടവരുത്തിയത്. അനർഹമായതും മറ്റുള്ളവർക്കു ലഭിക്കേണ്ടതുമായിരുന്ന കാര്യങ്ങൾ പിടിച്ചുവാങ്ങി നൽകുമെന്ന രഹസ്യ വാഗ്ദാനങ്ങളിൽ ആരെക്കൊണ്ടും പ്രതീക്ഷയർപ്പിക്കാനിടവരുത്തരുതായിരുന്നു. ഇത് വളരെ മുമ്പ് വ്യാപകമായിരുന്നുവെങ്കിൽ ഇപ്പോൾ സർവ്വീസിൽ നിന്നു പിരിഞ്ഞു നിൽക്കുന്നവർക്കും സർവ്വീസിലുള്ളവർക്കും സർക്കാർ ജോലികൾ വിദൂര സ്വപ്നമാകുമായിരുന്നു. പിൻവാതിൽ നിയമനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിച്ചില്ലെങ്കിൽ മെരിറ്റിൽ മുൻനിരയിലുണ്ടാകുന്നവരുടെ ഭാവി ഇപ്പറഞ്ഞതുപോലെ ത്രിശങ്കുസ്വർഗ്ഗത്തിലാകും.

ജോലിക്ക് പരിഗണിക്കാനല്ലെങ്കിൽ എന്തിന് തൊഴിലന്വേഷകരിൽ നിന്ന് അപേക്ഷകൾ സ്വീകരിച്ചു? എന്തിന് പരീക്ഷകളെഴുതിപ്പിച്ചു ?

നിയമനങ്ങൾ, പി.എസ്.സി.കു വിടാത്ത തസ്തികകളും വകുപ്പുകളുമുണ്ട്. ചില

ഉയർന്ന തസ്തികകൾ ചിലരുടെ കൈയ്യിൽ കേന്ദ്രങ്ങൾ പോലെയാണ്. രാഷ്ട്രീയക്കാരുടെയും കുടുംബാംഗങ്ങളുടെയും കുടുംബസ്വത്തായി സംവരണം ചെയ്ത പോലെയാണ്. വളഞ്ഞ വഴികളിലൂടെ ഉദ്യോഗങ്ങളിൽ കയറിപ്പറ്റുന്നവർ പൊതുവേ അഹങ്കാരികളുമാണ്. എഴുത്തുപരീക്ഷയിലും ഇന്റർവ്യൂവിലും ജയിക്കാനാകാത്ത, ശിപായിപ്പണിക്കുപോലും കൊള്ളാത്ത ഇത്തരം ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് സാധാരണക്കാർക്കുള്ള നിയമങ്ങളൊന്നും ബാധകമല്ലല്ലോ!

ഒരു സർക്കാർ, “താൽക്കാലികമായി ദീർഘകാല” നിയമനം നടത്തുന്നത് അടുത്ത സർക്കാർ ശരിവച്ച് സ്ഥിരപ്പെടുത്തുന്ന ഏർപ്പാടാണ് നടന്നുവരുന്നത്. എന്നിട്ട് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും പൊതുജനങ്ങളെയും പറ്റിക്കാൻ പരസ്പരം ചെളിവാരിയെറിഞ്ഞ് കപട നാടകം കളിക്കും. അളിയൻ തുടങ്ങിവയ്ക്കുന്നത് മച്ചമ്പി പൂർത്തിയാക്കും, മച്ചമ്പി തുടങ്ങിവയ്ക്കുന്നത് അളിയനും ഉളുപ്പില്ലാതെ തന്നെ പൂർത്തിയാക്കിക്കൊടുക്കും. അങ്ങനെ പിൻവാതിൽ നിയമനങ്ങൾ ജനങ്ങളെ വിഡ്ഢികളാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള രാഷ്ട്രീയക്കാരുടെ പരസ്പര സഹായ സഹകരണ പ്രക്രിയകളുടെ ഭാഗമായി മാറിപ്പോയി...സഹതപിക്കാം.



<b>പത്രാധിപർക്കുള്ള കത്ത്</b>	തിരുവനന്തപുരം
	08-01-2020
ചീഫ് എഡിറ്റർ	
<p>Er. കെ. ശശിധരൻ സാറിന്റെ സുഭാഷിതം ഏറ്റവും അഭിനന്ദനാർഹമാണ്. ജനങ്ങളെ നേരായ മാർഗത്തിൽ കൊണ്ടുവരാൻ ശ്രമിയ്ക്കുന്ന സാറിന് ആയിരമായിരം അഭിനന്ദനങ്ങൾ. തുടർന്നും ഇത്തരം സുഭാഷിതം പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.</p>	
	<p><b>റാഹേൽ കമല</b> 90 ബയിൻസ് കോമ്പൗണ്ട് തിരുവനന്തപുരം</p>





# സുഭാഷിതം

## ഉത്തമവരം



**ദൈവമേ കൈതൊഴാം കേൾക്കുമാറാകണം പാവമാമെന്നെ നീ കാക്കുമാറാകണം**

എന്ന് തുടങ്ങുന്ന പ്രാർത്ഥന ഇന്ന് വളരെ പ്രസക്തമാണ്. ഈ പ്രാർത്ഥനയിലെ ഓരോ വരിയും ഊർജ്ജദായകമാണ്. ഇതിൽ, നല്ലകാര്യങ്ങളിൽ പ്രേമമുണ്ടാകണം നല്ല വാക്കോതുവാൻ ത്രാണിയുണ്ടാകണം.

എന്ന് ഹൃദയത്തിൽ തട്ടിയുള്ള പ്രാർത്ഥന കാലഘട്ടത്തിന്റെ ആവശ്യമാണ്. വെറും കൈയ്യാലെ പിറന്ന് വെറും കൈയ്യാലെ വിടപറയുന്ന മനുഷ്യന് ഇതിനിടയിലെ ജീവിതത്തിൽ നല്ല കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുവാനുള്ള മനസ്സ് സിദ്ധിക്കുക. സഹജീവികളോട് നല്ല വാക്ക് പറയാനുള്ള ശേഷി ഉണ്ടാവുക. ഇതിലും മെച്ചപ്പെട്ട ഏത് വരമാണ് ദൈവത്തിൽ നിന്ന് നാം പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത്. സ്വന്തം ദുരിതം മറന്നും മറ്റുള്ളവരെ ആശ്വസിപ്പിക്കാൻ സാധിക്കുക. ദുഃഖത്തിനിടയിലും അന്യനെ ആനന്ദിപ്പിക്കാൻ കഴിയുക. ഇത് വലിയ കാര്യമാണ്, പുണ്യമാണ്. സങ്കടക്കടലിൽ മുങ്ങി താഴുന്നവന് കിട്ടുന്ന ഒരു പിടിവള്ളിയാണ് കൂടെയുള്ളവരുടെ ആശ്വാസ വാക്കുകൾ. ഒരു പക്ഷെ, സംഭവിക്കുമായിരുന്ന ദുരന്തം തന്നെ ആ ആശ്വാസവാക്കുകൊണ്ടൊഴിവാക്കാനാകും.

ആശുപത്രിയിലെ രോഗികൾ കിടക്കുന്ന ഒരു മുറി. അതിൽ അവശരായ രണ്ട് രോഗികൾ; ഒരാൾ ജനലിനടുത്തും മറ്റേയാൾ എതിർ വശത്ത് ചുമരിനടുത്തും. ചുമരിനടുത്ത രോഗിക്ക് എഴുന്നേൽക്കാൻ വയ്യ. അവശരേങ്കിലും രണ്ട് പേരും പരസ്പരം സംസാരിക്കാറുണ്ട്. അത് വലിയൊരാശ്വാ

*Er. കെ. ശശിധരൻ, കണ്ണൂർ (Rtd.)*

സം. ജനലിനടുത്ത രോഗി പലപ്പോഴും കട്ടിലിൽ എഴുന്നേറ്റിരിക്കും. പുറത്ത് നോക്കി, കാഴ്ചകൾ അതേപോലെ മറ്റേ രോഗിക്ക് വിശദീകരിച്ച് കൊടുക്കും. ഇത് പതിവാണ്. കിടക്കയിൽ നിന്ന് എഴുന്നേൽക്കാൻ പറ്റുന്നില്ലെങ്കിലും സുഹൃത്തിന്റെ വിശദീകരണം അയാളെ വളരെ ആനന്ദിപ്പിച്ചു. പുറത്തുപോയി കാണാൻ പറ്റാത്ത കാഴ്ചകൾ സ്വയം കണ്ട അനുഭൂതി സുഹൃത്തിന്റെ വിവരണത്തിലൂടെ അയാൾ അനുഭവിച്ചറിഞ്ഞു.

ജനലിനപ്പുറം കാണുന്നത് കായൽ. കായലിനോട് ചേർന്ന് ഉദ്യാനം. കായലിൽ അരയന്നങ്ങൾ നീന്തി കുളിക്കുന്നത് കാണാം. കുട്ടികൾ കടലാസ് തോണികളിറക്കി കളിക്കുകയാണ്. എത്ര മനോഹരമായ കാഴ്ച. ഉദ്യാനത്തിൽ വിടർന്നു നിൽക്കുന്ന പൂക്കൾ. അതിനിടയിലൂടെ ഓടിക്കളിക്കുന്ന കൊച്ചു കുട്ടികൾ. ഉദ്യാനത്തോട് ചേർന്ന് മരത്തണലിൽ കാമുകീ കാമുകന്മാർ അവരുടെ ലോകത്ത് വിഹരിക്കുകയാണ്. ഇത്തരം ഇമ്പമേറുന്ന കാര്യങ്ങളാണ് അയാൾ വിവരിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. ഇതെല്ലാം കേട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന എഴുന്നേൽക്കാൻ പറ്റാത്ത രോഗി, കണ്ണടച്ച് കാഴ്ചകൾ ഭാവനയിൽ കണ്ട് ആസ്വദിക്കുന്നു. മറ്റൊരു ദിവസം, പുറത്ത് നടക്കുന്ന പരേഡിനെ കുറിച്ചായിരുന്നു വിവരണം. യൂണിഫോം അണിഞ്ഞ നൂറുകണക്കിന് ജവാന്മാർ ചിട്ടയായ കാൽവെപ്പോടെ നടന്നു നീങ്ങുന്നത് കാണാൻ എന്ത് രസമാണ്. പരേഡ് മുന്നിലൂടെ



കടന്നു പോകുന്ന പ്രതീതി ഉളവാക്കിയ ദൃശ്യാവിഷ്കാര വിവരണം.

ഇങ്ങിനെ ദിവസങ്ങളും ആഴ്ചകളും കടന്നുപോയി. ഒരു ദിവസം മുറിയിലേക്ക് വന്ന നേഴ്സ് കണ്ടത് ജനലിനടുത്ത രോഗി നിശ്ചലനായി കിടക്കുന്നതാണ്. പരിശോധനയിൽ അന്ത്യം സംഭവിച്ചിട്ട് മണിക്കൂറുകൾ കഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു എന്ന് മനസ്സിലായി. മരണ സമയത്ത് കഠിന വേദന അനുഭവിച്ചതിന്റെ ഒരു ലക്ഷണവും കണ്ടില്ല. രാത്രി ഉറക്കത്തിൽ മരിച്ചിരിക്കാം. ശരീരത്തെ മുറിയിൽ നിന്ന് മാറ്റി. എഴുന്നേൽക്കാൻ വയ്യാത്ത രോഗിക്ക് സുഹൃത്തിന്റെ വേർപാട് താങ്ങാനായില്ല. ദുഃഖം സഹിച്ച് കിടന്നു. സാധാരണ മരണം സംഭവിച്ച കട്ടിലിൽ അറിഞ്ഞുകൊണ്ട് ആരും കിടക്കാൻ താൽപര്യം കാണിക്കാറില്ല. എന്നാൽ അയാൾ നേഴ്സിനോട് തന്നെ ജനലിനടുത്ത കട്ടിലിലേക്ക് മാറ്റണമെന്ന ഭ്യർത്ഥിച്ചു. അവർ അങ്ങിനെ ചെയ്തു. വേദന

സഹിച്ചുകൊണ്ട് ജനലിൽ പിടിച്ച് പുറത്തേക്ക് വലിഞ്ഞ് നോക്കിയ അയാൾ ഞെട്ടി. പുറത്ത് ഒന്നും കാണുന്നില്ല. ശൂന്യമായ ചുമർ മാത്രം. എന്തിനാണ് സുഹൃത്ത് കാണാകാഴ്ചകൾ എനോട് വിവരിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നത് ? അയാൾ നേഴ്സിനോട് ചോദിച്ചു. അവർ പറഞ്ഞ സത്യം അയാളെ അദ്ഭുതപ്പെടുത്തി. ഇല്ലാത്ത കാഴ്ചകളെക്കുറിച്ച് പറഞ്ഞ് അങ്ങയെ ആനന്ദിപ്പിച്ച പരേതനായ രോഗി അന്ധനായിരുന്നു. പുറത്തെ കാഴ്ച പോയിട്ട് ആ ചുമർ പോലും അയാൾ കണ്ടില്ല. എങ്കിലും നിങ്ങളെ സന്തോഷിപ്പിക്കുന്നതിൽ അയാൾ ആനന്ദം കണ്ടെത്തി.

ദൈവത്തിന്റെ ഉത്തമ വരം കരസ്ഥമാക്കിയ അപൂർവ്വം ചിലരിൽ ഒരാൾ.

ഈ ദിനാരംഭത്തിൽ നമുക്ക് പ്രാർത്ഥിക്കാം.

നല്ല കാര്യങ്ങളിൽപ്രേമമുണ്ടാകണം  
നല്ല വാക്കോതുവാൻ ത്രാണിയുണ്ടാകണം.



### LED വിതരണം - പ്രോഗ്രസ്സ് റിവ്യൂ

സ്ഥലം - സെക്ഷനാപ്പീസ്

രംഗത്ത് - AE, SS, & മറ്റു റവന്യൂ ടീം

ആകെ വിതരണം ചെയ്യേണ്ട LED - 47000

16 ദിവസം കൊണ്ട് വിതരണം ചെയ്തത് - 5388 ദിവസം ശരാശരി = 337

ഡെഡ് ലൈൻ - മാർച്ച് 15, 2021 അതായത് 34 കലണ്ടർ ദിനം കൊണ്ട് 41612

അതായത് ദിവസം 1224 എണ്ണം വീതം.

ഇപ്പോഴുള്ള വിതരണക്കാരുടെ ഒരു ടീമിനു പകരം നാലു ടീം വേണം ??.

എങ്ങനെ നിയോഗിക്കും (ഇത്ഥമോരോന്ന് ചിന്തിച്ചു ചിന്തിച്ചു ....??)

നാളെ CMD യുടെ റിവ്യൂ മീറ്റിംഗ്.

ബെഞ്ചേൽ എഴുന്നേൽപ്പിച്ചു നിർത്തുന്നതിനലെ സ്വപ്നവും കണ്ടു.

### ഫാൾട്ടി മീറ്റർ

AEE: ഫാൾട്ടിമീറ്റർ എല്ലാം മാറ്റിയോ ? റവന്യൂ സബ് :- എപ്പോഴേ മാറ്റി സാർ

AEE: ആട്ടെ, മീറ്റർ സീൽ ചെയ്തോ ? റവന്യൂ സബ് : ഇല്ല സാർ.



## Successful LIFE and Satisfied LIFE

*Er. K.Thomas*

*Maramon.*

Every human being aspires to be successful in life. It is said "nothing succeeds like success". Success is accomplishment of one's dreams. Our attitude towards life, like hard work, confidence, persistence and determination along with awareness of our own strengths and weaknesses contribute to success. All in this world are gifted with certain talents. When we discover and develop our own innate talents we become successful. The basic motivation which impels us to act is ambition/desire. Ambition fuels success and success fuels ambition. Ambition is the guide lamp in the journey of our life. Life with no ambition takes us nowhere and our life will be like a ship without a captain floating in the vast ocean and waiting for the day to wreck and sink. Being over-ambitious is where our trouble starts. We tend to look in just one direction forgetting our surroundings. We become selfish and a failure. We are not successful until we help others to succeed.

The definition of success differs from person to person. For Ambani it may be getting his 27-story residence "Antilia" on Cumballa Hill to be visible from far and wide in Mumbai and having an array of best and rare cars in the world that most people only dream to buy. For Warren Buffet it is the simple abode and a modest car. Warren Buffet calls his modest house, the third best investment he ever made.

Success is judged by others but satisfaction is experienced by our own mind/heart/soul. Success is a journey, not a destination and the urge, satisfaction pushes us to go the journey. Satisfaction is the basic need of every human being. If satisfaction cannot be achieved, then, of what avail are the toils of life. Satisfaction is not always the fulfillment of what we want but it is the realization of how blessed we are for what we have.

Success and satisfaction are mutually exclusive most of the time, i.e., they seldom occur together. But success is complete only if we derive satisfaction from it. Satisfaction, feeling of being content is essential when we finish a task. Our work may not be always successful. But still we can have satisfaction if we have exerted our full capacity. The satisfaction that I have given my best but that will not stop me from improving. Success and satisfaction should be treated as "passing clouds". Live the moment we have succeeded then move on as there is always room for improvement. Treat failure as our propelling force.

There is no final success and there is no final satisfaction. Every success gives us satisfaction, but the satisfaction level is different for different kinds of success.



As long as we live we have desires, so feel unsatisfied. There is a belief that desires spout in an individual even before birth. Hindu dharma says the object of birth is to work out its karma for liberation, ie, the desire to put an end to rebirth. Satisfaction means no further desire. Without desire is there any meaning in life? Not being satisfied is the very nature of desire.

Ability to identify our personal strengths and limitations make us unique, happy and satisfied. Every one wants to have a contented life. However the joy of contentment is often marred by our endless desires. There is no pay cheque that can equal the feeling of contentment that comes from, being the person we meant to be. Materialism is the biggest hindrance towards satisfaction. Realising our self is the most essential part of keeping us happy and peaceful.

Everybody want to score on others. Maybe for survival. This instinct is

true for all living beings. We are trained from childhood like that. Success gives us pleasure, not happiness. Pleasure is taking,

Happiness is giving. Pleasure is achieved by success and its benefits. "Possession of material richness without inner peace is like dying of thirst while bathing in lake " Paramahamsan. Happiness is sharing of our blessings with others. God put us where we grow best, enjoy life in every situation. It is thankful people who are happy. There are so much in life to be grateful for. Better than saying thank you, we have to mean it, more better is to live it.

People who lived satisfied life are better equipped to deal with curves that life put in their paths. Be honest in everything. Only we know what makes us happy. Walk our path without fear of judgment of others. Our conscience should be the softer pillow to rest our heads at night.



**കവിത**

**മാനവസേവ**

മാനവനവനെന്നൊരു പുതി വന്നു  
 മാധവനെ പോൽ ആവുമെന്നു  
 മാനസം അർപ്പിച്ചാമോദിച്ചു  
 മാത്ര നേരമാ പുങ്കാവനത്തിൽ  
 നാമമാത്രമാം ഇഹലോകവാസത്തിൽ  
 നേരമത്രയും നീ സ്മരിക്കുക മാനസത്തിൽ  
 മാനവസേവ താൻ മാധവസേവ  
 മാധവനും മാനവനും നീതാൻ മാനവാ!



**മഹേഷ് ടി.**  
 അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ



# സെഷിയ : ഒരു സ്പെഷിക്സ് പ്നം പോലെ

(തുടർച്ച)



Er. അനീഷ് ഫ്രാൻസിസ്  
അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ

“അയ്യോ നമ്മുടെ വിജയാനന്ദൻ സർ മരിച്ചു.”

മൊബൈലിൽ തോണ്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നതിനിടയിൽ ഷാഹിദ് പെട്ടെന്ന് ഞെട്ടലോടെ പറഞ്ഞു. (തുടർച്ച)

അവന്റെ മൊബൈലിന്റെ ചതുരക്കളത്തിൽ ഇന്നലത്തെ ഖദർധാരിയുടെ ചിത്രം ഞാൻ കണ്ടു. ‘പൊളോണിയം’ അതിന്റെ പണിവൃത്തിക്കു ചെയ്തിരിക്കുന്നു. എന്റെ മനസ്സിൽ ആ മുകത നിറഞ്ഞ കണ്ണുകൾ വീണ്ടും തെളിഞ്ഞു. എനിക്ക് അസ്വസ്ഥത തോന്നി.

“എന്ത് പറിയതാ..” അടുത്ത സ്റ്റാളിലെ പയ്യൻ ചോദിച്ചു.

“ഹാർട്ടറ്റാക്ക് .” എന്റെ മനസ്സിലെ ഉത്തരം മൊബൈലിലെ വാർത്ത വായിച്ച് ഷാഹിദ് ഉറക്കെ വിളിച്ചു പറഞ്ഞു.

“ഹോ..അടുത്ത മന്ത്രിയാകുമെന്നൊക്കെ കേട്ട കക്ഷിയാ.. മനുഷ്യന്റെ കാര്യം ഇത്രയേയുള്ളൂ. ആയുസ്സ് ദൈവത്തിന്റെ കയ്യിലാ..” മറ്റേ പയ്യൻ തത്വജ്ഞാനം വിളമ്പി. എനിക്കതു കേട്ട് ചിരിവന്നു.

ഈ സംസാരമൊന്നും ശ്രദ്ധിക്കാതെ അവളപ്പോഴും പുസ്തകം തിരയുകയാണ്.

“സെഷിയ..” എന്റെ വിളി കേട്ടവർ തിരിഞ്ഞു നോക്കി.

“അങ്ങനെയൊരു ബുക്കിവിടില്ല. തന്നെയിവിടെ വരുത്താൻ ഞാനൊരു നമ്പരിറക്കിയതാ.” ഞാൻ മെല്ലെപ്പറഞ്ഞു.

ദേഷ്യം അവളുടെ നാസികത്തുമ്പിലിരു

ന്നു ചുവന്നു. മുക്കുത്തി തിളങ്ങുന്നത് കണ്ടപ്പോൾ രസം തോന്നി; പിന്നെ ഭയവും. പ്ലേറ്റോയുടെ വരികൾ ഓർമ്മിച്ചു.

‘ഒരു ഘാതകൻപോലും ഭയക്കുന്ന വിഷം ഒന്നു മാത്രമേയുള്ളൂ ഈ പ്രപഞ്ചത്തിൽ.... പ്രണയം’.

തടിയലമാരകളിൽ അടുക്കിയ പുസ്തകങ്ങൾ. ജനാലക്കപ്പുറത്ത് മാങ്കോസ്റ്റിൻ മരങ്ങളുടെ നിഴൽ.

“സെഷിയ ഒരു വല്ലാത്ത നിറമാണ്. ആരാ ഇങ്ങനെയൊരു പേരിട്ടത് ?” ഞാൻ ചോദിച്ചു.

‘സെഷിയ പെഡ്രോപരാമോ’ എന്ന പുസ്തകം വായിക്കുകയാണവൾ. മറുപടിയൊന്നും പറഞ്ഞില്ല.

“ഇപ്പോഴും ദേഷ്യം മാറിയില്ലല്ലേ.. ആ പുസ്തകം ഞാൻ തരാം..” ഒടുവിൽ ഞാനങ്ങനെ പറഞ്ഞു. അവൾ തലയുയർത്തി എന്നെ നോക്കി.

“എപ്പോഴുമെന്നെപ്പറ്റിക്കാൻ കഴിയില്ല.” അവൾ പറഞ്ഞു.

“നോ. പറിക്കാനല്ല.” ഞാൻ ചിരിച്ചു.

അലമാരകൾക്കിടയിൽ ഞങ്ങൾ മാത്രമേയുള്ളൂ. പുസ്തകങ്ങൾ സാക്ഷികൾ. പുസ്തകങ്ങൾക്ക് ജീവനുണ്ടെങ്കിലും അവ കോടതി മുറിയിൽ സാക്ഷി പറയാൻ വരില്ലല്ലോ.

ദൽഹിയിലെ പേരുകേട്ട വക്കീലിനെ ഞാൻ നിശബ്ദനാക്കിയത് ഇതുപോലൊരു ലൈബ്രറിയിൽ വച്ചായിരുന്നു. രാവിലെ പത്തുമണിക്ക് വക്കീൽ സൈലന്റായി. വൈകുന്നേരം





അഞ്ചു മണിക്ക് ലൈബ്രറിയൻ പ്രധാന വാതിൽ അടയ്ക്കുന്നതിന് മുൻപ് ആളുകൾ വായിക്കാനെടുത്ത് മേശകളിൽ വച്ച പുസ്തകങ്ങൾ വീണ്ടും അലമാരകളിൽ വയ്ക്കും. അങ്ങിനെ നടക്കുന്നതിനിടയിലാണ് വക്കീൽ ഒരു പുസ്തകത്തിന്റെ മുകളിൽ തലവച്ചുറങ്ങുന്നത് ലൈബ്രറിയൻ കണ്ടത്. അയാൾ വക്കീലിനെ തട്ടിവിളിച്ചു.

പക്ഷേ....എന്ത് ചെയ്യാൻ ?.. അയാൾ ഉണർന്നില്ല. രാവിലെ പത്തു മണി മുതൽ വൈകുന്നേരം അഞ്ചു വരെ വക്കീലിന്റെ ജഡം ലൈബ്രറിയിൽ കാത്തിരുന്നു. ഇപ്പോൾ വായനശാലകളിൽ സന്ദർശകർ കുറവാണ്. വായനയും മരണം നേരിടുന്നു.

സെപ്പിയ തലയുയർത്തി പുറത്തേക്ക് നോക്കി. എനിക്കവളോട് ഈ കഥകളൊന്നും പറയാൻ കഴിയില്ലല്ലോ എന്നോർത്ത് സങ്കടം വന്നു. അലമാരയിലെ പുസ്തകങ്ങൾ എന്തെങ്കിലിയാക്കുന്നതുപോലെ..

അവൾ ഹെയർബാൻഡ് ഊരി മുടി കോതി വച്ചു. എന്നെ ദേഷ്യത്തോടെ നോക്കി.

“ശരിക്കും അങ്ങിനെയൊരു ബുക്കുണ്ട്. പക്ഷേ അതെന്റെ കയ്യിലാണ്.... നോട്സ് മെയിഡ് ബൈ മീ ’

‘ശരിക്കും ?’

“അതെ. ഒരു ചുവന്ന ഡയറിയിൽ ഞാൻ കുറിച്ചിട്ടവ.. മലയാളത്തിലെ പഴയ സാഹിത്യ കൃതികളിലെ വിദേശ സ്വാധീനം..”

പെട്ടെന്ന് സെപ്പിയ ചാടിയെഴുന്നേറ്റു.

“അതുതന്നെയാണ് എന്റെ ഗവേഷണ വിഷയവും. അതോയിനി ചുമ്മാ നൂണ പറയുവാനോ? ടു ഇമ്പ്രസ് മീ ?”

അവൾ അമ്പരപ്പോടെ ചോദിച്ചു.

“നോ...ഇപ്പൊത്തന്നെ നോക്ക്..’ പെഡ്രോ പരാമോ’ മലയാളത്തിലേക്ക് വിവർത്തനം ചെയ്തത് വിലാസിനിയാണ്. വിലാസിനി യുടെ അതിനുശേഷമുള്ള കൃതികളിൽ

‘പരാമോ’ യുടെ ഇഫക്റ്റ് വന്നിട്ടുണ്ടോയെന്ന് ഞാൻ പരിശോധിച്ചിട്ടുണ്ട്..”

ഒരു നിസ്സാര കാര്യം പറയുമ്പോലെ ഞാൻ ചിരിച്ചുകൊണ്ട് പറഞ്ഞു.

അവൾ ചാടിയെഴുന്നേറ്റു വന്ന് എന്റെ കഴുത്തിൽ ചുറ്റിപ്പിടിച്ചു.

“എനിക്കത് വേണം. തരില്ലേ..”

അവളുടെ ചുട് നിശ്വാസം എന്റെ മുഖത്തു തട്ടി. സിറ്റ്സർലൻഡിലെ ഒരു ചുവന്ന ട്യൂലിപ് പാടത്തിനു നടുവിലെത്തിയതു പോലെ. അവൾക്കിപ്പോ വേണമെങ്കിൽ എന്നെ മൂന്നു രീതിയിൽ കൊല്ലാം. ഞാൻ തളർന്നു. പെട്ടെന്നവൾ അകന്നു മാറി.

“സോറി..” അവൾ ചമ്മലോടെ പറഞ്ഞു.

“ഇറ്റ്സ് ആൾറൈറ്റ്..”

“ശരിക്കും യു ഹാവ് ദാറ്റ് ബുക്ക് ?”

“യെസ്..”

“എനിക്ക് തരുമോ ?” അവൾ ചോദിച്ചു.

“പകരമെന്തു തരും ?” ഞാൻ കൂസ്യതിയോടെ ചോദിച്ചു.

“ആദ്യം തരുമോ ഇല്ലയോ... പറയൂ..”

അവൾ വാശി പിടിച്ചു.

“തരാം.”

“പ്രോമിസ് ?” അവൾ കൊച്ചുകുട്ടിയെ പോലെ കൊഞ്ചി.

“പ്രോമിസ്..”

പെട്ടെന്ന് ആരോ നടന്നുവരുന്ന സ്വരം കേട്ടു.

“ഇത് ലൈബ്രറിയാണ്. സംസാരിക്കണമെങ്കിൽ നിങ്ങൾ പുറത്തുപോകണം.” പ്രധാന ലൈബ്രറിയൻ ഞങ്ങളെ ശാസിച്ചു.

“നമുക്ക് പോകാം.” അവൾ ദേഷ്യത്തോടെ പറഞ്ഞു.

അവൾ എന്നെയും കൂട്ടി അവിടെ നിന്നിറങ്ങി.

“നിനക്ക് സെപ്പിയ എന്ന് പേരെങ്ങിനെയാ വന്നത് ?”





“എന്റെ അച്ഛൻ ഡിപ്രഷനുണ്ടായിരുന്നു. സെപ്പിയ എന്ന നിറം വിഷാദം കുറയ്ക്കുമെന്ന് അച്ഛനോടാരോ പറഞ്ഞു. അങ്ങിനെ മുറികൾക്ക് അച്ഛൻ ആ നിറം പൂശി. എല്ലാത്തിലും ആ നിറം.. ഞാൻ ജനിച്ചപ്പോൾ അച്ഛൻ ആ പേരിട്ടു. സെപ്പിയ എന്ന് വിളിക്കുമ്പോൾ അച്ഛൻ ആശ്വാസമാകുമായിരുന്നു. ഒന്ന് വിളിക്കൂ..”

“സെപ്പിയാ..”

“ആശ്വാസമുണ്ടോ ?”

ഞാനതിനു മറുപടി പറഞ്ഞില്ല. പകരം അവളെ മെല്ലെ ചുംബിച്ചു. ഒരു ജമന്തിപ്പാടത്തിനു നടുവിലായിരുന്നു ഞങ്ങളുടെ കാർ. അവൾ വെളിയിലേക്ക് കൈ ചൂണ്ടി.

ദൂരെ ആകാശത്ത്, ‘വി’ ആകൃതിയിൽ പറന്നു മറയുന്ന പക്ഷികൾ.

“അത് ഒൻപതെണ്ണം ഉണ്ട്.” ഞാൻ പറഞ്ഞു.

“എങ്ങിനെയറിയാം..?” അവളെന്റെ നെഞ്ചിലേക്ക് ചാഞ്ഞിരുന്നു ചോദിച്ചു. ജമന്തിയുടെ മഞ്ഞക്കടലിനു മുകളിൽ ചുവന്ന തുമ്പികൾ പറക്കുന്നു.

“ചുമ്മാതെയിരിക്കുമ്പോൾ എണ്ണി നോക്കും .”

‘ചുമ്മായിരിക്കുമ്പോൾ വേറെയെന്തൊക്കെ ചെയ്യും ?’ അവളെന്റെ താടിയിൽ നുള്ളി തമാശ പോലെ ചോദിച്ചു.

ആ നിമിഷം അവസാനിക്കാതിരുന്നെങ്കിൽ, ഞാൻ മറ്റൊരാൾ ആയിരുന്നെങ്കിൽ.. ഞാൻ വെറുതെ ആശിച്ചു. ജീവിതത്തിന്റെ ഊടു വഴികൾക്കിടയിൽ വഴിതെറ്റി ഞാനൊരു പുത്തോട്ടത്തിലാണ് വന്നു കയറിയത്. ഞാൻ പോകേണ്ടത് ഒരു മരുഭൂമിയിലേക്കാണ്. ഞാനിവിടെ എന്താണ് ചെയ്യുന്നത് ..?

“ചില പൊട്ട തിയറികൾ പ്രൂവ് ചെയ്യാനുള്ള ശ്രമങ്ങൾ ..” ഞാൻ പറഞ്ഞു.

അവൾ നിവർന്നിരുന്നു. എന്റെ കണ്ണി

ലേക്ക് സൂക്ഷിച്ചു നോക്കി.

“എന്ന് വച്ചാൽ..”

“ഏതോ പുസ്തകത്തിൽ ഞാൻ വായിച്ചിട്ടുണ്ട്. മരണം കാത്തിരിക്കുന്ന മനുഷ്യരെ കനത്ത ഏകാന്തത വലയം ചെയ്യുമെന്ന്. രോഗികളും മരണാസന്നരായ വൃദ്ധരും. അവർക്ക് ഒന്നും സന്തോഷം നൽകുകയില്ല. കൊച്ചുകുട്ടികളുടെ കൊഞ്ചൽ പോലുമവരെ സ്പർശിക്കില്ല...ഏതു പുസ്തകത്തിലാണ് ഞാനത് വായിച്ചതെന്ന് ഓർക്കുന്നില്ല.. പക്ഷേ അത് രോഗികൾക്ക് മാത്രമല്ല, അല്ലാത്തവർക്കും ബാധകമാണ്. അതാണെന്റെ കണ്ടെത്തൽ..”

“അല്ലാത്തവരെന്നു വച്ചാൽ..?”

“ആത്മഹത്യ ചെയ്യാൻ നിശ്ചയിച്ചവർ, ആരുടെയോ കൈകളാൽ കൊല്ലപ്പെടാൻ പോകുന്നവർ.. അവരുടെ കണ്ണിൽ ഒരു മുകതയുണ്ടാവും. ആരാലും തിരിച്ചറിയപ്പെടാത്ത മുകത..”

അവളെന്റെ വാ പൊത്തി. മടിയിൽ കിടന്ന ചുവന്ന ഡയറി നിവർത്തി.

“സെപ്പിയ, പക്ഷേ ഞാനൊരു കാര്യം ശ്രദ്ധിച്ചു. നീ വായിക്കുമ്പോൾ നിന്റെ മനസ്സിവിടെയല്ല..”

“ഞാനൊരു കഥയെഴുതാനുള്ള ശ്രമത്തിലാണ്.” അവൾ ഡയറി മാറ്റിവെച്ചിട്ട് പറഞ്ഞു.

“കഥയോ..? നിന്റെ ഗവേഷണം നിരൂപണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതല്ലേ.. ഈ ഗവേഷണം കഴിയുമ്പോൾ മലയാളത്തിലെ അടുത്ത ലീലാവതി ടീച്ചർ നീയായി മാറില്ലേ..” ഞാൻ കളിയാക്കി. പക്ഷേ അവൾ ഗൗരവത്തിലായിരുന്നു.

“ഇല്ല. എനിക്കൊരു കഥ എഴുതണം. ടു പ്രൂവ് മൈ സെൽഫ്. ശരിക്കുള്ള ആക്ഷൻ എഴുത്തിലാണ്. ശരിയല്ലേ? നിരൂപകർ, പോസ്റ്റ് മോർട്ടം ചെയ്യുന്ന ഡോക്ടറെപ്പോലെയല്ലേ.. അല്ലേ വേണ്ട ആ ഉപമ ശരിയല്ല. കൊലപാതകം നടത്തിയ പ്രതികളെ പിടിക്കാൻ





നടക്കുന്ന പോലീസുകാരെപ്പോലെ..യഥാർത്ഥ ആക്ഷൻ കൊലപാതകമാണ്. അത്ര ത്രില്ലിംഗ് അല്ല കില്ലറെ പിടിക്കുന്നത്.”

“കില്ലിംഗ് അത്ര ത്രില്ലിംഗ് ഒന്നുമല്ല.” അത് പറയുമ്പോൾ എന്റെ ഒച്ചയടഞ്ഞിരുന്നു.

“അതെന്തെങ്കിലുമൊക്കട്ടെ..ആക്ചലി ഞാൻ അങ്ങിനൊരു കഥയാ എഴുതുന്നത്.. പക്ഷേ ആ കില്ലിംഗ് പാർട്ട് മാത്രം എഴുതാൻ കഴിയുന്നില്ല.” അവൾ നിരാശയോടെ പറഞ്ഞു.

“എന്താ സെപ്പിയയുടെ കഥയുടെ പ്ലോട്ട്?”

“ഒരമ്മ, അച്ഛൻ, മോൾ.., ദേ ആർ വെരി റിച്ച്. ഈ അച്ഛനൊരു ഇരട്ടക്കുഴൽ ഹണ്ടിംഗ് തോക്കുണ്ട്. ഈ കുട്ടിയുടെ ടീനേജിൽ, ഒരു ദിവസം തോക്ക് തുടച്ചുകൊണ്ടിരിക്കെ അറിയാതെ വെടിപൊട്ടി അച്ഛൻ മരിക്കുന്നു. അതൊരു അപകട മരണമാണെന്ന് അമ്മ മോളെ വിശ്വസിപ്പിക്കുന്നു. അവർ പിന്നേയും വിവാഹം കഴിക്കുന്നു. പക്ഷേ അതൊരു കൊലപാതകമായിരുന്നുവെന്ന് വളരുമ്പോൾ കുട്ടി മനസ്സിലാക്കുന്നു. പഴയ കാമുകനെ വിവാഹം കഴിക്കാനായി അമ്മ ഗൂഢമായി നടത്തിയ കുറ്റകൃത്യം. ഇപ്പോൾ രണ്ടാനച്ചനു മോളോട് അരുതാത്തൊരു താല്പര്യമുണ്ടെന്നറിഞ്ഞതോടെ അമ്മയും രണ്ടാനച്ചനും തമ്മിൽ വഴക്കാണ്. അതായത് മുവറും പരസ്പരം കടുത്ത വിദ്വേഷം പുലർത്തുന്നു... ഇവരിൽ ആര് വേണമെങ്കിലും പരസ്പരം കൊല്ലാം...പക്ഷേ എങ്ങിനെ കൊല്ലും ?”

“വിശ്വസിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ല. സ്ത്രീകൾ അങ്ങിനെയൊക്കെ ചെയ്യുമോ ?”

“നിങ്ങൾക്കറിയില്ല. പെണ്ണു ഒരു സ്പെഷ്യൽ പൂഷ്പം പോലെയാണ്. പുറമേ ഒരു പൂവ്. അകത്തു മുർച്ചയേറിയ ചില്ലി. അതുകൊണ്ട് ഹൃദയം മുറിഞ്ഞാൽ മരണം നിശ്ചയം.”

“നമുക്ക് ബീച്ചിലേക്ക് പോകാം.” ഞാൻ പറഞ്ഞു.

ജമന്തിപ്പാടങ്ങൾക്ക് മുകളിൽ ആകാശം ചെമ്പഴുക്കാ നിറം പൂണ്ടു. സന്ധ്യയാവുന്നു.

മൊബൈലിൽ ബീപ്പ് ശബ്ദം കേട്ടു. ഒരു സന്ദേശം. അതൊരു മുന്നറിയിപ്പാണ്. ഏറ്റു ടുത്ത ജോലി വേഗം ചെയ്തു തീർക്കണമെന്ന മുന്നറിയിപ്പ്.

“ആ സ്ത്രീ മകളെ കൊല്ലാൻ സാധ്യത യുണ്ട്. പക്ഷേ അങ്ങിനെ കഥ എൻഡ് ചെയ്യാൻ എനിക്കിഷ്ടമില്ല. പകരം ആ സ്ത്രീയെ കൊല്ലാൻ ഒരു മാർഗ്ഗം പറയൂ.. ഈ കഥയ്ക്ക് യോജിച്ച ഒരു മാർഗ്ഗം വേണം. പക്ഷേ ആ നായികയായ പെൺകുട്ടി രക്ഷപ്പെടുകയും വേണം..” അവൾ വിടാൻ ഭാവമില്ല.

“സെപ്പിയ ഇപ്പോൾപ്പറഞ്ഞ സംഗതി തന്നെ ഉപയോഗിക്കുക. ഒരു സ്പെഷ്യൽ ഫ്ലവർവെയ്സ് കൊണ്ട് മകളെക്കൊണ്ട് അമ്മയുടെ ചെന്നിയിലടിക്കുക. വഴക്കിനിടയിൽ അറിയാതെ സംഭവിച്ചതാണെന്ന് പറഞ്ഞാൽ മതി. സ്വന്തം മകളായതുകൊണ്ട് നിയമത്തിന്റെ കണ്ണിൽ നിന്ന് രക്ഷപ്പെടാൻ അത് ധാരാളം.”

ഞാൻ ഒഴുക്കൻ മട്ടിൽ പറഞ്ഞു. ബുദ്ധിയും ഹൃദയവും തമ്മിലുള്ള ഏറ്റുമുട്ടലിൽ ശരീരം തളരുന്നു.

ബീച്ചിനരികിലെ തെരുവിൽ അവൾ വണ്ടി നിർത്തിച്ചു. ‘ഇപ്പൊ വരാ’മെന്ന് പറഞ്ഞു അവൾ പുറത്തേക്ക് പോയ നേരം നോക്കി ഞാൻ അടുത്ത കടയിൽ നിന്ന് രണ്ടു ജ്യൂസ് വാങ്ങി. ഒന്നിൽ വിഷം ചേർത്തു.

അല്പം കഴിഞ്ഞപ്പോൾ അവൾ തിരികെ വന്നു.

“ഇതൊരു ഗിഫ്റ്റാണ്. എന്റെ വക..”

അവളൊരു പാക്കറ്റ് എന്റെ നേർക്ക് നീട്ടി. അൽപ്പമകലെ പാറക്കെട്ടുകൾക്ക് മുകളിൽ തിരകൾ ആർത്തലയ്ക്കുന്നത് ഞാൻ കണ്ടു.

“ശരിക്കും നിങ്ങളെന്നെ സ്നേഹിക്കുന്നുണ്ടോ.. അതോ നഗരങ്ങളിൽ നിന്ന് നഗരങ്ങളിലേക്ക് പറക്കുന്ന ഒരു ഇടത്താവളമോ ?” അവൾ ചോദിച്ചു.







ഞാനതിനു മറുപടി പറയാതെ അവളെ നോക്കുക മാത്രം ചെയ്തു. അവളും അതിനു മറുപടി ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ലെന്ന് തോന്നി. എന്റെ കഴുത്തിൽ കരങ്ങൾ ചുറ്റി അവളെ നന്നെ അമർത്തി ചുംബിച്ചു.

“എന്റെ കണ്ണിൽ നിങ്ങൾ പറഞ്ഞ മുകതയുണ്ടോ ?” ജ്യൂസെടുത്തു സിപ്പ് ചെയ്യാൻ തുടങ്ങുന്നതിനിടയിൽ അവൾ ചോദിച്ചു.

പെട്ടെന്ന് ഞാൻ ആ ജ്യൂസ് തട്ടിമാറ്റി വലിച്ചെറിഞ്ഞു.

“അത് കൊള്ളില്ല.” ഞാൻ പറഞ്ഞു.

അവൾ പൊട്ടിച്ചിരിച്ചു.

“മാധവിക്കുട്ടി അതും പറഞ്ഞിട്ടുണ്ടോ ?”

“എന്ത് ?”

“ജ്യൂസ് കൊള്ളില്ലെന്ന് ...?”

ഞാൻ മനസ്സിലാകാതെ അവളെ നോക്കി.

“മരിക്കാൻ തുടങ്ങുന്നവരെ ഏകാന്തത വലയം ചെയ്യുമെന്ന നിങ്ങളുടെ തിയറി ആദ്യം പറഞ്ഞത് മാധവിക്കുട്ടിയാ....ഇൻ ഹേർ ബുക്ക് 'എന്റെറ കഥ'..” അവൾ ചിരിച്ചു.

അന്ന് രാത്രി എനിക്കുറങ്ങാൻ കഴിഞ്ഞില്ല. എന്റെ വർക്കിനിടയിൽ ആദ്യമാണ് ഞാനിങ്ങനെയൊന്നു അഭിമുഖീകരിക്കുന്നത്.

പുലർച്ചെ വീണ്ടും മൊബൈൽ സന്ദേശമെത്തി. ആ വർക്ക് ക്യാൻസൽ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. അത് അപൂർവമാണ്. ഒന്നുകിൽ കോണ്ട്രാക്റ്റ് ഏൽപ്പിച്ചവർ പിന്മാറ്റം. അല്ലെങ്കിൽ ഇരയെ മറ്റൊരുകിലും കൊല്ലണം.

മനസ്സിലിപ്പോൾ ആശ്വാസമാണോ അതോ ശൂന്യതയാണോ ?

ടി.വി ഓൺ ചെയ്തു.

“വാക്ക് തർക്കത്തിനിടയിൽ മകൾ അമ്മയെ ഗ്ലാസ് പ്രതിമകൊണ്ട് പ്രഹരിച്ചു. ശിരസ്സിനു സാരമായി പരുക്കേറ്റ അമ്മ സംഭവ സ്ഥലത്ത് വച്ച് തന്നെ മരിച്ചു.. മകളെ പോലീസ് അറസ്റ്റ് ചെയ്തു. ഏതാനും ദിവസങ്ങൾക്ക് മുൻപ് മരിച്ച പാർട്ടി നേതാവ് വിജയാനന്ദ്

മരിച്ച സ്ത്രീയുടെ രണ്ടാം ഭർത്താവാണ്. വിജയാനന്ദും ഈ കുടുംബവുമായി കുറച്ചു നാളായി അകൽച്ചയിലായിരുന്നു.”

പോലീസ്ജീപ്പിലേക്ക് കയറുന്ന സെപ്പിയ..

അവൾ ധരിച്ചിരിക്കുന്നത് അവളുടെ പേരിന്റെ നിറമുള്ള വസ്ത്രമാണ്. ജീപ്പിൽ കയറുന്നതിനു മുൻപ് അവൾ ക്യാമറയിലേക്ക് നോക്കി. അവളെനെയൊണ് നോക്കുന്നത്. അവളുടെ ചുണ്ടിലൊരു കള്ളച്ചിരി മിന്നിയോ?

വിജയാനന്ദിന്റെ മരണവാർത്ത കേട്ടിട്ടും സെപ്പിയയുടെ മുഖത്ത് ഒരു ഭാവഭേദവുമുണ്ടാകാഞ്ഞത് ഞാനോർത്തു.

തീർത്തും സംഘടിതമായ ഒരു സംവിധാനത്തിലാണ് ഞാൻ പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. മറ്റേതു ബിസിനസ്സിലെയും പോലെ പ്രൈവസിയാണ് ഈ വർക്കിലെ ഏറ്റവും വലിയ മൂല്യം. ആർക്കുവേണ്ടിയാണ്, എന്തിനു വേണ്ടിയാണ് ഒരാളെ കൊല്ലുന്നതെന്ന് ഘാതകൻ അറിയാറില്ല. അറിയാൻശ്രമിക്കാറില്ല.

വിജയാനന്ദിനെ വധിക്കാൻ ശ്രമിച്ചത് സെപ്പിയയാണോ ?

അതോ അവളുടെ അമ്മയോ ?

അവളെ വധിക്കാൻ ശ്രമിച്ചതും അവർ തന്നെയാണോ ?

എന്റെ മനസ്സിലിപ്പോൾ അത്തരം അർത്ഥമില്ലാത്ത ചോദ്യങ്ങൾ ഒന്നുമില്ല. പകരം ഉത്തരം കണ്ടെത്താൻ വേറെ ചോദ്യങ്ങളുണ്ടായിരുന്നു.

സെപ്പിയയെ നിശബ്ദയാക്കാൻ എനിക്കന് കഴിയാഞ്ഞത് എന്ത് കൊണ്ടാണ് ?

അവളുടെ കണ്ണിൽ മരണമടുത്തവരുടെ മുകത കാണാഞ്ഞത് കൊണ്ടോ ?

അതോ അതിനു പകരം കണ്ട പ്രണയത്തിന്റെ തിളക്കം കൊണ്ടോ ?

തലേന്നവൾ എനിക്കു തന്ന സമ്മാനം തുറന്നുനോക്കി.

അതൊരു സ്പെഷ്യൽ പുഷ്പമായിരുന്നു.

(അവസാനിച്ചു)





## 2000MW Pugalur - Thrissur HVDC Station An Overview

Er. George Mathew

Former General Secretary, KSEBEA.



It is the first HVDC system in the country which is a combination of 320kV HVDC OH line and 320kV HVDC UG Cable with a transition station. The Southern Region of the country was facing power deficit mainly due to (i) delay/deferment of anticipated generation projects and (ii) due to non-availability of gas for existing gas projects in Southern Region (SR). In view of large deficit and requirement of transmission system to meet future requirements, the implementation of HVDC link has been proposed from Raigarh to Pugalur with a capacity of 6000 MW. The RaigarhPugalur 6000 MW HVDC system is transmitted through +800kV HVDC line and this has been completed and energized during May 2020. Also establishment of VSC (Voltage Source Converter) based 2000 MW HVDC link between Pugalur and North Thrissur(Kerala) is proposed in the scheme. HVDC with its control features shall provide flexibility during operation and help in controlling the power flow on 400kV/220kV parallel AC lines and provide damping as and when need arises. The execution of the project is done by the Power Grid Corporation of India Ltd.

With the arrival of 2000 MW from Pugalur, the import capacity of Kerala will be around 4800 MW. The total power capacity of Kerala will be around 6200 MW. The average demand of power in the state is around 4000 MW.





Pugalur- Thrissur 2000 MW VSC based HVDC System would help in direct supply of 2000MW exclusive to Kerala, relieving the tie lines. Delivering reliable electricity to energy demand centres is a top priority for the government to support the state's impressive growth momentum. It is India's first HVDC link featuring state-of-the art VSC technology. This transmission link is to support Government's Vision of 24x7 power for all. This will cater the future power supply demand of Kerala.

The Pugalur-Thrissur HVDC system, costing Rs. 5070 crore, is part of the Raigarh- Pugalur-Thrissur 6000MW HVDC system and enables transfer of 2000MW to Kerala through the HVDC station at Thrissur. The state-of-the-art Voltage Source Converter (VSC) Technology has been brought to India for the first time by POWERGRID through this project. The VSC technology significantly reduces land requirement compared to conventional HVDC systems and is particularly suitable for Kerala, where land is scarce. It also facilitates development of smart grid and improves system resilience under various operating conditions. A unique feature of this project is the combination of overhead line and underground conductor for transmission of power, POWERGRID optimised the right of way requirement through innovative tower design and use of cable.

Major HVDC equipments like interface transformers and IGBT-based power converters, AC equipments such as Gas Insulated Sub-station, switchgear, controls and relay panels have been supplied by factories in India, thereby giving a major boost to the Prime Minister's Make in India Programme. A significant part of the design, engineering, testing and commissioning for the first- time VSC project has been done in India, aligned to the Prime Minister's of Aatmanirbhar Bharat.

The 800kV Raigarh- Pugalur project shall be built as three separate schemes such as Raigarh-Pugalur 6000MW HVDC system , AC system strengthening at Pugalur end and Pugalur Thrissur 2000MW VSC based HVDC system. Following are the components of the project.

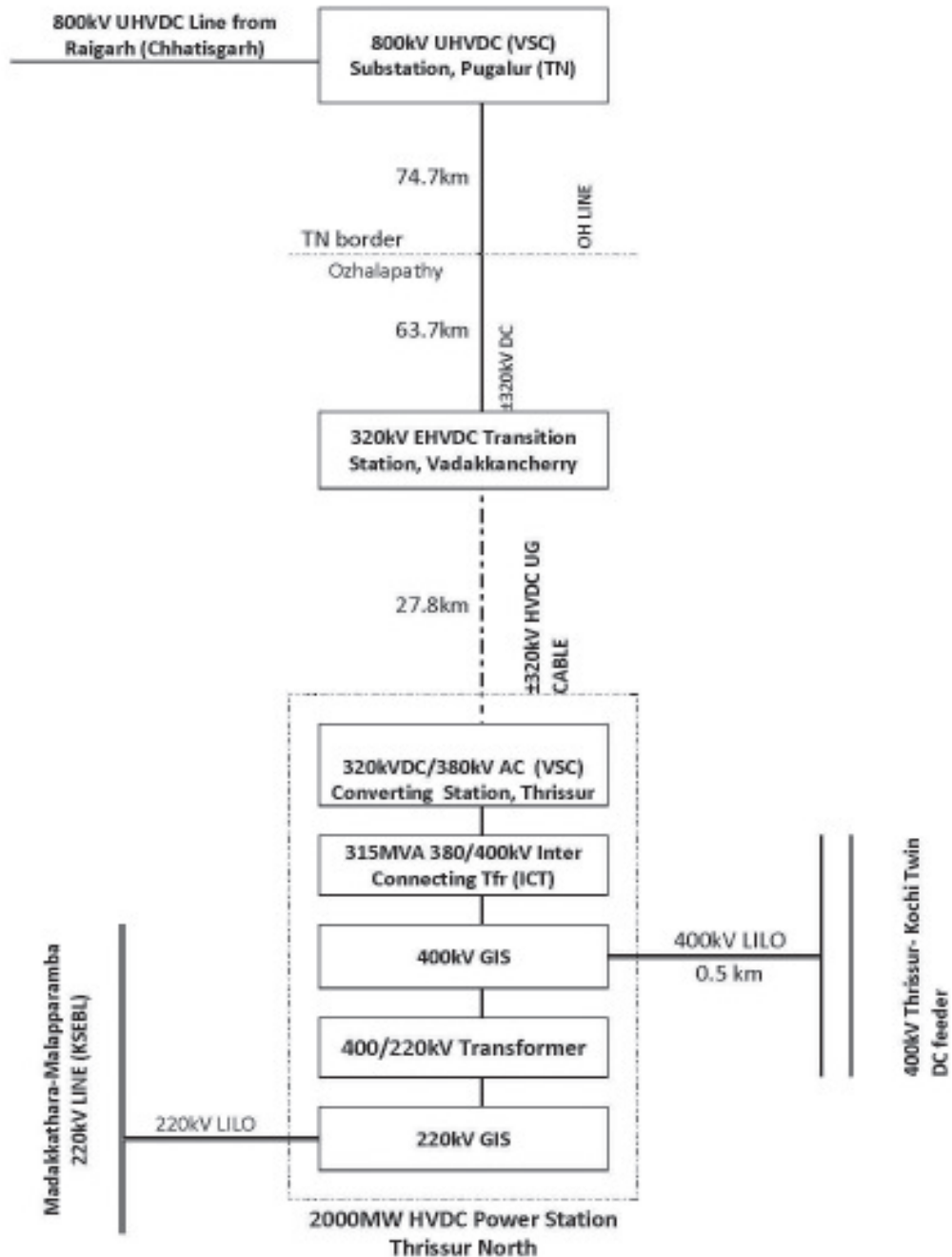
#### Transmission Lines

1. VSC based 2000MW HVDC link between Pugalur and North Thrissur.
  - a) 320kV HVDC Over Head line - 138.40 km ( Kerala portion-63.7km)
  - b) 320kV Under Ground Cable - 27.30 km ( 4x27.30 circuit km)
2. LILO of North Thrissur-Kochi 400kV (Quad D/C) line at North Thrissur HVDC station - 1 km



**±320kV PUGALUR - THRISSUR HVDC PROJECT**

**SCHEMATIC DIAGRAM**





### Substations

1. +320kV, 2000MW VSC based HVDC terminal at Pugalur.
2. +320kV, 2000MW VSC based HVDC terminal at North Thrissur
3. 4 Nos of 400kV line bays at North Thrissur HVDC station for terminating LILO of North Thrissur- Cochin 400kV (Quad) D/C line.
4. 1 No. 400kV GIS and 1 No.220 kV GIS at North Thrissur HVDC station.
5. 2x315MVA 400/220/33kV 3Ph Auto Transformer along with its associated 2Nos of ICT bays at North Thrissur HVDC station.
6. 2Nos of additional 220kV line bays (GIS) at North Thrissur for implementation of 220kV feeder of Kerala.

The overhead line section of  $\pm 320$ kV HVDC line link between Pugalur in Tamilnadu & Thrissur in Kerala is crossing Kerala State at Ozhalapathy in Palakkad District over a length of 74.7km (Total line length-165.7 km having 404 towers). 183 towers are erected in Kerala portion of the line for a line length of 63.7km up to Vadakkancherry transition station. The conductor used is Lapwing type(ACSR - 45/7) having a current carrying capacity of 1354 Amps. From Vadakkancherry transition station, the line is continued through UGC (Under Ground Cable) up to Thrissur HVDC Station, using the NH-544 utility space available & allocated by NHA. 400kV LoopOut arrangement from HVDC station will facilitate evacuation of power to State Grid.

The work of OH line portion is entrusted with L & T Ltd. and the work of Substation, UG cable etc are deals with Siemens-Sumitomo Electric Industries. The work was awarded on 22.03.2017 and was scheduled to complete by 01.04.2020. But due to strong protest from the land owners and local people, the work was held up at various locations and the survey work couldn't start at some areas. Considering the importance and necessity of the project, the Govt. of Kerala conducted several meetings/discussions with the Higher officials of Power & Revenue departments, District Collectors of Palakkad & Thrissur, PGCIL, KSEBL etc. and decided to proceed the work by implementing the Special Compensation Package supported by PGCIL, KSEBL/GOK in the specified proportion same as adopted for Edamon-Kochi 400kV line. The laying of HVDC underground cable has faced many hurdles and has been completed without any delay due to the intervention of the State Government.

The two main 220kV outgoing feeders from the North Thrissur station towards Northern region are 220kV Nallalam and 220kV Areacode feeders which helps in strengthening the Transmission networks throughout the state.





# കവിത

## നന്ദിനിക്കുട്ടി



അറിയുമോ നിങ്ങളെൻ നന്ദിനിക്കുട്ടിയെ  
 ഹൃദയം കവർന്നൊരൻ സുന്ദരിക്കുട്ടിയെ  
 അയലത്തുവീട്ടിലെ താമസക്കാരിയായ്  
 ഒരുദിനം വന്നവൾ, വരൂ സൗന്ദര്യത്തിൻ  
 നിറകുടമായവൾ, കാലം കഴിയവേ  
 വലതുകാൽ വെച്ചെന്റെ അമ്മതൻ കൈപിടി-  
 ചുതിമോദമോടെയെൻ സഖിയായി വന്നവൾ  
 ഒരുമിച്ചു വാണൊരാ സംവത്സരങ്ങളിൽ  
 ഇരു ഹൃദയങ്ങളുമൊന്നായി ചേർന്നുകൊ-  
 ണ്ണരുമക്കിടാങ്ങൾ തന്നമ്മയായ്, വീടിന്റെ  
 നിലവിളക്കായി പ്രകാശം പരത്തിയോൾ  
 "പ്രിയനെ പിരിഞ്ഞിരിക്കാൻ എനിക്കാവില്ല"  
 പതിവായി നീ പറഞ്ഞീടുന്ന വാക്കുകൾ  
 ഹൃദയത്തിനേറെ കുളിർമ പകരുവാൻ  
 ചൊരിയുന്ന വാക്കുകൾ മിഥ്യയായ് തീർന്നുവോ?  
 വിധികർത്താവിത്രമേൽ ക്രൂരനോ? എന്നിൽനി-  
 ന്നിവളെ കവർന്നെടുത്തന്ധകാരത്തിന്റെ  
 നടുവിലേക്കെന്നെ വലിച്ചെറിഞ്ഞീടുമ്പോൾ  
 ഹൃദയം തകരുന്നതറിയുന്നതില്ലെ നീ?  
 ഇവൾ ചെയ്ത കുറ്റമെന്തോതുവാനാകുമോ?

പതിഭക്ത, മക്കൾക്ക് പ്രിയമാതാവായിരു-  
 ന്നലയത്തുകാർക്കും പ്രിയകരിയായവൾ  
 അതിലേറെ എൻ വലംകയ്യായിരുന്നവൾ  
 ചിറകുറ്റുപോയി ഞാൻ, വിധിവിഹിതമിത്രമേ-  
 ലതികൂര ദാവത്തിലെന്മേൽ പതിക്കുവാൻ  
 കഠിന പ്രവർത്തികൾ എന്തു ഞാൻ ചെയ്തെന്നു  
 പറയുവാനാകുമോ? വിധികർത്താവല്ലേ നീ !



ഈ കവിത എഴുതി ഒരുമാസത്തിനുശേഷം  
 30-11-2020 ൽ എന്റെ പ്രിയപത്നി  
 എൻ.കുമാരി (വത്സ) എന്നെ പിരിഞ്ഞു  
 സ്വർഗ്ഗത്തിലേക്ക് പോയ്കളഞ്ഞു.)

**കെ.പി. ഗോപാലകൃഷ്ണൻ**  
 ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ (റിട്ട.)

## Tech Quiz - 2021

The Electrical Engineering Association of Mar Athanasius College of Engineering in collaboration with the KSEB Engineers' Association, CEEBA and Muvattipuzha Unit organised an online quiz competition on 5<sup>th</sup> February 2021 in memory of Prof. late Smt. Bindu M Varghese for B.Tech Electrical and Electronics Engineering students of APJ Abdul Kalam Technological University (KTU). Students from over 35 colleges across kerala registered for the event.



**First Prize**  
**Sreenath B.**

M A College Of Engineering  
 Kothamangalam (MAC)



**Second Prize**  
**Allen Paul Antony**

Adi Shankara Institute of  
 Engineering Technology (ASI)



**Third Prize**  
**Devika M.V.**

M A College Of Engineering  
 Kothamangalam (MAC)



MACE Kothamangalam

ELECTRICAL & ELECTRONICS ENGINEERING ASSOCIATION  
AND



KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION PRESENTS

STATE LEVEL

# TECH QUIZ COMPETITION

FOR B.TECH EEE STUDENTS

Registration to this programme is only through the website "www.ksebea.in". Registration portal will be open from "27 Jan" to "04 Feb" of 2021.

## PRIZE

First - ₹5k/-  
Second - ₹3k/-  
Third - ₹1k/-

PROF. BINDU M VARGHESE  
MEMORIAL EVER ROLLING  
TROPHY

## MISSION

**M**ould technically competent and morally strong **E**ngineers  
**A**chieve dynamic leadership through quality **E**ducation  
**C**ater the needs of industry and community through **E**mulation  
**E**mpower the students to serve the nation with **D**edication

## VISION

Endeavour to **E**nsure **E**xcellence

05 FEB 2021  
02:30 PM

For more details & updates:



www.ksebea.in/

Beena M Varghese  
HOD, EEE Dept.  
9446775199

Dr. Krishna Kumar M      Dr. Babu Paul  
Engineer RSEB              EEE Assoc. Incharge  
9447431132                  9497443433

Mohitha Thomas          Rahul S Koothoor  
Asst. Prof., EEE Dept      Student Convenor

98482112                      9848502

Muvattupuzha University

**KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION**  
Hydel Bullet Monthly  
RNI Reg.No.KERENG/2013/48628  
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 Tvpm. RMS  
Date of Publication 27-02-2021



## **KSEB Engineers' Association Benevolent Fund**

*Request all members  
to join our silver plus scheme  
of Benevolent Fund*



### **Registrations**

Silver plus scheme direct ₹6000/-  
From silver scheme to silver plus ₹2000/-  
From A class to silver plus ₹4000/-

### **Online payment facility available**

A/c name : KSEBEA BENEVOLENT FUND  
A/c No : 57065491922  
IFSC : SBIN0070493  
VYDYUTHI BHAVANAM TVM BRANCH

|| One kind deed  
is more beautiful  
than a thousand  
good intentions ||



+91 85478 06365  
+91 94968 25703



[www.ksebea.in](http://www.ksebea.in)

Edited, Printed & Published by Muraly P, Chief Editor, Hydel Bullet for and on behalf of KSEB Engineers' Association, Panavila, Trivandrum-01, Ph:0471-2330696, Email: [hydelbulletin@gmail.com](mailto:hydelbulletin@gmail.com), Web: [ksebea.in](http://ksebea.in) at Bhagath Printers, Pattom, Trivandrum - 4 , Mob : 8138 91 81 91, [bhagathprinters@gmail.com](mailto:bhagathprinters@gmail.com)

For private circulation only