HYDEL BULLET

Issue - 6, Vol - 9, September 2021

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

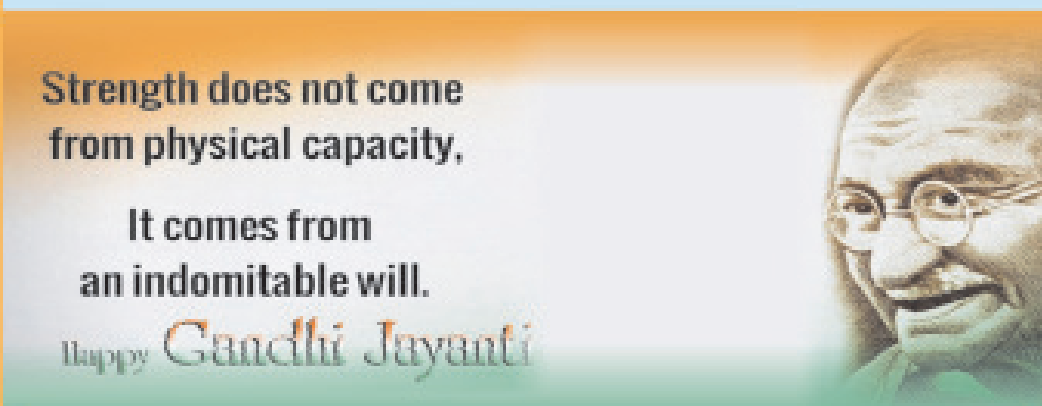
United we gain ....

On the eve of 68th Annual General Body Meeting of KSEB Engineers' Association, our organization KSEBL is at a cusp of changes. New changes in KSEBL are already initiated and everyone understands that the survival of KSEBL depends on how effectively and fast the changes are implemented. It is heartening to see that Hon. Minister and our CMD are earnestly effecting changes for a positive revival of the organization.

Similarly, KSEB Engineers' Association is also staring at a change. Many of our yesteryear stalwarts have retired from service of KSEBL and many more are in line to retire in next 6- 8 months.

Our members continue to serve the Association even after retirement and help Association in all its endeavors. This has immensely benefitted the young Engineers and many of them leverage the extensive experience of the Seniors. This develops a rare bonding between Seniors and young Engineers which is the backbone of the KSEB Engineers' Association. Our Annual General Body Meetings are the platform for such friendship and sharing.

Cont...page 4



കെ.എസ്.ഇ.ബി.
എഞ്ചിനിയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ
68-ാമത്
വാർഷിക
പൊതുയോഗം
2021 ഒക്ടോബർ 9 ന്
V confex
Virtual Platform
ഓൺലൈൻ ആയി നടത്തപ്പെടുന്നു.
ദേശീയ സെമിനാർ
വിഷയം
"ROLE OF POWER SECTOR IN IMPENDING HYDROGEN ECONOMY"
ഊർജ്ജമേഖലയിലെ നൂതന ഉപകരണങ്ങളുടേയും,
ഉപാധികളുടേയും പ്രദർശനം:
ഇലക്ട്രോ ടെക്ക് 2021
കേന്ദ്ര, സംസ്ഥാന മന്ത്രിമാർ,ശാസ്ത്ര-സാങ്കേതിക
ഭരണ നിർവഹണ വിദഗ്ദ്ധർ പങ്കെടുക്കുന്നു.
രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്നതിന് സന്ദർശിക്കുക
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 - 6 | September 2021

Contents

- Editorial
- Discover the Benefits of Joining KSEB Engineers' Association
- Interesting and lesser-known facts about Sir M Visvesvaraya
- Engineers' Day Celebration
- NEPHO
- Indigenous Pulse Oximeter
- അറുതി വരുത്തേണ്ട അപകടങ്ങൾ — *Er. എൻ.ടി.ജോബ്*
- ഇനിയൊരു ജന്മമെങ്കിൽ... **(കവിത)** — ***Er.*** *കെ.പി. ഗോപാലകൃഷ്ണൻ*
- സ്വകാര്യവൽക്കരണം എന്ന ഉമ്മാക്കിയും വൈദ്യുതി മേഖലയും - നിരീക്ഷണങ്ങൾ — *Er. സി.പി. ജോർജ്*
- പുത്തൻകാലം **(കവിത)** — *Er. മഹേഷ് ടി.*
- മടിയിൽ കനമുള്ളവർ വഴിയിൽ നിലവിളിക്കുന്നു. — *ഗുരുജി*
- കെ.എസ്.ഇ.ബി. ലിമിറ്റഡ് ചില മെച്ചപ്പെടുത്തൽ ചിന്തകൾ — *Er. കെ.ജി. പോറ്റി*
- ക്യാറി **(കഥ)** — *Er. അനീഷ് ഫ്രാൻസിസ്*
- ന്യായീകരണത്തൊഴിലാളികൾ — *Er. ഇ.എം. നസീർ*
- വാക്ക് **(സുഭാഷിതം)** — *Er. കെ. ശശിധരൻ*
- ചുവപ്പ് ചെമ്പരത്തി (കവിത) — *Er. ദീപിക ഡി.റ്റി.*
- അശ്രു പൂജ — *Er. വിജയകുമാർ*
- The Golden Touch *(Children's Story)* — *Shreya S.*
- Why Emotional Intelligence? — *Er.Chandranpillai G.*
- സർവീസ് അനുഭവം — *Er. ജയിംസ് എം. ഡേവിഡ്*
- Letter by Association

The present pandemic has changed the entire scenario. Association was not able to conduct our Annual meeting last year since the lockdowns, shutdowns and fear of spread of disease was raging throughout the year. However, we maintained the fraternity feeling through our online meetings and introducing innovative discussions and webinars.

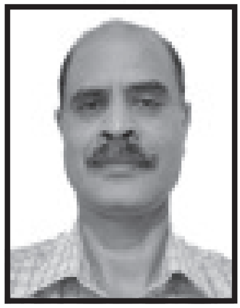
Association has always been in the forefront of serving our organization KSEBL, even at the expense of its own survival. At times this has created conflicts among members, and many have left the membership of the Association due to such reasons and/or various other selfish reasons.

Most of those who have left the Association have privately regretted for leaving the bunch and are longing for the fraternity and camaraderie feeling prevalent in our Association. Most of them who have left as part of emotional decisions at that point of time has expressed their willingness to be back into the fold. Engineers coming back to their own home creates a feeling of happiness and satisfaction.

The baton of the Association is moving into the hands of young Engineers going forward. Disruptive Changes need disruptive and innovative thinking. It is heartening to see a bunch of young Engineers taking the lead to conduct the Annual General Body meeting in an innovative way this year. The enthusiasm displayed is commendable. This contagious enthusiasm to do activities for the fraternity should be channelized to induct new young Engineers to our fold. We as an Association has never been forcefully asking Engineers to join our fraternity. We rather attract the young Engineers highlighting our activities and professional ethics. However, of late due to compulsive tactics deployed by associations, with political backing, right from the time of issuing PSC advise memos to the transfer postings it seems that Association should also aggressively campaign for membership. Every Engineer who joins as Assistant Engineer shall be made aware of our Association activities and shall be brought into the power engineer fraternity. They should be made to feel that it is their privilege to join this prestigious gathering and they shall be made proud of the feeling by handholding them.

The senior members must proactively think and change a lot in the present scenario. As KSEBL is entering a disruptive change, we as an Association needs to be more bonded than before. We must develop a broader mindset and welcome those who are ready to join back our fraternity and shall be more forthcoming in explaining to youngsters the virtues of joining our Association. KSEBL needs our expert advices, directions, and innovative thinking. Many in KSEBL are looking at our Association to provide innovative ideas in these turbulent times. KSEB Engineers' Association exhorts all young Engineers to join under our flag and help build a new innovative and vibrant KSEBL. Let youngsters come into the forefront of the Association and carryon the legacy. Let us reunite and strive hard for a strong KSEBL. KSEB Engineers' Association on the eve of our sixty eighth Annual General Body meeting whole heartedly welcome the home coming of power engineers to be part of the legacy. Together we can...

കേരള സ്റ്റേറ്റ് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡ് ലിമിറ്റഡിന്റെ
ട്രാൻസ്മിഷൻ & സിസ്റ്റം ഓപ്പറേഷൻ വിഭാഗം
ഡയറക്ടറായി നിയമിതനായ, കെ.എസ്.ഇ.ബി.
എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷന്റെ സജീവഅംഗം
Er. രാജൻ ജോസഫിന് ആശംസകൾ.



കേരള സ്റ്റേറ്റ് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡ് ലിമിറ്റഡിന്റെ
ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ & ഐ.റ്റി. വിഭാഗം
ഡയറക്ടറായി നിയമിതനായ
Er. രാജ്കുമാർ എസ്സ്. ന് ആശംസകൾ.

Discover the Benefits of Joining KSEB Engineers' Association

If you are interested in furthering your career, KSEB Engineers' Association is a good start. We are a synergistic group, meaning that the effect of a collection of people is greater than just one person. We are Professional in our approaches, words and deeds. The KSEBEA is a professional body of power engineers and always strives to impart professional excellence amongst its members through all possible means.

So, how exactly can becoming part of this synergistic group help further your career goals? Here are some benefits of joining KSEB Engineers' Association.

Mentoring: Mentoring is a keystone of KSEB Engineers' Association when it comes to working with younger members. It will help you get advice from someone much more experienced in the field and share your thoughts.

Professional Development: KSEB Engineers' Association offer professional development via courses, workshops, publications, and information on our website shared only with members. We

also try to keep members up to date on industry trends and how to deal with them. We support our members in research and development in the Electrical and allied engineering field.

Networking: Our Annual General Body meetings, Unit Meetings and National level seminars will give you an opportunity for you to mix and mingle with others in your field in both professional and leisure settings.

Conferences: Provide opportunity to hear from keynote speakers in the industry the trends in the field.

Industry standards: Provide information about continuing education opportunities and new certifications and through our publications you are keeping informed about new statistics and best practices in the field.

Codes of ethics: It's vital to understand these codes in order to know what is considered best practice and what is accepted in the industry. This will help to increase the credibility and trustworthiness as a practitioner in a field.

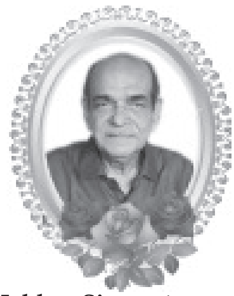
Updates on policies: It's amazing how much one piece of legislation can impact a profession. We are devoted to updating members about these changes. We also advocate for the profession and notify members about how to prepare for any change.

Broaden your knowledge: We will provide an enormous amount of access to resource information such as: case studies, articles, white papers and books written by experts in your field or area of interest.

Welfare of Members: Apart from imbibing professional excellence, the association looks after the service related matters and welfare matters of the members in service and also closely follows up the pension related service matters of retired members. The Association is operating a Benevolent Fund since 1977 for the benefit of the family of those unfortunate members who expire while in service. Provides Medical assistance to members who are faced with critical illness.

Social Services & charity activities: The KSEBEA help you to involve in charity activities like providing free electrification of houses of the poorest of the poor, providing free educational kits to children belonging to socially and financially backward community, providing free medical aid etc. The KSEBEA also conducts awareness programmes on topics like energy conservation, electrical safety etc. among school children.

So we welcome you network in your professional community, gain access to current events in your career area, or just have some fun while meeting new people, joining KSEB Engineers' Association is a step in the right direction! ✵



Condolences & prayers for the departed soul."

Jabbar Sir, Retd. Deputy Chief Engineer, KSEB and former Joint Secretary, KSEBEA.

Interesting and lesser-known facts about Sir M Visvesvaraya

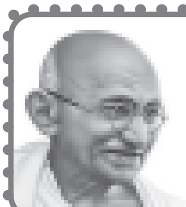
Engineers' Day 2021: It is celebrated on September 15 in India to pay tribute to the greatest Indian Engineer, Bharat Ratna, Sir M Visvesvaraya. His full name is Mokshagundam Visvesvaraya. He is also referred to as Sir MV and the father of Modern Mysore.

10 Interesting and lesser-known facts about Sir M Visvesvaraya

1. Sir Mokshagundam Visvesvaraya was born on September 15, 1861in Muddenahalli village in Karnataka. At the age of 15, he lost his father, who was a Sanskrit scholar.
2. He completed his early education in Chikkaballapur and then he moved to Bangalore for his higher education. In Pune, he joined the Science College to study Engineering and was ranked first in the L.C.E. and the F.C.E. Examinations in 1883.
3. The Government of Bombay offered him the job of Assistant Engineer at Nasik. He successfully implemented various projects as an engineer. In fact, he was the brain behind the Krishnaraja Sagar dam in Mysore.
4. An irrigation system with water floodgates was patented and installed by him at the Khadakvasla reservoir near Pune. It was done to boost food supply level and storage to the highest levels called as 'block system' in 1903.
5. In 1912, he was appointed as the Dewan by the Maharaja of Mysore. He worked persistently for the overall development of the state.
6. During his tenure as Dewan, several industries were established including Sandal Oil Factory, the Soap Factory, the Metals Factory, the Chrome Tanning Factory, and therefore the Bhadravati Iron and Steel Works.
7. In 1917, he helped in founding the Government Engineering College at Bangalore and was later named the Visvesvaraya College of Engineering in his honour.
8. In 1915, he was knighted as the Commander of the Order of the Indian Empire (KCIE) by the British for his work and contribution to society.
9. In 1955, he was awarded by the Government of India with India's highest honour 'Bharat Ratna' for his persistent work in the fields of engineering and education.
10. He was also known as the "Father of Modern Mysore State". He passed away in 1962 but his achievements and contributions are remembered and celebrated till date.

Engineers' Day Celebration

The 54th Engineers' Day was celebrated under the auspicious of Centre for Excellence in Engineering and Business Administration (CEEBA) of Kerala State Electricity Board Engineers' Association on September 15, 2021 as a part of their Industry –academia interaction initiatives. The programme included Sir MV commemoration talk, presentation on the theme Engineers for Skill Development & Employment in combating COVID-19, invited talk on the topic ,'Role of Power Electronics in Energy Sector' , Presentation of the COVID related technology etc. The programme begun with a Silent Prayer followed by the Welcome address by **Er. K. Sunil** , General Secretary , KSEB Engineers' Association **Er. Job N T**, President, KSEB Engineers' Association presided of the function. **Er. Muhammed Ali Rawther M,** Former Director, Kerala State Electricity Board Ltd, TRACO Cables Company Ltd. and Steel Industrials Kerala Ltd. inaugurated the function. In his speech he stresses the importance of celebrating Engineers and need for bringing more professionalism among Engineers. **Er. James M David**, Former Chief Engineer, KSEBL did the Bharat Ratna Sir Mokshagundam Visvesvaraya commemoration talk. The theme topic of this year celebration was Engineers for Skill Development & Employment in combating COVID was pretended by **Er. Ambily S**. **Dr. Rijil Ramchand,** Professor and Head, Department of Electrical Engineering, National Institute of Technology, Calicut was the guest of honour and presented the key note on the topic "Role of Power Electronics in Energy Sector". Presentation of invited academic projects, **Technology in combating COVID** was a major attraction in the celebration. Teamsfrom the College of Engineering Thiruvananthapuram, Amrita School of Engineering , Kollam, TKMCE , Kollam and Mar Baselios College of Engineering and Technology, Thiruvanathapuram participated in the presentation. **Dr. Krishnakumar M**, Hon. Dir CEEBA, expressed Vote of thanks. The programme was attended more than 100 Engineers from industry, research institutes, Govt. institutions and academia. The programme concluded at 8.45 pm.



"If I have the belief that I can do it,
I shall surely acquire the capacity to do it
even if I may not have it at the beginning."

NEPHO

Those infected with respiratory infectious diseases carry a large number of highly pathogenic respiratory microorganisms and are moving sources of infection. The Coronavirus is spreading rapidly by touch, breath, etc. A team of researchers headed by Dr. Rajesh Kannan Megalingam, from Humanitarian and Technology labs, Electronics and Communication Engineering department, Amrita school of Engineering, Amritapuri Campus developed a powered wheelchair with a negative pressure isolation hood, to transport the covid 19 patients with teleoperation control. COVID patients often need to travel from the isolation ward to various labs for blood tests, x-ray, etc. This

wheelchair can transport COVID patients within hospitals avoiding causing infection to others. The patients can be seated on the wheelchair covered by the negative pressure isolation hood and the operator/caretaker can use the teleoperation control method and operate the wheelchair from a safe distance of up to 4 meters without the need to touch the wheelchair. The negative pressure isolation hood using a Hepa filter was developed and integrated into this powered wheelchair. In addition to app-based control using a smartphone, a wireless joystick is also used. In this way, the operator/caretaker can avoid direct contact with patients or wheelchairs. The negative pressure isolation not only prevents the spread of pathogenic microorganisms but also permits rapid and flexible isolation transport. The isolation hood must be airtight. The air discharged from ventilation is through standard medical grade filters and purified to ensure no harmful pathogens are spreading out. Nepho was built during the first wave of the Covid pandemic, and it was tested at AIMS (Amrita Institute of Medical Science) Hospital, which is part of our university, under the supervision of Dr. Sundeep Vijayaraghavan, Professor, Plastic & Reconstructive Surgery, who is one of the coordinators supervising COVID related efforts in AIMS. He got support from Dr. Ravi Sankaran, Clinical Associate Professor, Department of Physical Medicine and Rehabilitation. AIMS Hospital arranged for a disinfection station to disinfect the wheelchair after every travel during the testing phase.

Team Details

1) Dr. Rajesh Kannan Megalingam, Director, Humanitarian Technology (HuT) Labs,

   Associate Professor, ECE Dept., Amrita School of Engineering, Amritapuri.

2) Anandu R, Research Assistant, HuT Labs, ECE Dept., Amrita School of Engineering, Amritapuri.

3) Sakthiprasad K M, PhD Scholar, HuT Labs ECE Dept., Amrita School of Engineering, Amritapuri.

4) Sreekanth M M, PhD Scholar, HuT Labs, ECE Dept., Amrita School of Engineering, Amritapuri.

Indigenous Pulse Oximeter

Anandu Ajayan
Electrical and Electronics Engineering,
TKM College of Engineering

A pulse oximeter is an electronic device that indirectly monitors the oxygen saturationof apatient's blood. In our blood oxygen is carried out using hemoglobin molecule. By making use of the spectral characteristics of hemoglobin in the near infrared region of electromagnetic radiation, we can measure the percentage of saturated peripheral oxygen. Oxyhemoglobin absorbs more electromagnetic radiations in the 940nm wavelength (infrared) region while deoxyhemoglobin absorbs more radiation in the 660nm wavelength (red) region. A pulse oximeter consists of one red LED and one infrared(IR) LED as the transmitter and a photo sensor at the receiving end (between them thin body parts like finger is placed). The transmitter produces red and infrared pulses simultaneously, which passes through the finger and received by the photo sensor. By comparing the intensity of red and infrared pulses percentage of saturated peripheral oxygen can be calculated.

The second wave of COVID -19 have affected a significant number of people in Kerala and there was an increased demand for pulse oximeters. This led to the unavailability of pulse oximeters and an increase in its price. In addition, the mentioned product that is available in the market uses AAA batteries, which have an average life of 32 hours (on continuous use). So, there is a need for good quality pulse oximeters that can be used for continuous oxygen level monitoring, which is available to all sections of the society. So, the aim of this project is to distribute reliable and cost-efficient pulse oximetersto the needy,which can be powered using any mobile phone.

We have developed a reflectance-based pulse oximeter. Using this we can measure the SpO2 level and PRbpm. It uses a MAX30100 which has an IR LED, red LED and a photo sensor. Atmega 328p is used as the microcontroller, 0.91inch 128 x 32 Blue OLED is used as the display. Here I2C protocol is used for communication. A male micro USB port is provided in order to power it with a mobile phone.

Er. എൻ.ടി. ജോബ്
പ്രസിഡന്റ്, KSEBEA

അറുതി വരുത്തേണ്ട അപകടങ്ങൾ

ദിവസക്കണക്കിനും മാസക്കണക്കിനും കൊല്ല ക്കണക്കായി എടുത്താലും വൈദ്യുതി മേഖല യിലുണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങൾ പെരുകുകയാണ്. എല്ലാ ദിവസവും എന്നപോലെ —താളുകളിൽ മരണം വിളിച്ചു പറഞ്ഞുകൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു. ഇത്രയും സാങ്കേതിക വിദഗ്ധർ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനത്തിന് ഇത് വളരെയധികം നാണക്കേടാണ്. അപകടങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ അതിനുത്തരവാദികളായവരെ ബലിയാടുകൾ ആക്കുന്നതോടുകൂടി സംഭവം എല്ലാവരും മറക്കുന്നു. പരിഹാര മാർഗങ്ങളൊന്നും ഉണ്ടാവുന്നില്ല. അടുത്ത അപകടം ഉണ്ടാവുന്നതുവരെയുള്ള നിശ്ശബ്ദത. ആ നിശ്ശബ്ദതയ്ക്കു ശേഷം വരുന്ന അപകടത്തോടുകൂടി കോലാഹലങ്ങൾ തുടങ്ങുകയായി. അപകടത്തിന്റെ കാരണങ്ങൾ അറിയാത്തതാണോ പ്രശ്നം. അല്ല, പ്രശ്ന പരിഹാരത്തിന് കാര്യമായ ശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നില്ല എന്നതാണ് പ്രശ്നം. എട്ടുകാലി വലപോലെ കൂടിക്കുഴഞ്ഞ് ഒരു പരുവമായിരിക്കുന്ന ശൃംഖലകൾ, എവിടെ നിന്നു വരുന്നു, എവിടേയ്ക്കു പോകുന്നു എന്ന് കണ്ടുനിൽക്കുന്നവർക്കും കാണാതെ നിൽക്കുന്നവർക്കും മനസ്സിലാവില്ല. മോഡൽ സെക്ഷൻ എന്ന ഒരു മോഡലും കൊണ്ടുവന്ന് ഇവിടെ നടപ്പാക്കിയവർ, എന്തെങ്കിലും അറിയുന്നവരുണ്ടെങ്കിൽ അവരെയും ഒന്നും അറിയാത്തവരാക്കി മാറ്റിയത് എന്തിനാണെന്ന് ഇപ്പോഴും ആർക്കും മനസ്സിലായിട്ടില്ല. സെന്റർ ചാർജുകൾ ഉണ്ടായിരുന്ന ലൈൻമാരെയെല്ലാം ഗ്യാങ്ങാക്കി മാറ്റി, അപകടങ്ങളുടെ തോത് പതിന്മടങ്ങു വർധിപ്പിച്ചു. പുതിയ സംവിധാനം വന്ന് പത്തു കൊല്ലത്തിലധികമായിട്ടും അപകടങ്ങളുടെ എണ്ണവും ജീവൻ പൊലിയുന്നവരുടെ എണ്ണവും നാൾക്കുനാൾ കൂടിക്കൂടി വന്നു.

സ്ഥിര ജീവനക്കാരും കരാർ ജീവനക്കാരും പൊതുജനങ്ങളും വൈദ്യുതി അപകടങ്ങൾമൂലം മരിച്ചുവീഴുന്നതിന് അറുതി വരുത്തിയില്ലെങ്കിൽ നമ്മളെ ഓരോരുത്തരെയും കാലം മറുപടി പറയിക്കും. ഒരു വർഷം 25 സ്ഥിരം ജീവനക്കാരുടെയും നാല്പതോളം കരാർ ജീവനക്കാരുടെയും നൂറോളം പൊതുജനങ്ങളുടെയും ജീവൻ വൈദ്യുതി ശൃംഖലയിൽ നിന്നുള്ള അപകടങ്ങളിൽ പൊലിഞ്ഞു പോകുന്നുണ്ട്. ഇന്ന് വിതരണ രംഗത്തു ജോലി ചെയ്യുന്നവർ വീട്ടിൽനിന്നും ജോലിക്കിറങ്ങി തിരിച്ചു വീട്ടിൽ കാത്തിരിക്കുന്ന കുടുംബത്തിലേക്ക് തിരിച്ചെത്തുമെന്ന് ഉറപ്പു പറയാനാവാത്ത അവസ്ഥ. എന്തൊരു പരിതാപകരമായ അവസ്ഥയിലാണ് ജോലി ചെയ്യുന്നത്. ജോലി ചെയ്യുന്നിടം സുരക്ഷിതമാണെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ട ബാധ്യത ജോലിചെയ്യുന്നവരെപ്പോലെ സ്ഥാപനത്തിനും ഉണ്ട്. ഏതു അപകടമുണ്ടായാലും അത് ചെയ്ത ജീവനക്കാരന്റെ തോളിൽ വച്ച് അവസാനിപ്പിക്കുന്നതു കൊണ്ടാണ് അപകടങ്ങൾ തുടർക്കഥയാകുന്നത്. ആ അപകടം ഇനിയും ആവർത്തിക്കാതിരിക്കുവാൻ നമ്മൾ ചെയ്യുന്നതൊന്നും പോരാ എന്ന സ്ഥിതിയാണുള്ളത്.

ജീവനക്കാർക്കുണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങളിൽ ഭൂരിപക്ഷവും സപ്ലൈയുള്ള ലൈനുകളിൽ കയറി ജോലി ചെയ്യുമ്പോഴാണുണ്ടാകുന്നത്. ജോലി ചെയ്യുന്ന ലൈനുകളിൽ എന്തുകൊണ്ട് സപ്ലൈ ഉണ്ടായി എന്നതാണ് വലിയ ചോദ്യം. സപ്ലൈ ഇല്ല എന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുവാൻ സംവിധാനം ഉണ്ടാക്കിയാൽ, സപ്ലൈയുള്ള ലൈനിൽ കയറുന്നത് ഒഴിവാക്കാനാകും. അത് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനുവേണ്ടികൂടിയാണ് എർത്ത് ചെയ്യുന്നത്. എന്നിട്ടും ലൈനിൽ കയറുന്നവർക്ക് ഷോക്കടിക്കുന്നു. കൃത്യമായ സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കാത്തതുകൊണ്ടാണ് അപകടങ്ങൾക്ക് ഒരു പരിധിവരെ കാരണമെന്നത് ശരിയാണെങ്കിലും ലൈനിൽ സപ്ലൈ ഉണ്ടോ ഇല്ലയോ എന്നറിയുവാനുള്ള ഒരു ഉപകരണം എല്ലാ ലൈൻമാൻമാർക്കും നല്കുകയാണെങ്കിൽ അറിഞ്ഞുകൊണ്ട് ലൈനിൽ കയറാം. ഹെൽമെറ്റിൽ പിടിപ്പിക്കാവുന്ന, പത്തടി അകലെവരെ സപ്ലൈ ഉണ്ടോ ഇല്ലയോ എന്നറിയുവാൻ സാധിക്കുന്ന ഇത്തരം ഉപകരണങ്ങൾ ഇപ്പോൾ ലഭ്യമാണ്. ഈ ഉപകരണം ഉണ്ടെങ്കിൽ ലൈനിൽ കയറുന്നതിനു മുമ്പ് തന്നെ ലൈൻമാൻമാർക്ക് സപ്ലൈ ഉണ്ടോ ഇല്ലയോ എന്നറിയാം.

സപ്ലൈ ഇല്ല എന്നുറപ്പുവരുത്തി ലൈനിൽ കയറിയതിനു ശേഷം സപ്ലൈ വരുന്നതാണ് അടുത്ത പ്രശ്നം. അതിന് പെർമിറ്റ് സംവിധാനം ഒരു ആപ്ലിക്കേഷനിലൂടെ നിയന്ത്രിച്ചാൽ ഒരു പരിധിവരെ തടയുവാൻ സാധിക്കും. ഏത് ലൈനോ ട്രാൻസ്ഫോർമറോ പെർമിറ്റ് എടുക്കുമ്പോൾ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആപ്ലിക്കേഷനിലൂടെ എല്ലാവരേയും അറിയിക്കുവാൻ സാധിച്ചാൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്തേയ്ക്ക് മറ്റുള്ളവർ സപ്ലൈ ചാർജ് ചെയ്യുന്നത് ഒഴിവാക്കുവാൻ സാധിക്കും. അതിന് ഓരോ ഓഫീസിലും കൃത്യമായ ലൈൻ സർക്യൂട്ടുകളുടെ ചിത്രങ്ങളും അത് മൊബൈലിലൂടെ അറിയാനും അറിയിക്കാനുമുള്ള സംവിധാനങ്ങളും ഉണ്ടായാൽ മതിയാകും.

സുരക്ഷയുടെ ഭാഗമായിട്ടുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ തുടരെ തുടരെ ട്രയിനിംഗുകൾ കൊടുക്കുകയും പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടക്കുമ്പോൾ പരിശോധനകൾ നടത്തി, തിരുത്തലുകൾ വരുത്തുവാൻ പാകത്തിന് സുരക്ഷാ സംവിധാനങ്ങൾ മാറ്റിയെടുക്കണം. പ്രാക്ടിക്കലായി പരീക്ഷകൾ നടത്തണം. അത് ഫീൽഡിൽ ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ വേണം. അത് കാര്യക്ഷമമായി നടത്തണമെങ്കിൽ താഴെത്തട്ടുവരെയുള്ള സുരക്ഷാ വിഭാഗത്തിലൂടെ മാത്രമേ സാധിക്കുകയുള്ളു. സകല ജോലികളുടെയും കൂടെ സുരക്ഷയും കൂടി നോക്കിക്കോ എന്ന മനോഭാവംകൊണ്ടു കാര്യമില്ല. അതിന് കൃത്യമായ സംവിധാനം വേണം. സംവിധാനത്തിലുള്ളവർ കുറച്ചെങ്കിലും ആത്മാർഥതയുള്ളവർ ആയിരിക്കണം. അവർക്കു നിരന്തരം പരിശീലനം നൽകി, എപ്പോഴും മനഃസാന്നിധ്യവും പരിസരബോധവും ഉള്ളവരായി നമ്മുടെ ജീവനക്കാരെ മാറ്റിയെടുക്കുവാൻ കെല്പുള്ളവരായിരിക്കണം.

11 കെ.വി. ലൈനുകളിൽ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള തകരാറുണ്ടായാൽ ഓട്ടോമാറ്റിക് ആയി ഓഫാവാൻ സംവിധാനം ഉണ്ടായിട്ടും അത്തരം ലൈനുകളിൽ നിന്നും അപകടങ്ങൾ ധാരാളം ഉണ്ടാകുന്നത് ബാക്ക് ഫീഡിങ്ങും സബ്സ്റ്റേഷനുകളിൽ നിന്നും പെർമിറ്റ് എടുക്കുന്നവരും അല്ലാത്തവരും ചാർജ് ചെയ്യുമ്പോഴുമാണ്. ഇത് എന്തുകൊണ്ട് ഉണ്ടാകുന്നു എന്നിടത്താണ് എബി സ്വിച്ചുകളുടെ ആവശ്യം ഉയരുന്നത്. 11 കെ.വി. ലൈനിൽ ജോലിചെയ്യുമ്പോൾ രണ്ടു ഭാഗത്തുള്ള എബി സ്വിച്ചുകൾ തുറന്നു വെച്ചേ ജോലി ചെയ്യാവു എന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തണമെങ്കിൽ എ.ബി. സ്വിച്ചുകൾ ആവശ്യത്തിന് ഉണ്ടാവണം. അത് ഓഫ് ചെയ്ത് പെർമിറ്റ് കൊടുക്കുവാൻ സംവിധാനം വേണം. 11 കെ.വി. ലൈനിന്റെ താഴെക്കൂടെ പോകുന്ന ലോ ടെൻഷൻ ലൈനിൽ ജോലി ചെയ്യുമ്പോൾ മുകളിലെ ലൈൻ ഓഫ് ചെയ്യുവാൻ എല്ലാവർക്കും മടിയാണ്. അത് വലിയ പ്രശ്നങ്ങളാണുണ്ടാക്കുന്നത്. കൺസ്യൂമർക്ക്

സപ്ലൈ മുടങ്ങുന്നു എന്നത് ഒരു വശത്തും സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കണമെന്നത് മറുവശത്തും അണിനിരന്നുകൊണ്ടുള്ള മാനസിക സംഘർഷമാണ് ഫീൽഡ് ജീവനക്കാർ അനുഭവിക്കുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നം. അതിന് പവർ ഹോളിഡേ പോലുള്ള രീതികൾ സ്വീകരിക്കാം. അഞ്ചോ പത്തോ ട്രാൻസ്ഫോർമറുകളുടെ ഏരിയയിൽ രണ്ടു മാസത്തിലൊരിക്കൽ സപ്ലൈ ഓഫ് ചെയ്ത് മെയിന്റനൻസുകൾ പ്ലാൻ ചെയ്തു നടത്തണം. പക്ഷേ കാറ്റും കോളുമുണ്ടാകുമ്പോൾ ഇത് താറുമാറാവാൻ പാടില്ല; ജാഗ്രതയുണ്ടാവുകയുംവേണം. 11കെ.വി. ലൈനുകളുടെ താഴെയാണ് ലോ ടെൻഷൻ ലൈനുകളിൽ നാലിലൊന്നും പോകുന്നത്. മൂന്നു ലക്ഷം കിലോമീറ്റർ എൽ.ടി. ലൈനുള്ളപ്പോൾ എഴുപത്തി അയ്യായിരം കിലോമീറ്റർ 11 കെ.വി. ലൈനാണുള്ളത്. ഈ 11 കെ.വി. ലൈനുകളെല്ലാം എബിസി ലൈനുകളായോ കവേഡ് കണ്ടക്ടറു കളായോ ഘട്ടം ഘട്ടമായി മാറ്റിയെടുക്കുവാൻ കഴിയണം. എബിസി ആക്കുമ്പോൾ പോലും അതിനടിയിൽ വരുന്ന ജോയിന്റുകളിൽ നിന്നും എർത്തിംഗ് പോയിന്റുകളിൽ നിന്നും അപകടങ്ങൾ ഉണ്ടാവാതിരിക്കുവാനുള്ള ജാഗ്രത ഉണ്ടാവണം.

ഏത് ലൈൻമാനും അഭിമാനത്തോടെ പറയുന്ന കാര്യമാണ് സർവീസ് വയറുകൾ നന്നാക്കുവാൻ ലൈൻ ഓഫ് ചെയ്യാറില്ല എന്ന്. അതിനുവേണ്ടി ലൈൻ ഓഫ് ചെയ്യുന്നത് കുറച്ചിലാണ്. ഈ അഭിമാനബോധം അപകടങ്ങൾ ഒരുപാടുണ്ടാക്കുന്നുണ്ട്. ഇതിന് പ്രധാന കാരണം കുറെ ദൂരെയിരിക്കുന്ന ട്രാൻസ്ഫോർമറിലെ ഫ്യൂസ് ഊരുവാൻ പോകുന്നതും തിരിച്ച് വർക്ക് കഴിയുമ്പോൾ തിരിച്ചിടണമെന്നും ആലോചിക്കുമ്പോൾ ലൈൻ ഓഫ് ചെയ്യാതെ പരാതി പരിഹരിക്കുക എന്ന തീരുമാനമെടുക്കുന്നതാണ്. ഓരോ പോസ്റ്റിലും ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ ബോക്സ് സ്ഥാപിച്ചുകൊണ്ട് ഈവിപത്തിനെ തടയാൻ കഴിയും. അങ്ങിനെയാണെങ്കിൽ ആ പോസ്റ്റിൽ നിന്നുള്ളവർക്കു മാത്രമായി സപ്ലൈ പോകുന്നതു പരിമിതപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് പരാതി പരിഹരിക്കുവാൻ സാധിക്കും. ദൂരേക്കുപോയി ഫ്യൂസ് ഊരേണ്ട അവസ്ഥയും ഒഴിവാക്കാനാവും. സർവീസ് വയറുകളുടെ പേരിലുള്ള അപകടങ്ങൾ ഭൂരിപക്ഷവും ഒഴിവാക്കാം.

എന്നാൽ ഏറ്റവും അധികം അപകടങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നത് പൊതുജനങ്ങൾക്കാണ്. കമ്പി പൊട്ടിവീണുണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങളാണ് അതിനുകാരണം. കമ്പി പൊട്ടി വീണാലും സപ്ലൈ പോകുന്നില്ല എന്നതാണ് അപകട കാരണം. ട്രാൻസ് ഫോർമറുകളിൽ എർത്തിംഗ് ശരിയായ രീതിയിൽ ചെയ്യുന്നില്ല. എർത്തിംഗ് കുഴിയെടുക്കാതെ, എർത്ത് റോഡുകൾ മുറിച്ച് കഷ്ണങ്ങളാക്കി അടിച്ചു താഴ്ത്തുക കൂടി ചെയ്യുമ്പോൾ അത് പൂർണ്ണമാകുന്നു. കൃത്യമായി ഓരോ ട്രാൻസ്ഫോർമറിനും മൂന്ന് എർത്ത് എങ്കിലും ഭംഗിയായി ചെയ്ത് ആ മൂന്ന് എർത്തുകളും തമ്മിൽ കണക്ട് ചെയ്താൽ എൽ.റ്റി. ലൈനുകൾ പൊട്ടിവീഴുമ്പോൾ ഫ്യൂസ് പോകാതിരിക്കുന്ന സംഭവങ്ങൾ ഒഴിവാക്കാനാവും. നിലവിലുള്ള എല്ലാ ട്രാൻസ്ഫോർമറുകളിലും യുദ്ധകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇക്കാര്യം ചെയ്തു തീർക്കണം.

ലൈൻ പൊട്ടി വീഴുമ്പോൾ ഒരു അലാറം അടിക്കുന്ന സംവിധാനം ഡോ. കൃഷ്ണകുമാർ എന്ന എൻജിനീയർ ഡിസൈൻ ചെയ്ത് ബോർഡ്അധികാരികളുടെ മുമ്പിൽ അവതരിപ്പിച്ച് എല്ലാവരും അംഗീകരിച്ച ഒരു മാതൃകയാണ്. വളരെ ചുരുങ്ങിയ ചെലവിൽ ഉണ്ടാക്കുവാനും, സ്ഥാപിക്കുവാനും കഴിയുന്ന ഉപകരണം പോസ്റ്റുകളിൽ സ്ഥാപിച്ചാൽ ലൈൻ പൊട്ടി വീണാൽ ഉടൻ അലാറം അടിക്കുകയും അതിൽ നിന്ന് മെസേജ് ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികളിലേക്ക് എത്തുകയും, ഈ അലാറം ലൈൻ ശരിയാകുന്നതുവരെ ശബ്ദിച്ചുകൊണ്ടേയിരിക്കുകയും ചെയ്യും. അത്

പൊതുജനങ്ങളെ പൊട്ടിവീണ ലൈനിൽ നിന്ന് അകന്നു പോകുവാൻ പ്രേരിപ്പിക്കുകയും അപകടങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുകയും ചെയ്യും.

ലൈൻ പൊട്ടി വീണുണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള ശാശ്വത പരിഹാരം നിലവിലുള്ള ലൈനുകൾ ഇൻസുലേറ്റഡ് ആക്കുക എന്നതാണ്. അതിന് ഏറ്റവും നല്ല മാർഗം 11 കെ.വി. ലൈനുകൾ എ.ബി.സി.യോ അണ്ടർഗ്രൗണ്ട് കേബിളുകളോ ആക്കുക എന്നതും എൽ.ടി. ലൈനുകൾ കവേർഡ് കണ്ടക്ടറുകൾ ആക്കി മാറ്റുക എന്നതുമാണ്. ഇപ്പോൾ തുടങ്ങുകയാണെങ്കിൽ നാലോ അഞ്ചോ കൊല്ലംകൊണ്ട് നിലവിലെ സ്ഥിതി മാറ്റിയെടുക്കുവാൻ സാധിക്കും.

റോഡിന്റെ വശങ്ങളിലൂടെ അണ്ടർഗ്രൗണ്ട് കേബിളുകൾ സ്ഥാപിച്ചാൽ കുറച്ചു ദിവസങ്ങൾ കഴിയുമ്പോഴേക്കും റോഡിന് വീതി കൂടുകയും കേബിൾ ഇട്ട ഭാഗത്തിനു മുകളിലൂടെ ടാറിംഗ് വരികയും ചെയ്യും; പിന്നീട് കേബൾ റിപ്പയർ ചെയ്യുന്നത് കീറാമുട്ടിയായിതീരും. അതിനു പരിഹാരമായി റോഡുകളുടെ വശങ്ങളിൽ കോൺക്രീറ്റ് ഡക്ടുകൾ ഉണ്ടാകണം. അതിലൂടെ പവർ, വാട്ടർ അതോറിറ്റി പൈപ്പുകൾ, ഗ്യാസ് ലൈനുകൾ, കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ ലൈനുകൾ എന്നിവകൂടി കടത്തിവിടുവാനുള്ള സംവിധാനത്തോടുകൂടി ദീർഘവീക്ഷണത്തോടെയുള്ള റോഡ് ആസൂത്രണം നടത്തണമെന്നു മാത്രം. ഇതിനു വരുന്ന മൊത്തം ചെലവ് ഏതെങ്കിലും യൂട്ടിലിറ്റിക്കു മാത്രമായി ചെലവാക്കുവാൻ സാധിക്കുകയില്ല. കേന്ദ്രസർക്കാർ പ്രഖ്യാപിച്ചിട്ടുള്ള പുതിയ സ്കീം നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ ഈ പ്രശ്നം ഒരു പരിധിവരെ പരിഹരിക്കുവാൻ കഴിയും. അത്തരം ഡക്ടുകളിലൂടെ ചുരുങ്ങിയപക്ഷം 11 കെ.വി. ലൈനുകളെങ്കിലും കേബിളുകളാക്കി കൊണ്ടുപോകണം.

ഒന്നാം തീയതിയാകുമ്പോൾ സെക്ഷൻ ആഫീസിലെ അസിസ്റ്റന്റ് എൻജിനീയർമാർക്കും സബ് എൻജിനീയർമാർക്കും നെട്ടോട്ടമാണ്, എച്ച്.റ്റി. റീഡിംഗ് എടുക്കുവാൻ. അന്നത്തെ ദിവസം ഓഫീസ് കാര്യങ്ങൾ നടക്കുന്നത് ബുദ്ധിമുട്ടാണ്. എന്നാൽ പ്രസ്തുത റീഡിംഗുകൾ ഓഫീസിൽ ലഭിക്കുന്ന സംവിധാനം ഒരുക്കുകയാണെങ്കിൽ ആ ദിവസത്തെ തത്രപ്പാടുകൾ ഒഴിവാക്കിയെടുക്കാനാകും. മൂവാറ്റുപുഴ ഠൗൺ സെക്ഷനിൽ ബോർഡർ മീറ്ററിലെ റീഡിംഗുകൾ ഓഫീസിൽ ലഭിക്കുന്നതിന് സംവിധാനമൊരുക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഒരു ചെറിയ ആന്റിനയും മോഡവും സ്ഥാപിച്ചു കൊണ്ടാണ് ഇത് സാധ്യമാക്കിയിരിക്കുന്നത്. ഇതിനു വരുന്ന ചെലവ് ആയിരത്തി അഞ്ഞൂറു രൂപയിൽ താഴെ മാത്രമാണ്. ഈ സംവിധാനം എല്ലാ എച്ച്.റ്റി. കണക്ഷനുകളിലും നടപ്പിലാക്കിയാൽ ഓഫീസിൽ തന്നെ റീഡിംഗ് എത്തിക്കുവാൻ സാധിക്കുകയും ഒന്നാം തീയതിയിലെ തത്രപ്പാടിൽ നിന്നും ജീവനക്കാരെ രക്ഷിക്കുവാൻ സാധിക്കുകയും ചെയ്യും. ഇത് പിന്നീട് ഘട്ടംഘട്ടമായി വ്യാവസായിക കണക്ഷനുകളിലേക്കും വ്യാപിപ്പിക്കുന്നത് നന്നായിരിക്കും. സ്മാർട്ട് മീറ്റർ വച്ച് ഈ സംവിധാനം കൊണ്ടുവരണമെങ്കിൽ എണ്ണായിരം രൂപയോളം ചെലവ് വരുമെന്നത് ഒരു പരിധി വരെ ഒഴിവാക്കുവാൻ സാധിക്കും.

ഇലക്ട്രോണിക് ഉപകരണങ്ങളും സോളാർ സംവിധാനങ്ങളും കൂടിക്കൂടി വരുമ്പോൾ ട്രാൻസ്ഫോർമറുകളിലെ പവർ ക്വാളിറ്റിയെ ബാധിക്കുകയും ട്രാൻസ്ഫോർമറുകൾ കേടാവുന്നത് കൂടിവരുകയും ചെയ്യുന്നു. ഇപ്പോൾ ന്യൂട്രലിൽ മുപ്പതും നാൽപ്പതും വോൾട്ടേജ് ഉണ്ടാക്കുന്ന അവസ്ഥയുണ്ട്. ഇത്തരം സാഹചര്യം നമ്മുടെ എല്ലാ സുരക്ഷാ സംവിധാനങ്ങളെയും; ഫ്യൂസ്, റിലേ എന്നിവയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളേയുമെല്ലാം ബാധിക്കുന്നുണ്ട്. കൂടാതെ ഉപഭോക്താക്കളുടെ വൈദ്യുതോപകരണങ്ങൾ കേടാവുന്നതും കൂടി വരികയുമാണ്. കംപ്യൂട്ടർ അധിഷ്ഠിത ഉപകരണങ്ങൾക്ക് ന്യൂട്രൽ വോൾടേജ് മൂന്നു വോൾട്ടിൽ കൂടുതലായാൽ അവ കേടാവുന്നതിനുള്ള സാധ്യതകൾ കൂടിവരും. ഇത് ഒഴിവാക്കുവാൻ ട്രാൻസ്ഫോർമറുകളിലെ എർത്തിംഗ് സംവിധാനം വളരെ കരുതലോടുകൂടി

കവിത

ഇനിയൊരു ജന്മമെങ്കിൽ...

Er. കെ.പി. ഗോപാലകൃഷ്ണൻ

ആരായിരുന്നു നീ ? ആരായിരുന്നെന്റെ
ആത്മാവിൻ പാതി, നൽസഖിയായി വന്നവൾ
ആമോദ ദുഃഖങ്ങൾ എല്ലാം നാമൊന്നായി
ആരോരും കാണാതെ പങ്കുവച്ചിത്രനാൾ

അരുമക്കിടാങ്ങൾ തന്നമ്മയായെങ്കിലും
അനുരാഗമൊട്ടും കുറച്ചതേയില്ല നീ
'പ്രിയനെ പിരിഞ്ഞിരിക്കാനെനിക്കാവില്ല'
പതിവായി നീ പറഞ്ഞീടുന്ന വാക്കുകൾ
ഒരു വെറും മിഥ്യയായ് തീർന്നുവോ നീയിത്ര
ധൃതികാട്ടി എന്നെ പിരിഞ്ഞതെന്തേ സഖീ?

ഒരുവേള ഞാൻ മുന്നേ പോകുന്ന ദുഃഖങ്ങൾ
സഹിയാതെ,സ്വർഗത്തിൽ ഞാനൊപ്പമെത്തുമ്പോൾ
പുതിയൊരു മണിയറ തീർക്കുവാനായി നീ
അവിടേക്കു മുൻപേ പറന്നതാമോ?

പ്രിയ മക്കൾ, അരുമയാം ഉണ്ണിക്കിടാങ്ങളും
അരികിലുണ്ടെങ്കിലും, നീ തീർത്ത ശൂന്യത
അതിഭീകരം, മനം പതറുന്ന വേളയിൽ
'അരികിൽ നീയുണ്ടായിരുന്നെങ്കിൽ' എന്നോർത്ത്
പതറുന്ന ഹൃദയത്തിൻ നൊമ്പരം കാൺമീലെ?

ഇനിയെത്ര നാളീ വിരഹത്തിൻ ജ്വാലയിൽ
ഉരുകുന്ന മനസ്സുമായ് നീറി ദഹിക്കണം ?
ഇനിയൊരു ജന്മമുണ്ടെങ്കിലോ, ആ ജന്മ
സുകൃതമായ് വീണ്ടുമെന്നരികിൽ നീയണയണം.

✵

ചെയ്യണം. എർത്തിംഗ് പൈപ്പുകൾ താഴ്ത്തുമ്പോൾ എർത്തിംഗ് കോമ്പോണ്ടുകൾ ഉപയോഗിക്കുന്നത് നമ്മൾ ശീലമാക്കണം. മാനദണ്ഡങ്ങൾ അനുസരിച്ച് പോസ്റ്റുകൾ എർത്ത് ചെയ്യണം. കുഴികൾ കുഴിക്കുമ്പോൾ ആധുനിക ഉപകരണങ്ങൾ തന്നെ ഉപയോഗിക്കണം. അല്ലെങ്കിൽ കുഴികളുടെ ആഴം കുറയും, പൈപ്പിന്റെ നീളം കുറയും. പലപ്പോഴും പോസ്റ്റുകൾക്ക് എടുക്കുന്ന കുഴിയിലാണ് എർത്തു പൈപ്പും സ്ഥാപിക്കുന്നത്. ഇത്തരം പ്രവർത്തികൾ ഒഴിവാക്കണം.

പോസ്റ്റ് ഒടിഞ്ഞു വീണുണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങൾ, വാഹനങ്ങൾ ഇടിച്ചുണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങൾ, അങ്ങിനെ നിരവധി നിരവധി അപകട കാരണങ്ങൾ ഉണ്ട്. അതിനെല്ലാം പരിഹാര മാർഗങ്ങളും ഉണ്ട്. ആ പരിഹാര മാർഗങ്ങൾ കണ്ടെത്തി നടപ്പിലാക്കുവാനുള്ള ആർജവം നമുക്കുണ്ടായാൽ അപകട മരണങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുവാൻ നമുക്കു സാധിക്കും; സാധിക്കണം.

(കെ.എസ്.ഇ.ബി. എൻജിനിയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ വിതരണ മേഖലയിലെ പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹാരങ്ങളും എന്ന വിഷയത്തിൽ നടത്തിയ ചർച്ചയിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞു വന്ന ആശയങ്ങളാണ് ലേഖനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്.)

✵

സ്വകാര്യവൽക്കരണം എന്ന ഉമ്മാക്കിയും വൈദ്യുതി മേഖലയും – നിരീക്ഷണങ്ങൾ

Er. C.P. George
Deputy Chief Engineer (Rtd.)

വൈദ്യുത മേഖയിലെ സ്വകാര്യവൽക്കരണം എന്ന ഉമ്മാക്കിയാണ് ഇപ്പോൾ ഇവിടത്തെ താരം...

ഉപഭോക്താവിന് മറ്റൊരു ഓപ്ഷൻ വരുന്നത് സ്ഥാപിത താൽപര്യക്കാർ എത്ര മാത്രം ഭയപ്പെടുന്നു എന്ന വസ്തുതയാണ് ഇവിടത്തെ പ്രസക്തമായ നിരീക്ഷണം...

കഴിഞ്ഞ 20 വർഷത്തിലധികമായി സ്വകാര്യവൽക്കരണം എന്നും പറഞ്ഞ് ജനത്തെയും ജീവനക്കാരെയും തെറ്റിദ്ധരിപ്പിച്ച് കൃത്യമായ സ്ഥാപിത താൽപര്യങ്ങളെ മുൻനിറുത്തി സംസ്ഥാനത്തെ വൈദ്യുത മേഖലയെ വെടക്കാക്കിയവർക്ക് സ്ഥാപിത താൽപര്യങ്ങൾക്കായി തങ്ങൾ നടപ്പാക്കിയ പദ്ധതികളിലൂടെ പ്രതീക്ഷിച്ച സ്വാർഥ ലാഭത്തിനും രാഷ്ട്രീയ നേട്ടങ്ങൾക്കും ഭംഗം വരുമെന്ന പേടിയും അതിന്റെ തിക്താനുഭവങ്ങൾ ജനത്തെ തങ്ങളുടെ എതിരാളികൾ ആക്കും എന്ന തിരിച്ചറിവും വീണ്ടും സ്വകാര്യവൽക്കരണമെന്ന ഉമ്മാക്കിയെ കാട്ടി ഗാലറിയിലേയ്ക്ക് ഗോളടിക്കാനും അങ്ങനെ കുറച്ചു കാലംകൂടി ജനത്തെയും ജീവനക്കാരെയും മുള്ളിൽ നിറുത്താനുമുള്ള ശ്രമങ്ങൾക്ക് ആക്കം കൂട്ടിയിരിക്കുന്നു.

കാലാകാലങ്ങളിൽ സംസ്ഥാന വൈദ്യുത റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്ന താരിഫ് ചട്ടങ്ങളാണ് ഇപ്പോഴത്തെ വില്ലൻ ....!

എന്തുകൊണ്ടാണ് കാലാനുസൃതവും നിയമാനുസൃതവുമായ ചട്ടങ്ങളുടെ രൂപീകരണ നടപടികൾ വളച്ചൊടിച്ച് നെഗറ്റീവ് വാർത്തയാകുന്നത് എന്നതും ആരൊക്കെയാണ് ഇങ്ങനെയുള്ള വാർത്തകൾക്ക് പിന്നിൽ എന്നതും എന്താണ് ഇതിന്റെയൊക്കെ പിന്നിലുള്ള ശരിയായ ലക്ഷ്യമെന്നതും സാമാന്യ ബോധമുള്ള ആർക്കും വ്യക്തമാണല്ലോ.

വൈദ്യുതി നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ-61 പ്രകാരം റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനിൽ അർപ്പിതമായ ഉത്തരവാദിത്വത്തിന്റെയും അധികാരത്തിന്റെയും പിൻബലത്തിലാണ് കമ്മീഷൻ താരിഫ് റഗുലേഷൻ ഉണ്ടാക്കുന്നത്.

അത് Quasi-judicial സ്ഥാപനമായ വൈദ്യുത റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷന്റെ മാത്രം മനോധർമ്മം അനുസരിച്ച് ഉണ്ടാക്കാവുന്ന ഒരു ചട്ടമല്ലല്ലോ.

അത് എങ്ങിനെ വേണമെന്ന് വൈദ്യുതി നിയമത്തിലെ ബന്ധപ്പെട്ട വകുപ്പുകളിൽ തന്നെ വ്യക്തമായി നിർദ്ദേശിക്കുന്നുണ്ട്.

അതിൻപ്രകാരം കേന്ദ്രവൈദ്യുത റഗുലേറ്ററികമ്മീഷൻ വൈദ്യുത ഉൽപാദന കമ്പനികളുടെയും പ്രസരണ ലൈസൻസികളുടെയും താരീഫ് നിശ്ചയിക്കുന്ന രീതികളും വ്യവസ്ഥകളും സംസ്ഥാന കമ്മീഷനുകൾക്കു മാർഗരേഖയാണ്. അവയുടെ അന്തഃസത്തക്കനുസരിച്ച് കാര്യങ്ങൾ നടപ്പിൽവരുത്താൻ സംസ്ഥാന റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷന് ഉത്തരവാദിത്വം ഉണ്ട്.

വൈദ്യുതിയുടെ ഉൽപാദനം, പ്രസരണം, വിതരണം, വാണിജ്യം എന്നീ മേഖലയിലെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വാണിജ്യാടിസ്ഥാനത്തിലാണ് നടത്തേണ്ടത്.

മത്സരക്ഷമത, പ്രവർത്തന കാര്യക്ഷമത, വിഭവങ്ങളുടെ ഫലപ്രദവും കാര്യക്ഷമവുമായ

ഉപയോഗം, ഫലപ്രദമായ മുതൽമുടക്കും ആസ്തിവൽക്കരണവും എന്നിവയെ പ്രോൽസാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ കാര്യങ്ങൾ താരിഫ് ചട്ടങ്ങളിൽ ഉൾപെടുത്തേണ്ടതാണ്.

ഉപഭോക്താവിന്റെ താൽപര്യങ്ങളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനൊപ്പം വൈദ്യുതിയുടെ ശരിയായ വില ന്യായമായ രീതിയിൽ ഉറപ്പാക്കേണ്ടുന്ന നടപടികളും താരിഫ് ചട്ടങ്ങളിൽ ഉണ്ടാവേണ്ടതാണ്.

വൈദ്യുതി ഉപഭോക്താവിൽ എത്തിക്കുന്നതിനുവേണ്ട ചെലവാണ് താരിഫിൽ പ്രതിഫലിക്കേണ്ടത്. അതനുസരിച്ച് വേണം താരിഫ് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കേണ്ടത്.

അതോടൊപ്പം National Electricity Policy, Tariff Policy എന്നിവയിൽ പറയുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും റിന്യൂവബിൾ ഊർജ്ജോൽപാദനത്തെ പ്രോൽസാഹിപ്പിക്കുന്ന നടപടികളും താരിഫ് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിൽ കമ്മീഷനെ നയിക്കണം എന്നുമാണ് വൈദ്യുതി നിയമം നിഷ്ക്കർഷിക്കുന്നത്.

ഈ ചട്ടങ്ങൾ ഒന്നുംതന്നെ കമ്മീഷന്റേയൊ സർക്കാരിന്റേയൊ മനോധർമ്മംപോലെ ഉണ്ടാക്കാൻ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളവയല്ല.

ലൈസൻസിയുടെ പ്രവർത്തനത്തിൽ വ്യക്തമായും കൃത്യമായും വേണ്ട സാമ്പത്തിക അച്ചടക്കവും സുതാര്യതയും ഉറപ്പുവരുത്താൻ വേണ്ടരീതിയിൽ ക്രമപ്പെടുത്തേണ്ട തരിഫ് ചട്ടങ്ങൾ എങ്ങനെയാണ് സ്വകാര്യവൽക്കരണത്തെ പ്രോൽസാഹിപ്പിക്കുന്നത് എന്ന് എത്ര വായിച്ചിട്ടും മനസ്സിലാകുന്നില്ല!

വൈദ്യുതി ഉൽപ്പാദനത്തിനും പ്രസരണത്തിനും വിതരണത്തിനും വാണിജ്യത്തിനും കാര്യക്ഷമതയും സുതാര്യതയും ഉറപ്പാക്കണം എന്നും, പ്രവർത്തന ചെലവുകളുടെ കൃത്യമായ കണക്കുകൾ വേണം എന്നും പറയുന്നത് എങ്ങനെയാണ് സ്വകാര്യവൽക്കരണമാകുന്നത്?

ഒന്നോ രണ്ടോ ചട്ടങ്ങളിലെ വ്യത്യാസം മാറ്റിവച്ചാൽ 2007-ൽ ഉണ്ടാക്കിയ താരിഫ് നിയമത്തിന്റെ കരടുമായി ഈ കരടിനും കാര്യമായ വ്യത്യാസങ്ങൾ ഒന്നും കാണുന്നില്ല എന്നതാണ് വാസ്തവം. മാത്രവുമല്ല, 2007-ലെ കരടിൽ ഉണ്ടായിരുന്ന മണ്ടത്തരങ്ങളും തെറ്റായ വിവരങ്ങളും ഈ കരടിലും ആവർത്തിച്ചിരിക്കുന്നു!

എന്നാൽ കരടിലെ മേന്മക്കുറവോ മണ്ടത്തരങ്ങളോ തെറ്റുകളോ വിഷയമാക്കാതെ വൈദ്യുതി നിയമത്തിൽ നിന്നോ പോളിസികളിൽ നിന്നോ വ്യതിയാനങ്ങൾ ഉണ്ട് എങ്കിൽ അവ വ്യക്തമാക്കി ചർച്ചക്ക് എടുക്കാതെ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമത ഉണ്ടാക്കേണ്ടുന്ന കാര്യങ്ങളെ അഭിസംബോധന ചെയ്യാതെ, സ്വകാര്യവൽകരണ ഉമ്മാക്കി ഉയർത്തി കാര്യങ്ങൾ വഴിതിരിച്ചു വിടുന്നതിന്റെ ഉദ്ദേശം വ്യക്തമാണ്.

KSEBL എന്ന പൊതുമേഖലാ കമ്പനിയിൽ അവ്യക്തവും സുതാര്യതയില്ലാത്തതുമായ പ്രവർത്തനങ്ങളും വരവു ചെലവു കണക്കുകളും നിലനിർത്തി, യാതൊരു പ്രവർത്തന കാര്യക്ഷമതയും ഇല്ലാത്ത ഒരു സംവിധാനത്തിൽ, വേണ്ടപ്പെട്ട ഭരണകക്ഷി പോഷകസംഘടനാ നേതാക്കൾക്കും അധികാര ദല്ലാളന്മാർക്കും പൊതുവിഭവങ്ങൾ കൊള്ളയടിക്കാനുള്ള ഒരു താവളമായി തുടരണം എന്നതാണോ ഇവരുടെ ആവശ്യം?!

വ്യക്തവും കൃത്യവുമായ കണക്കുകളോടെ കാര്യങ്ങൾ സുതാര്യവും കാര്യക്ഷമവുമാക്കാൻ വേണ്ട നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ പറയുന്നത് എങ്ങനെയാണ് സ്വകാര്യവൽക്കരണമാകുന്നത് ?

സ്വതന്ത്രമായി ഭരണഘടനാ സ്ഥാപനവും അർദ്ധ ജുഡീഷ്യറി സ്ഥാപനവുമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന വൈദ്യുത റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനെതിരെ ഹർജിയുമായി വൈദ്യുത മന്ത്രിയെ കാണാൻ പോയിരിക്കുന്നതിന്റെ ഉദ്ദേശശുദ്ധി തന്നെ എന്തായിരിക്കാം....?

വൈദ്യുതി നിയമപ്രകാരം സ്വതന്ത്രമായി പ്രവർത്തിക്കേണ്ടുന്ന ഒരു ഭരണഘടനാ സ്ഥാപനമാണ് എന്നതും വൈദ്യുതി താരിഫ്

നിശ്ചയത്തിലും ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവർത്തന ങ്ങളിലും സർക്കാരിന്റെ ഇടപെടലുകൾ ഒഴിവാക്കുക എന്നതുമാണ് വൈദ്യുത റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനുകളുടെ രൂപീകരണ ത്തിലെ അടിസ്ഥാന ആവശ്യകതയായി വൈദ്യുത നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ ലക്ഷ്യങ്ങളിൽ പറയുന്നത് എന്നറിയാത്തവരല്ലല്ലോ ഇവർ ...!

എന്നാൽ കമ്മീഷന്റെ സ്വതന്ത്രവും നീതിപൂർവ്വവുമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഇഷ്ടപ്പെ ടാത്തവർ ഇന്ന് അത് ഒരു വകുപ്പു മന്ത്രിയുടെ കീഴിലാണ് എന്നു പ്രചരിപ്പിക്കുന്ന രീതിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നത് ചില പ്രത്യേക അജണ്ടക ളോടും ഉദ്ദേശങ്ങളോടും കൂടിയാണ് എന്നത് വ്യക്തം! ഇഷ്ടക്കാരെയും പാർട്ടിക്കാരെയും പാദസേവകരെയും റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനിൽ നിയമിച്ചിട്ടും കാര്യങ്ങൾ സ്വന്തം വഴിക്ക് കൊണ്ടുവന്ന് KSEBL എന്ന സ്ഥാപനത്തിൽ കാട്ടിക്കൂട്ടിയ കൊള്ളകളെ വെളുപ്പിക്കൽ പണ്ടത്തേപോലെ ആവുന്നില്ല എന്നത് ഇവരെ വല്ലാതെ അലോസരപ്പെടുത്തുന്നുവോ ?

ആത്യന്തികമായി ഇതെല്ലാം ഒരു ഭരണഘടനാ സ്ഥാപനത്തിന്റെ അന്തസ്സിനെ ഇടിച്ചു കാണിക്കുക എന്നതിൽ അവസാനി ക്കുന്നു എന്നത് സംസ്ഥാനത്തെ ഊർജ്ജ മേഖലയ്ക്ക് ഒട്ടും ആശാസ്യകരമായ കാര്യമല്ല എന്നത് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാതെ വയ്യ.

റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ താരിഫ് റഗുലേഷൻ ഉണ്ടാക്കേണ്ടത് വൈദ്യുത നിയമത്തിനും National electricity policy Tariff Policyയ്ക്കും അനുസരണമായും പൊതുജന ങ്ങളിൽ നിന്നും stake holders ൽ നിന്നും അഭിപ്രായ ങ്ങൾ സ്വീകരിച്ചും ആണ്.

Cu process-ൽ സർക്കാരിന്റെ ഇടപെട ലിന് യാതൊരു പ്രസക്തിയും ഇല്ല എന്ന താണ് വാസ്തവം.

ചട്ടം പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതിന് മുൻപ് നിയമസഭാ ലൈബ്രറിയിൽ വയ്ക്കേണ്ടതും സാമാജികർക്ക് അഭിപ്രായം പറയാൻ അവസരം നൽകേണ്ടതുമാണ് എന്നതാണ് വ്യവസ്ഥ.

എന്നാൽ വൈദ്യുതി നിയമത്തിലെ അടിസ്ഥാന വ്യവസ്ഥകളും പോളിസികളിലെ നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ അന്തഃസത്തക്കും വിരുദ്ധ മായ യാതൊന്നും കമ്മീഷന് ചട്ടത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്താനാവില്ല എന്നതാണ് ശരിയായ തത്ത്വം.

മാത്രവുമല്ല ഇങ്ങനെ ഉണ്ടാക്കുന്ന എല്ലാ ചട്ടങ്ങളും ഹൈക്കോടതിയുടെയും സുപ്രീം കോടതിയുടെയും നിയമപരമായ scrutiny യ്ക്ക് വിധേയവുമാണ്.

പിന്നെ വളയമില്ലാതെ ചാടുന്ന സർക്കാർ സംവിധാനത്തെ ചിലർ കൂട്ടുപിടിക്കുന്ന തിന്റെയും അവശ്യമില്ലാത്ത കാര്യങ്ങളിൽ ഇടപെടാൻ പ്രോൽസാഹിപ്പിക്കുന്നതിന്റെയും ചേതോവികാരം എന്താണ് എന്നത് വ്യക്തം.

കരട് ചട്ടം പഠിച്ച് നല്ല അഭിപ്രായങ്ങൾ പറഞ്ഞു കൊടുക്കുന്നതിലും കൂടുതൽ എന്താണ് ഇക്കാര്യത്തിൽ സർക്കാരിന് ഇവിടെ നിയമപരമായി ചെയ്യാനാവുക?

ഇങ്ങനെയുള്ള കാര്യങ്ങളിൽ കമ്മീഷനെ സഹായിയ്ക്കാനും ഉപദേശിക്കാനും നയിക്കാ നുമല്ലേ വൈദ്യുതി നിയമം വിഭാവന ചെയ്തി രിക്കുന്ന നിയമാനുസൃതമായ Advisory Committee ഉള്ളത്.

Advisory committee യിൽ ഈ പറയുന്ന പല ഭരണകക്ഷി പോഷക സംഘടനകളും പാർട്ടി പ്രധാനികളും അംഗങ്ങളല്ലേ? ഈ സ്ഥാനമാനങ്ങൾ വേണ്ടസ്ഥലത്ത് വേണ്ടരീതി യിൽ ഉപയോഗിക്കാതെ യാതൊരു പ്രസക്തി യും ഇല്ലാത്ത കാര്യങ്ങളിൽ സർക്കാരിനെ വലിച്ചിഴക്കുന്നതിന്റെ ഉദ്ദേശശുദ്ധിയുടെ ആവശ്യം എന്താണ് ?

സെക്ഷൻ 107, 108 പ്രകാരമുള്ള സർക്കാർ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഇവിടെയും ഉപയോഗിക്കാ മെന്നാണ് ചിലരുടെ വാദം!

എന്നാൽ ഈ വകുപ്പുകൾ എപ്പോൾ ബാധകമെന്നും എവിടെ ബാധകമെന്നതിനും നിയമപരമായ വ്യക്തത ബഹുമാനപ്പെട്ട

കവിത

പുത്തൻ കാലം

Er. മഹേഷ് ടി.
അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ

കാലം ഇത് കലികാലമെന്നു ചൊൽകിലും
എത്ര സൗഭാഗ്യർ നാം ഈ നേരം വരേയും
ഉൻമേഷത്തോടെ ഉണർത്തുവാൻ
പൂവാലൻ കോഴി തൻ കൂവലില്ലെങ്കിലും

പകലുകൾ ആനന്ദതുന്ദിലമാക്കുവാൻ
കുയിലമ്മപ്പെണ്ണിൻ കിളിനാദമില്ലെങ്കിലും
ഭീകരമാം രാത്രിയിൽ നാം തനിച്ചല്ല -
യെന്നാശ്വസിയ്ക്കുവാനിന്ന്
ചീവിടിൻ കോലാഹലം കേൾപ്പതില്ലെങ്കിലും

നേരംപോക്കുകളിലേറ്റു പാടുവാൻ
മഞ്ഞക്കിളിയും ഉപ്പൻ കൂറ്റനും
മറഞ്ഞു പോകിലും

ഓർമ്മതൻ വസന്ത നിമിഷങ്ങളിൽ
രമിയ്ക്കുവാൻ സഹായിയായി
കരുത്തനാം മൊബൈൽ ഫോൺ
കരവലയത്തിൽ ലഭ്യമായി
ശക്തനാം വൈദ്യുതിയെ കൂട്ടുപിടിച്ചാ
ഇരുണ്ടകാലത്തെ ഓർമ്മകൾ മാത്രമാക്കി

✵

സുപ്രീംകോടതിയുടെ ഉത്തരവുകളിലൂടെ ഉണ്ടായിട്ടുള്ളതാണ്.

വൈദ്യുതി നിയമത്തിന്റെ അന്തഃസത്തയെയും പോളിസികളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങളെയും contradict ചെയ്തു കൊണ്ട് ഈ അധികാരം ഉപയോഗിക്കാനാവില്ലല്ലോ..!

വൈദ്യുത മേഖലയെ സംബന്ധിച്ച സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ പോളിസികൾ എവിടെയൊക്കെയാകാം എന്നതിനും എങ്ങനെയൊക്കെ ആകാം എന്നതിനും ഏതറ്റംവരെ പോകാം എന്നതിനും വ്യക്തതയുണ്ടല്ലോ!

എങ്ങനെയായാലും സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് ഈ വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ കൊടുക്കാനുള്ള അധികാരം കമ്മീഷൻ റഗുലേഷൻ (ചട്ടങ്ങൾ) ഉണ്ടാക്കുമ്പോഴല്ല ഉപയോഗിക്കേണ്ടത് എന്നതിൽ സംശയമൊന്നുമില്ല!

ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമ്പോൾ നിർബന്ധമായും നടത്തേണ്ട പൊതുജന അഭിപ്രായ രൂപീകരണത്തെ discredit ചെയ്യുന്ന യാതൊന്നും സർക്കാരിന് നിയമപരമായി ചെയ്യാനാവില്ല എന്നത് വ്യക്തം.

പിന്നെ Advisory Committeeയിൽ അംഗമായിരുന്ന് ശരിയായ ഗോൾ പോസ്റ്റിൽ കൃത്യമായി ഗോളടിയ്ക്കാൻ അവസരമുണ്ടായിട്ടും അത് സമയത്ത് ചെയ്യാതെ നേരെ ഗാലറിയിലേക്ക് ഗോളടിക്കുന്നതാണല്ലോ ചിലരുടെ ലക്ഷ്യം.

✵

മടിയിൽ കനമുള്ളവർ വഴിയിൽ നിലവിളിക്കുന്നു.

ഗുരുജി

കൃത്യമായ സീനിയോറിറ്റി മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ച് ഡയറക്ടർമാരെ നിയമിച്ചപ്പോൾ ചില നിലവിളികളാണ് ഉയർന്നു വന്നത്. അയ്യോ പോയേ, അധികാരം പോയേ എന്ന് ചില സംഘടനാ നേതാക്കളുടെ ശബ്ദമായിരുന്നു അതെന്നു നിലവിളി കുറേക്കൂടി ഉച്ചത്തിലായപ്പോഴാണ് ആളുകൾക്ക് മനസ്സിലാകുവാൻ തുടങ്ങിയത്. ഇതിന് മുമ്പ് ഇങ്ങനെ ഒരു സംഭവം ചരിത്രത്താളുകളിലൊന്നും എഴുതി വയ്ക്കാത്തതുകൊണ്ട് എല്ലാവർക്കും പുതുമയായിത്തോന്നി. ഡയറക്ടർമാരെ നിയമിച്ചിരുന്നത് ഞാനാണേ എന്നു വിളിച്ചുപറഞ്ഞു നടന്നിരുന്ന ചിലർ പുതിയ ഡയറക്ടർമാരെ നിശ്ചയിച്ചത് അറിഞ്ഞില്ല എന്ന് പുറത്തറിഞ്ഞത് വളരെ നാണക്കേടായിപ്പോയി എന്ന ചിന്തയാണ് ഇവരുടെ നിലവിളി ഉച്ചത്തിലാവാൻ കാരണമായത്. അധികാര ചിഹ്നങ്ങളുടെ ആലങ്കാരികതയില്ലെങ്കിൽ ജീവിക്കുവാൻ തന്നെ ബുദ്ധിമുട്ടായതുകൊണ്ടാണ് ഇവരുടെ നിലവിളി എല്ലാവരും ശ്രദ്ധിച്ചത്. സ്വന്തം സംഘടനയിൽ പെട്ടവർ തന്നെ പരസ്പരം ചോദിച്ചു, എന്താ എന്തുപറ്റിയെന്നു ചോദിച്ചു കൊണ്ടേയിരുന്നു.

എച്ച്.ആർ.എം. ചീഫ് എൻജിനീയറെയും ഡെപ്യൂട്ടി ചിഫ് എൻജിനീയറെകൂടി മാറ്റി നിശ്ചയിച്ചപ്പോൾ ഒരിക്കലുമില്ലാത്ത രീതിയിലുള്ള കരച്ചിലാണ് പുറത്തു വന്നത്. അത് കഴിഞ്ഞ് എച്ച്.ആർ.എം. ചീഫ് എൻജിനീയറുടെ ഓഫീസിൽ നടന്ന ചില താളപ്പിഴകളുടെ നിറം ചാർത്തിയുള്ള കഥകൾ പുറത്തു വരാൻ തുടങ്ങിയപ്പോഴാണ് ശാസ്ത്രസാഹിത്യ പരിഷത്തുകാരുടെ സ്ഥിരം ചോദ്യമായ എന്തുകൊണ്ട്, എന്തുകൊണ്ട്, എന്തുകൊണ്ടെന്നതിന്റെ ഉത്തരം കിട്ടിയത്. പിന്നീടാണ് എല്ലാവർക്കും മനസ്സിലായത്, മടിയിൽ നല്ലപോലെ കനമുള്ളതുകൊണ്ടാണ് വഴിയിൽ കിടന്നു നിലവിളിക്കുന്നതെന്നും കുറെയധികം ഉപ്പു തിന്നിട്ടുള്ളതുകൊണ്ട് കുറച്ചൊന്നും വെള്ളം കുടിച്ചതുകൊണ്ട് കരച്ചിൽ നിർത്തുവൻ സാധിക്കില്ല എന്നും. അതുവരെ അരമന രഹസ്യമായിരുന്ന കാര്യം അങ്ങാടിപ്പാട്ടായി എന്ന ഒരു ഗുണം ഈ നിലവിളി കൊണ്ടുണ്ടായി. കുറച്ചു ദിവസം ഈ നിലവിളി പലരും ശ്രദ്ധിച്ചില്ലെന്നു തോന്നിയപ്പോൾ പത്രത്തിലും ടിവിയിലും ടെലികാസ്റ്റ് ചെയ്ത് മലയാളികളെയെല്ലാം അറിയിച്ചു നോക്കിയിട്ടും കാര്യമായ അനക്കങ്ങളൊന്നും എവിടെനിന്നും കണ്ടില്ല.

സമാധാനത്തിന്റെ വെള്ളരിപ്രാവുകളെ ആരും പറത്തിയില്ല. ചേട്ടൻ ബാവയും അനിയൻ ബാവയും കൂടി എത്ര ബഹളമുണ്ടാക്കിയിട്ടും ആരും മൈൻഡ് ചെയ്യുന്നില്ല എന്നുകണ്ട് പല ഉയരങ്ങളിലേക്കും കയറി ചെന്ന് ആകുലതകളറിയിച്ച് കാത്തിരിക്കുകയാണ് ചേട്ടൻ ബാവയും അനിയൻ ബാവയും. വഴിയിൽ കിടന്നു നിലവിളിക്കുന്നതിനിടയിലാണ് സംസ്ഥാന വിജിലൻസ് സംഘം വൈദ്യുതി ഭവനിൽ കയറി വന്നത്. ഇത് ഒരു ഞെട്ടലാണ് മറ്റുള്ളവരിൽ ഉണ്ടാക്കിയത്. ഇങ്ങനെ ഒരു പരിശോധന ഉണ്ടാവുമെന്നറിഞ്ഞിരുന്ന ചേട്ടൻ ബാവ അതു തടയുന്നതിന് അങ്ങേയറ്റം പരിശ്രമിച്ചുകൊണ്ടേയിരുന്നു. അതിനു വേണ്ടിയാണ് ചീഫ് എൻജിനീയറെ മാറ്റിയേ പറ്റൂ എന്ന് വാശിപിടിച്ച് അലമുറയിട്ട് വാവിട്ട് നിലവിളിച്ചത്. ഉപ്പ് ഇരുന്ന കടലാസുകളിലെ വിരലടയാളങ്ങളാണ് വിജിലൻസ് സംഘം പരിശോധിക്കുന്നതെന്നറിഞ്ഞതോടുകൂടി അനിയൻ

ബാവ വേഗം സ്ഥലം വിട്ടു. ചേട്ടാ കാര്യങ്ങൾ നോക്കിക്കോളൂ എന്നു പുറത്ത് കൈ തട്ടി പറഞ്ഞുകൊണ്ട് സ്ഥലം കാലിയാക്കി. അതോടുകൂടി ചേട്ടൻ ബാവയ്ക്കാകെ ഭയമായി. ഉപ്പു കളിരുന്ന കടലാസിലെ കൈരേഖകളെങ്ങാനും തെളിഞ്ഞു വന്നാൽ കാര്യം കട്ടപൊക. വേഗം ഡൽഹിയിലേക്കു കയറ്റി അയച്ച നേതാവിന്റെ വീട്ടുപടിക്കലായി പിന്നെ നിലവിളിയുടെ പ്രഭവ കേന്ദ്രം. അതിന്റെ അലകൾ ഇപ്പോഴും കേട്ടുകൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു. ഡൽഹിയിൽ പോയ നേതാവിന്റെ കരുണയും കാത്ത് ഗേറ്റിൽ നിൽക്കുകയാണെന്നാണ് വർത്തമാനം. ഡൽഹിയിൽ നിന്നു വരുന്ന വണ്ടികളിലേക്കു ഉറ്റുനോക്കി നിൽക്കുകയാണ് ഇപ്പോൾ. ഉപ്പു തിന്നു മടിയിൽ കനമേറെയായതിന്റെ ഭാരവും താങ്ങി വഴിയിൽ കിടന്നു നിവിളിക്കുകയാണ്.

അനിയൻ ബാവ പോയപ്പോൾ കൂടെയുണ്ടായിരുന്ന സംഘവും ഉപേക്ഷിച്ചു പോകുമെന്ന അവസ്ഥയിലാണ് ഇപ്പോൾ ഉള്ളത്. സംഘം ഉപേക്ഷിക്കാതിരിക്കാൻ നേരത്തെ തന്നെ അതിനുള്ള മാർഗം പുള്ളി തെരഞ്ഞെടുത്തിരുന്നു. ഇനി സംഘത്തിന് പിൻവാങ്ങുവാൻ ബുദ്ധിമുട്ടാണെന്നപോലെയായിരിക്കുകയാണ്.

ഈയിടെ പാലക്കാട് കളക്ടറേറ്റിൽ ഒരു മനുഷ്യചങ്ങല സംഘടിപ്പിച്ചിരുന്നു, സമര മാർഗമായി. എന്തിനാണെന്ന് അന്വേഷിച്ചവർക്കു കൗതുകം തോന്നി. റവന്യൂ വകുപ്പ് കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന രാഷ്ട്രീയകക്ഷി വല്യേട്ടന്റെ സംഘടനാ നേതാക്കൾക്ക് നിയന്ത്രിക്കുവാനുള്ള അധികാരം നൽകുന്നില്ല എന്നു പരാതി വിളിച്ചു പറയുന്നതിനായിരുന്നു ഈ മനുഷ്യചങ്ങല. ഏതു കക്ഷി വകുപ്പു ഭരിച്ചാലും അതിന്റെ നിയന്ത്രണം ഞങ്ങൾക്കു വേണമെന്നുള്ള വാശിയാണ് വല്യേട്ടന്റെ ഉദ്യോഗസ്ഥ സംഘട്ടനങ്ങൾക്കു കാരണം.

നേതാക്കൾക്ക് അധികാര ചിഹ്നങ്ങളില്ലാതെ ജീവിക്കുവാൻ പ്രയാസമായ അത്തരം നേതാക്കളുടെ നിലവിളികളാണ് നമ്മൾ കേട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. കാലം കരുതി വച്ചിരിക്കുന്ന കാവ്യനീതിപോലെ മറ്റുള്ളവർക്കു തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ അവരെ കുറ്റം പറഞ്ഞിട്ടു കാര്യമില്ല.

✵

കാർമേഘം ഒഴിഞ്ഞ മാനത്ത് പ്രതീക്ഷയുടെ വെളിച്ചം തെളിഞ്ഞു

ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഓർഡറുകൾ ഓരോന്നായി ഇറങ്ങിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്, ഇറങ്ങിയ ഉത്തരവുകളെ കുറിച്ച് പരാതികൾ അധികം ഉയരുന്നില്ല, മുൻ വർഷങ്ങളിൽ ഓൺലൈൻ എന്ന് പറഞ്ഞു കൊണ്ട് ഇറക്കുമ്പോഴും ഓർഡറുകൾ ഇറങ്ങിയിരുന്നത് ചിലരുടെ own line വെച്ചായിരുന്നുവെന്നത് പകൽ പോലെ വ്യക്തമായിരുന്നു, ഇപ്പോൾ അത്തരം ഇടപെടലുകൾ ഒഴിവായപ്പോൾ കാർമേഘം ഒഴിഞ്ഞ ആകാശംപോലെ മാനം തെളിഞ്ഞു,എല്ലാവരുടെയും ആത്മാഭിമാനവും വളർന്നു.

നേരത്തെ എത്ര ഇൻഡക്സ് ഉണ്ടെങ്കിലും ചിലരുടെ ചൂണ്ടു വിരലുകൾക്കനുസരിച്ചായിരുന്നു കാര്യങ്ങളുടെ ഗതി വിഗതികൾ. ഗ്രീവൻസ് അപേക്ഷകളും അങ്ങിനെ തന്നെ ആയിരുന്നു, ഇന്ന് അതൊക്കെ മാറി തുടങ്ങുന്നു എന്ന് കാണുന്നത് എല്ലാവർക്കും സന്തോഷം നൽകുന്നു, ചൂണ്ടുവിരൽ നീട്ടി അധികാരത്തിന്റെ അടയാളങ്ങൾ മുഖമുദ്രയാക്കിയിരുന്നവർ ഇപ്പോൾ അതിർവരമ്പുകൾക്ക് പുറത്തായതോടെ ശാന്തി ലഭിച്ചു തുടങ്ങിയിരിക്കുന്നു.

കെ.എസ്.ഇ.ബി. ലിമിറ്റഡ് ചില മെച്ചപ്പെടുത്തൽ ചിന്തകൾ

Er. K.G. Potty
Assistant Executive Engineer

ബഹുമാനപ്പെട്ട വൈദ്യുതി മന്ത്രിയും ചെയർമാനും ഡയറക്ടർമാരും മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും മാറി പുതിയ ടീം ചാർജെടുത്ത സാഹചര്യത്തിൽ മുൻപ് ഉന്നയിച്ച ചില നിർദേശങ്ങൾ പരിഗണിക്കപ്പെടും എന്ന പ്രതീക്ഷയിൽ ഒരിക്കൽ കൂടി പങ്കുവെക്കുന്നു.

1. **Human Reosurce Management**

ഒരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഏറ്റവും വലിയ ശക്തി ആ സ്ഥാപനത്തിന്റെ മനുഷ്യ വിഭവ ശേഷിയാണ്. അറിവും അർപ്പണ ബോധവും ലക്ഷ്യം കൈവരിക്കാനുള്ള മിടുക്കും ഉള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരിലൂടെ മാത്രമേ ഒരു സ്ഥാപനത്തിന് മുന്നേറാനാവൂ. KSEBL-നെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം നിലവിലെ HRM പോളിസി ഒട്ടും ആശാസ്യമല്ല. സെക്രട്ടറിയേറ്റ് പോലെയുള്ള ഗവണ്മെന്റ് ഓഫീസുകളിൽ നടന്നുവരുന്ന സീനിയോറിറ്റി പ്രൊമോഷൻ KSEBL പോലെയുള്ള ഒരു എൻജിനീയറിംഗ് സ്ഥാപനത്തിന് ഒട്ടും യോജിച്ചതല്ല. ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിന് എഴുതിയ പരീക്ഷയുടെ rank list പിന്നീടുള്ള മുപ്പതോ അതിലധികമോ വർഷങ്ങളിൽ ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ ജോലിയിലുള്ള സാധ്യതകളെ(Career Advancement Possibility) നിശ്ചയിക്കുന്ന രീതി പ്രാകൃതവും മടിയന്മാരെ സൃഷ്ടിക്കുന്നതുമാണ്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ ആത്മാർത്ഥമായി ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് അങ്ങനെയല്ലാത്തവരെയപേക്ഷിച്ച് യാതൊരു മെച്ചവും ഉണ്ടാവുന്നില്ല.

ജോലിയിലുള്ള അർപ്പണ ബോധവും കഴിവും കൊടുക്കുന്ന targets achieve ചെയ്യുന്നതിനുള്ള സാമർഥ്യവും കണക്കിലെടുത്തു വേണം ഓരോ ഉദ്യോഗസ്ഥനെയും മുകളിലുള്ള ചുമതലകളിലേക്ക് നിയോഗിക്കുവാൻ. Seniority promotion ഉടൻ നിർത്തലാക്കുകയും Performance Based Promotion നടപ്പാക്കുകയും വേണം.

ഓരോ വിഭാഗത്തിലും സാങ്കേതിക മികവ് പുലർത്തുന്നവരെ അതാത് വിഭാഗത്തിൽ ഉയർന്ന തസ്തികകളിലേക്ക് പരിഗണിക്കണം. ഇപ്പോഴത്തെ രീതിയിൽ എല്ലാ മേഖലയിലും ഉപരിപ്ലവമായ അറിവ് മാത്രമാണ് ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്ക് ഉണ്ടാവുന്നത്. സാങ്കേതിക പരിജ്ഞാനം അത്യാവശ്യമുള്ള തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്നതിൽ ഇത്തരം ജനറലിസ്റ്റുകൾ മടിക്കുന്നു. ഏതെങ്കിലും വിഭാഗത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയർ മുതൽ മുകളിലോട്ടുള്ള തസ്തികകളിൽ ആ വിഭാഗത്തിലെ മികച്ച സാങ്കേതിക അറിവ് അത്യന്താപേക്ഷിതമായിരിക്കെ ഇപ്പോഴത്തെ രീതിയിൽ ഓരോ എൻജിനീയറെയും മൂന്നു വിഭാഗങ്ങളിലും മാറി മാറി പോസ്റ്റ് ചെയ്ത് ഒരു വിഭാഗത്തിലും ആഴത്തിലുള്ള അറിവോ അനുഭവ പരിചയമോ ഇല്ലാത്ത സീനിയർ എൻജിനീയർമാരെ സൃഷ്ടിക്കുന്നത് സ്ഥാപന താല്പര്യത്തിന് ഗുണകരമല്ല.

കാലാകാലങ്ങളായി 11 കെ.വി.യിലും LT യിലുമായി അശാസ്ത്രീയമായി കൂട്ടിച്ചേർത്ത ലൈനുകൾ ഫീൽഡിൽ അതീവ സങ്കീർണമായ അവസ്ഥയാണ് സൃഷ്ടിച്ചിരിക്കുന്നത്. ജോലി ചെയ്യുന്നതിനാവശ്യമായ അടിസ്ഥാന വിദ്യാഭ്യാസയോഗ്യത ഇല്ലാത്ത ആളുകൾ വർക്കർ, ലൈൻമാൻ, ഓവർസിയർ തസ്തിക

കളിൽ ജോലിചെയ്യുന്നതുമൂലം മേൽപ്പറഞ്ഞ സാങ്കേതികത ശരിയായി മനസ്സിലാക്കാനാവാതെ വളരെയധികം അപകടങ്ങൾ ഉണ്ടാവുന്നുണ്ട്. ലൈൻമാൻ, ഇലക്ട്രിസിറ്റി വർക്കർ തുടങ്ങിയ ജീവനക്കാരുടെ അടിസ്ഥാന യോഗ്യത ITI സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ആയി ഉടൻ നിശ്ചയിക്കണം. നിലവിൽ ഈ യോഗ്യത ഇല്ലാത്തവർ രണ്ടു വർഷത്തിനുള്ളിൽ ഇവ ആർജിക്കണമെന്ന് നിഷ്കർഷിക്കണം. ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യതയുള്ള പതിനായിരക്കണക്കിന് ഉദ്യോഗാർഥികൾ ഉള്ള സംസ്ഥാനത്ത് ഇനിയെങ്കിലും ശരിയായ വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത അടിസ്ഥാന യോഗ്യതയാക്കി നിശ്ചയിക്കണം.

വളരെപ്പെട്ടെന്ന് തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുകയും നടപ്പിൽ വരുത്തുകയും ചെയ്യേണ്ട വൈദ്യുതി കമ്പനിയിൽ സർക്കാർ ഓഫീസുകൾക്കു സമാനമായ അച്ചടക്ക നടപടികൾ ഫലപ്രദമല്ല.കമ്പനി ആക്ട് പ്രകാരമുള്ള കുറേക്കൂടി എഫക്റ്റീവ് ആയ ഡിസ്സിപ്ലിനറി നിയമങ്ങൾ കൊണ്ടുവന്നാലേ മാനേജ്മന്റ് ആഗ്രഹിക്കുന്ന വേഗത്തിൽ കാര്യങ്ങൾ നടപ്പാക്കാനാവൂ.

2. Revenue Management:

a) **Dues From Government:** കാലാകാലങ്ങളായി കുമിഞ്ഞു കൂടിയിട്ടുള്ള സർക്കാർ കുടിശ്ശികകളുടെ കാര്യത്തിൽ സുതാര്യവും സമയബന്ധിതവുമായ ഒരു കർമ്മ പരിപാടി ഉടൻ ആവിഷ്കരിക്കണം. Govt.policy യുടെ ഭാഗമായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെടുന്ന, KSEBL ന് സാമ്പത്തിക ബാധ്യത ഉണ്ടാക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളിൽ Govt. payment സമയബന്ധിതമായി KSEBL-ന് കിട്ടുന്നു എന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തണം.

സ്ഥാപനത്തിന്റെ കാലാനുസൃതമായ Technical upliftment ന് പണം കണ്ടെത്തുന്നതിന് ആവശ്യമെങ്കിൽ ലിമിറ്റഡ് കമ്പനി എന്ന നിലയിൽ ഷെയർ മാർക്കറ്റിൽ list ചെയ്യാവുന്നതാണ്. KSEBL പോലെ ജനഹൃദയങ്ങളിൽ ആഴത്തിൽ സ്വാധീനമുള്ള സ്ഥാപനത്തിന് IPO Subscription കിട്ടുന്നതിന് ഒരു ബുദ്ധിമുട്ടും ഉണ്ടാവുകയില്ല.

നമ്മൾ ഫീൽഡിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന എല്ലാ മെറ്റീരിയലുകളുടെയും വില നമ്മുടെ ജീവനക്കാർക്ക് അറിയേണ്ടതായുണ്ട്. ഇത്, അശ്രദ്ധമായ ഉപയോഗം വലിയതോതിൽ കുറയ്ക്കാൻ സഹായിക്കും. സെക്ഷൻ ഓഫീസുകളിൽ സ്റ്റോർ കീപ്പർ ആയി ഒരാളെ ചുമതലപ്പെടുത്തുകയും അതാത് ദിവസം ഫീൽഡ്ലേക്ക് കൊണ്ടുപോകുന്നതും തിരിച്ച് കൊണ്ടു വരുന്നതുമായ എല്ലാ മെറ്റീരിയലുകളും കൃത്യമായി അക്കൗണ്ട് ചെയ്യുന്നതും വിതരണ മേഖലയിലെ മെറ്റീരിയൽ മാനേജ്മെന്റ് കാര്യക്ഷമമാക്കും.

b) **Power Purchase :** ഒട്ടും ലാഭകരമല്ലാത്ത long term power purchase agreements റദ്ദാക്കണം. Energy exchange വഴി ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്കിൽ വളരെ സുതാര്യമായി power purchase നടക്കുന്നു എന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി പൊതുജനത്തിന് ലഭ്യമായ രീതിയിൽ daily data publish ചെയ്യണം. .

Col lection efficiency, arrears തുടങ്ങിയവ നിലവിൽ റിവ്യൂ ചെയ്യുന്ന രീതി തുടർന്നാൽ മതിയാകും. Dues recovery സമയബന്ധിതമായി നടത്തുന്നതിന് പ്രഗത്ഭരായ നിയമജ്ഞരെ ഉൾപ്പെടുത്തി കൃത്യമായ നിയമനടപടികൾ ഉറപ്പുവരുത്തണം. നിലവിലെ സ്റ്റാന്റിംഗ് കൗൺസൽ കാര്യക്ഷമമല്ല.

c) **Quarterly results:** മികച്ച കമ്പനികളിലേതു പോലെ മൂന്നു മാസം കൂടുമ്പോൾ results പബ്ലിഷ് ചെയ്യുന്ന രീതി കൊണ്ടു വരണം. സ്ഥാപനത്തിന്റെ പോക്ക് ശരിയായ ദിശയിലാക്കുന്നതിന് ഇത് അത്യാവശ്യ

മാണ്. എനർജി സെയിൽസ്, എനർജി purchase, operational cost, net profit, consumers added during the quarter തുടങ്ങിയ ഏകകങ്ങൾ സുതാര്യമായ പൊതു പരിശോധനക്ക് ലഭ്യമാവുകയും ജീവനക്കാർക്ക് അടക്കം സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ കുറിച്ച് ശരിയായ വിവരങ്ങൾ ലഭ്യമാവുകയും ചെയ്യും.

3. Reliable Network :

പൊതുജനങ്ങൾ സ്ഥാപനത്തെ വിലയിരുത്തുന്നത് വിതരണ വിഭാഗത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമത നോക്കിയിട്ടാണ്. വളരെ പഴക്കം ചെന്നതും അശാസ്ത്രീയമായി നിർമിച്ചതും അപകടകാരണമായേക്കാവുന്നതുമായ മുഴുവൻ ലൈനുകളും അടിയന്തിരമായി പുനർനിർമിക്കണം. ജനസാന്ദ്രത കൂടിയ പ്രദേശങ്ങളിൽ മെച്ചപ്പെട്ട reliability ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി RMU, UG കേബിൾ, ABC, covered conductor, pocket substations തുടങ്ങിയവ കാലതാമസം കൂടാതെ നടപ്പാക്കണം. വളരെ പെട്ടെന്ന് ജോലികൾ തീർക്കുന്നതിന് സർക്കിൾതലത്തിൽ mobile restoration team പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്. 11കെ.വി. ഫീഡറുകൾ optimum usage ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിന് feeder data ലൈവ് ആയി distribution സെക്ഷനുകൾക്ക് ലഭ്യമാക്കണം. Aerial lift, hotline maintenance, thermal image camera തുടങ്ങിയ സാങ്കേതിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ഉടൻ നടപ്പാക്കണം.

നിലവിലെ സ്ഥിതി മഴക്കാർ ആകാശത്ത് കാണുമ്പോഴേ സപ്ലൈ പോകുന്നതാണ് . നല്ല ഒരു മഴ കഴിഞ്ഞാൽ പല ഫീഡറുകളും മണിക്കൂറുകൾ, ചിലപ്പോൾ ഒരു ദിവസം തകരാറിലാവുന്നു. ശക്തിയായ കാറ്റോ മറ്റോ ഉണ്ടായാൽ പോസ്റ്റുകൾ വളരെയധികം ഒടിഞ്ഞ് വലിയ വിതരണ തടസ്സം ഉണ്ടാകുന്നു. ഇതിൽനിന്ന് കാര്യമായ പുരോഗതി ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് നിലവിലെ ഓവർഹെഡ് ലൈനുകൾ അണ്ടർ ഗ്രൗണ്ട് കേബിളുകളായി മാറ്റേണ്ടതായുണ്ട്.

ഇവിടെയാണ് യഥാർത്ഥ പ്രശ്നം. നിലവിലെ ഒരു റോഡുകൾക്കും ഒരു ശാസ്ത്രീയമായ ഡിസൈൻ (Boundary of road, foot path, service corridor) ഇല്ല. അതുകൊണ്ടു തന്നെ ഇത്തരം റോഡുകളുടെ നിലവിലെ സൈഡിൽ UG കേബിൾ സ്ഥാപിക്കുന്നത് കൂടുതൽ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കും. നമ്മൾ സ്ഥാപിക്കുന്ന കേബിളു കളുടെ മുകളിൽ ടാറിങ് വന്നാൽ പിന്നെ സ്ഥാപിച്ച കേബിളുകൾ അറ്റകുറ്റപ്പണി നടത്താനാവാതെ ഉപേക്ഷിക്കേണ്ടി വരും. മറ്റ് യൂട്ടിലിറ്റികൾ (വാട്ടർ അതോറിറ്റി, BSNL, പ്രൈവറ്റ് FO കേബിളുകൾ) നമ്മുടെ കേബിളുകൾ നശിപ്പിക്കാനുള്ള സാധ്യതയും വളരെ കൂടുതലാണ്.

അതുകൊണ്ട് സപ്ലൈ reliability materialize ചെയ്യണമെങ്കിൽ ആദ്യം റോഡുകളും സർവീസ് കോറിഡോറും ശരിയായി അടയാളപ്പെടുത്തുകയും റോഡിൽ സ്ഥാപിക്കേണ്ടി വരുന്ന വിവിധ യൂട്ടിലിറ്റി വർക്കുകൾ ഏകോപിപ്പിക്കുന്നതിന് ഒരു നോഡൽ ഏജൻസി നിലവിൽ വരുകയും ഏതു ജോലിക്കും NOC ബന്ധപ്പെട്ട യൂട്ടിലിറ്റിയിൽ നിന്ന് വാങ്ങണമെന്ന നിയമം കൊണ്ടുവരികയും വേണം. ഇത് താഴെ ഓഫീസുകളിൽ നിന്ന് ചെയ്യാവുന്ന കാര്യമല്ല. അതുകൊണ്ടു തന്നെ ഇക്കാര്യത്തിൽ എത്രയും വേഗം സർക്കാർ തലത്തിൽ തീരുമാനങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. നമ്മൾ പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്നു എന്ന് കരുതുന്ന പല സംസ്ഥാനങ്ങളിലും UG കേബിൾ നെറ്റ്‌വർക്ക് സ്ഥാപിക്കുന്നത് എളുപ്പമായതുകൊണ്ട് അവർ reliability വേഗത്തിൽ മെച്ചപ്പെടുത്തുകയും നമുക്ക് ഗ്രാന്റ് ലഭിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്യും. അതിനാൽ ഇത് അടിയന്തിര പ്രാധാന്യമുള്ള വിഷയമായി കൈകാര്യം ചെയ്യണം.

4. Projects management :

വിതരണ വിഭാഗത്തിലെ ക്യാപിറ്റൽ ജോലികളുടെ project management ഈ കഴിഞ്ഞ വർഷങ്ങളിലെല്ലാം പരിതാപകര മാണ്. ജോലികൾ സമയബന്ധിതമായി തീർക്കുന്നതിന് project management ൽ അടിസ്ഥാനപരമായ അറിവും താല്പര്യവും ഉള്ളവരെ മാത്രം അത്തരം ജോലികളിലേക്ക് പരിഗണി ക്കുക. ശാസ്ത്രീയമായി (based on data) മാത്രം projects നടപ്പാക്കുക. അശാസ്ത്രീയമായി കൂട്ടിച്ചേർക്കപ്പെടുന്ന ലൈനുകളും ട്രാൻസ് ഫോർമറുകളും സ്ഥാപനത്തിന് സാമ്പത്തിക ബാധ്യത വരുത്തിവയ്ക്കുകയും സുരക്ഷാ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുകയുമാണ് യഥാർത്ഥത്തിൽ ചെയ്യു ന്നത്.

5. Supply Chain Management :

സ്ഥാപനത്തിന്റെ മുന്നോട്ടു പോക്കിന് (പുതിയ projects ആയാലും നിലവിലെ network maintenance ആയാലും പുതിയ സർവീസ് കണക്ഷൻസ് ആയാലും) materials സമയബന്ധിതമായി ലഭ്യമാക്കേണ്ടതായുണ്ട്. ഇപ്പോഴത്തെ അവസ്ഥയിൽ മുന്നോട്ടു പോകാനാവില്ല. SCMവഴി നടത്തേണ്ട purchase ജോലികൾ ഫീൽഡ് ഓഫീസുകളിലേക്ക് അടിച്ചേൽപ്പിക്കുന്ന രീതി ഒട്ടും ആശാസ്യമല്ല. ഇക്കാര്യത്തിൽ അടിയന്തിര മെച്ചപ്പെടുത്തൽ അനിവാര്യമാണ്. ഒരു വർക്ക് AS ആയാൽ പിന്നെ മെറ്റീരിയൽ ലഭ്യതയെക്കുറിച്ച് ഫീൽഡ് ഓഫീസർ അന്വേഷിക്കേണ്ട ആവശ്യം വരാത്ത രീതിയിലാണ് SCM വിഭാവനം ചെയ്തത്. എന്നാൽ ഒരു വർക്കുകളും തീർക്കാനാവാത്ത രീതിയിൽ മെറ്റീരിയൽ ലഭ്യത പ്രശ്നമാവുകയാണ്. അടിയന്തിരമായി പരിഹാരം കാണേണ്ട വിഷയമാണിത്.

6. Accounting of HR used for other than Core business activities:

KSEBLന്റെ കോർ ബിസിനസിനു പുറമെ യുള്ള സൗര, നിലാവ്, കെ-ഫോൺ, ഫില മെന്റ് ഫ്രീ കേരള തുടങ്ങിയ പദ്ധതികളിൽ KSEBL ജീവനക്കാരെ ധാരാളമായി നിയോഗി ക്കുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ ഈ ജീവനക്കാരുടെ Efforts & related cost കൃത്യമായി ആ SPV ലേക്ക് അക്കൗണ്ട് ചെയ്യപ്പെടുന്നില്ല. ഇത് ജനങ്ങൾക്കിടയിൽ സ്ഥാപനത്തിൽ ആവശ്യ ത്തിലധികം ജീവനക്കാരുണ്ടെന്ന പ്രതീതി സൃഷ്ടിക്കുകയും എന്നാൽ ഓഫീസുകളിൽ അത്യാവശ്യ ജോലികൾ തീർക്കുന്നതിന് പോലും ജീവനക്കാർ ഇല്ലാത്ത സാഹചര്യം ഉണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്. കൂടാതെ ഇത്തരം ചെലവുകൾ അതാത് പ്രോജക്ടിൽ തന്നെ ബുക്ക് ചെയ്യപ്പെടേണ്ടതുമാണല്ലോ.

7. Separate & Exclusive Safety Wing:

നിലവിലെ സേഫ്റ്റി വിങ്ങിന്റെ പ്രവർ ത്തനം യുക്തിസഹമല്ലാത്തതു കൊണ്ടുതന്നെ വേണ്ടത്ര ഫലപ്രദമല്ല. ജോലി സമയബന്ധി തമായി തീർക്കാൻ ചുമതലപ്പെട്ടഉദ്യോഗസ്ഥരെ തന്നെ സേഫ്റ്റിയുടെ ചുമതല ഏൽപ്പി ക്കുന്നത് ആശാസ്യമല്ല. മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ഉള്ളതുപോലെ സേഫ്റ്റി പ്രത്യേക വിഭാഗ മാക്കുകയും സേഫ്റ്റി ഇൻസ്പെക്ഷൻ, ട്രെയിനിങ്, സേഫ്റ്റി മെറ്റീരിയൽ പ്രൊക്യൂർ മെൻറ് തുടങ്ങിയവ ആ വിഭാഗത്തിനെ ഏൽപ്പി ക്കുകയുമാണ് ഇക്കാര്യത്തിൽ ചെയ്യേണ്ടത്. ഡിവിഷൻ തലത്തിൽ ഒരു സേഫ്റ്റി ഓഫീസറും സെക്ഷൻതലത്തിൽ ഒരു സേഫ്റ്റി കോർഡിനേറ്ററും സേഫ്റ്റിയുടെ ജോലിക്കായി മാത്രം ആവശ്യമാണ്. എങ്കിൽ മാത്രമേ ഫലപ്രദമായി സേഫ്റ്റി നടപ്പാക്കാനാവൂ.

✵

ക്വാറി

Er. **അനീഷ് ഫ്രാൻസിസ്**
അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ

ഒരു കിഴവൻ രാക്ഷസന്റെ രൂപമായിരുന്നു ആ പാറക്കെട്ടിന്. അതിനു ചുറ്റും ചുവന്ന കുന്നുകൾ. സദാ പൊടിയിൽ മുങ്ങിയ റോഡ്.

"എവിടുന്നാ ?" മാനേജർ ചോദിച്ചു.

"കൊഴിഞ്ഞാമ്പാറ." സുമംഗല പറഞ്ഞു.

"പാലക്കാടിന്റെ അതിർത്തി; അല്ലെ ?"

"അതെ."

ആരെയോ തിരയുന്ന കണ്ണുകളാണ് സുമംഗലയുടേതെന്ന് മാനേജർക്ക് തോന്നി. തവിട്ടു നിറമുള്ള സാരി മെല്ലിച്ച ചുമലുകളിൽ ഉലഞ്ഞു കിടന്നു. സാരിക്ക് ചേരാത്ത ചുവന്ന ബ്ലൗസ്. കഴുത്തിലും നെറ്റിയിലും വെട്ടു കൊണ്ട പാടുകൾ. പത്തു മുപ്പതു കൊല്ലം ക്വാറികൾക്കിടയിൽ ജീവിച്ചതുകൊണ്ട് അയാൾക്ക് ഒരു നിമിഷം മതിയായിരുന്നു ആ അമ്പതുകാരിയെ അളക്കാൻ.

"ഇവിടെ പെണ്ണുങ്ങൾ പണിക്ക് കുറവാ.. അതുകൊണ്ട്..."

"അതൊന്നും സാരമില്ല.പണിയുണ്ടോ സാറേ ?"

അയാളെ ബാക്കി പറയിക്കാൻ അനുവദിക്കാതെ സുമംഗല ഇടയ്ക്ക് കയറി ചോദിച്ചു. വല്ലാത്തൊരു തിടുക്കം അവരുടെ സംസാരത്തിൽ കലർന്നിരുന്നു.

"നാളെ മുതൽ പോന്നോ..." മാനേജർ പറഞ്ഞു. കൂടുതൽ സംസാരിക്കാൻ നിൽക്കാതെ സുമംഗല നടന്നകലുന്നത് അയാൾ നോക്കി നിന്നു.

ക്വാറിയിൽനിന്ന് കുറച്ചുമാറിയുള്ള ലക്ഷം വീട് കോളനിയിലാണ് സുമംഗല വാടകയ്ക്ക് വീടെടുത്ത് താമസിച്ചത്. ക്വാറിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ദേവയാനി എന്ന സ്ത്രീയാണ് സുമംഗലയ്ക്ക് വീട് ശരിയാക്കികൊടുത്തത്.

ആദ്യത്തെ ദിവസം രാത്രിയിൽ സുമംഗലയുടെ അടുക്കളയുടെ വാതിൽക്കൽ ആരോ മുട്ടി. ഇരുട്ടിൽ രണ്ടു പുരുഷന്മാർ പതുങ്ങി നിൽക്കുന്നത് സുമംഗല കണ്ടു.

"വരട്ടോ?" അതിലൊരാൾ മദ്യത്തിൽ കുഴഞ്ഞ സ്വരത്തിൽ ചോദിച്ചു.

സുമംഗല അടുക്കളവശത്തെ ലൈറ്റ് ഓൺ ചെയ്തു. ബൾബിന്റെ അരണ്ട വെളിച്ചത്തിലേക്ക് ഈയലുകൾ പാഞ്ഞടുത്തു.

"വരാം. ചിലപ്പോൾ തിരിച്ചു പോയേക്കാൻ കഴിയുമെന്ന് തോന്നുന്നില്ല."

സുമംഗലയുടെ സ്വരം നിർവികാരമായിരുന്നു. മരണത്തിന്റെ തണുപ്പുറഞ്ഞ സ്വരം. അതിജീവിച്ചവളുടെ സ്വരം.

സുമംഗല വാതിലടച്ചു കിടന്നു.

"ജയിലിൽ കിടന്നിട്ടുണ്ടത്രെ. ഏഴ് കൊല്ലം. ആരെയോ കൊന്നതിനു..." സുമംഗലയെ കുറിച്ച് നാട്ടുകാർ അടക്കം പറഞ്ഞു. കവലയിലൂടെ അവർ നടന്നു പോകുന്നതുകാണുമ്പോൾ ആളുകൾ അകന്നുമാറി. അതിനുള്ള കാരണം സുമംഗലയുടെ നോട്ടമായിരുന്നു. ചുഴിഞ്ഞു കയറുന്ന നോട്ടം.

ക്വാറിയിലെ പണിക്കാരായിരുന്നു നാട്ടുകാരിൽ കൂടുതലും. പൊടിമൂലമുണ്ടായ അസുഖങ്ങൾ വർദ്ധിച്ചതുകൊണ്ട് നാട്ടുകാർ പലരും അവിടെനിന്ന് മറ്റു സ്ഥലങ്ങളിലേക്ക് മാറിയിരുന്നു. അവശേഷിച്ചത് ആ ക്വാറിയും, ചുണ്ണാമ്പ് കുന്നുകളും, അതിനപ്പുറത്തുള്ള വിജനമായ റബ്ബർതോട്ടങ്ങളുമായിരുന്നു. നാട്ടുകാരെക്കാൾ കൂടുതലാണ് ക്വാറിയിലെ ബംഗാളികൾ.

സുമംഗല കൃത്യമായി പണിക്ക് പോയി. ക്വാറി മാനേജർക്ക് അവരെക്കുറിച്ച് വളരെ നല്ല അഭിപ്രായമായി. പണിസ്ഥലത്ത് വന്നാൽ പിന്നെ വർത്തമാനം പറച്ചിലില്ല. കല്ല് ചുമക്കാൻ മാത്രമല്ല ജാക്ക്ഹാമ്മാർ ഉപയോഗിക്കാനും ജെ.സി.ബി പ്രവർത്തിപ്പിക്കാനും സുമംഗലയ്ക്ക് അറിയാമായിരുന്നു. മറ്റു പുരുഷ ജോലിക്കാരെക്കാൾ മികവിൽ അവർ പണികൾ ചെയ്തു.

''ഇതൊക്കെ എങ്ങിനെ പഠിച്ചു.'' ഒരു ദിവസം ദേവയാനി ചോദിച്ചു.

"ജയിലിൽനിന്ന്..." ഒരു നിസ്സാര കാര്യം പറയുന്ന മട്ടിൽ സുമംഗല പറഞ്ഞു.

ദേവയാനിയുമായിട്ടായിരുന്നു സുമംഗലയ്ക്ക് ഏറെ അടുപ്പം. ദേവയാനിക്ക് രണ്ടു മക്കൾ. ഇളയമകൻ സുനോജിനു പതിനാലു വയസ്സ്. അവനോട് സുമംഗലയ്ക്ക് വലിയ വാത്സല്യമായിരുന്നു.

പണി കഴിഞ്ഞു തിരികെ വീട്ടിൽ പോകുമ്പോൾ കവലയിലെ ചായക്കടയിൽ നിന്ന്, സുമംഗല ബോണ്ടയോ പരിപ്പുവടയോ വാങ്ങിക്കും. ദേവയാനിയുടെ വീട്ടിൽ കയറി സുനോജിനു അത് കൊടുക്കും. അവനോടു പഠിത്തത്തിന്റെ കാര്യങ്ങളും മറ്റു വിശേഷങ്ങളും തിരക്കും.

അടുപ്പമുണ്ടായിരുന്നെങ്കിലും സുമംഗലയുടെ തീർത്തും സ്വകാര്യമായ കാര്യങ്ങൾ ചോദിക്കാൻ ദേവയാനി മടിച്ചു. ബഹുമാനത്തോടൊപ്പം ഭയവും കലർന്ന അകലം അവർക്കിടയിൽ രൂപംകൊണ്ടിരുന്നു. എങ്കിലും സുമംഗലയുടെ മകൾ എങ്ങിനെയോ കൊല്ലപ്പെട്ടുവെന്നും, അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു സുമംഗല ആരെയോ കൊന്നുവെന്നും, അതിനാണ് ജയിലിൽ കഴിഞ്ഞതെന്നും പലപ്പോഴായി സംസാരത്തിൽ നിന്ന് ലഭിച്ച ചില സൂചനകളിൽ നിന്നും ദേവയാനി മനസ്സിലാക്കി. സുമംഗലയെ പറ്റി കൂടുതൽ അറിയാൻ ദേവയാനിക്കും താല്പര്യമുണ്ടായിരുന്നില്ല. അവർ കൃത്യമായി വാടക തരും. ഇടയ്ക്ക് പണത്തിനു ബുദ്ധിമുട്ടുള്ളപ്പോൾ കടം തരും. മറ്റു യാതൊരു സ്വഭാവദൂഷ്യങ്ങളുമില്ലാത്ത സ്ത്രീ. അവർ തന്നെ ഒരു സഹോദരിയെപ്പോലെ കരുതുന്നു. അതിൽ കൂടുതൽ എന്ത് വേണം? അവരുടെ ഭൂതകാലം ചികയാൻ പോകാതിരിക്കുന്നതാണ് നല്ലതെന്ന് ദേവയാനിക്ക് തോന്നി.

ഒരിക്കൽ സുനോജിനു പനി പിടിച്ചു. അത് കുഴഞ്ഞു ന്യൂമോണിയയായി. ആദ്യമായി സുമംഗലയുടെ പരിഭ്രമിച്ച മുഖം ദേവയാനി കണ്ടു. അന്ന് സൂപ്പർ സ്പെഷ്യാലിറ്റി ആശുപത്രിയിൽ സുനോജിനെ ചികിത്സിക്കാൻ സുമംഗലയാണ് പണം നല്കിയത്.

സുനോജ് ആരോഗ്യത്തോടെ തിരികെ വന്നപ്പോൾ സുമംഗലയുടെ മുഖം തെളിഞ്ഞു.

"സുമംഗലയുടെ കയ്യിൽ നിന്ന് വാങ്ങിയ പണം എപ്പോൾ തിരികെ തരാൻ പറ്റുമെന്ന് എനിക്കറിയില്ല.'' പാറമടയുടെ അരികിലെ താൽക്കാലിക ഷെഡ്ഡിലിരുന്നു ഉച്ചയൂണ് കഴിക്കുന്നതിനിടെ ദേവയാനി പറഞ്ഞു.

"അതിനെക്കുറിച്ച് ഓർത്ത് വിഷമിക്കണ്ട. പതുക്കെ മതി.മോനു വേണ്ടിയല്ലേ ..സാരമില്ല." സുമംഗല പറഞ്ഞു. ചോറിൽ വിരലിട്ടിളക്കുകയല്ലാതെ അവർ കഴിച്ചില്ല. ഏതോ ഓർമ്മയിൽ മുങ്ങിയതുപോലെ.

“എന്ത് പറ്റി, വിശപ്പില്ലേ..?”ഒരു ഉണക്കമീൻ കഷണം കൂട്ടുകാരിയുടെ പാത്രത്തിലേക്കിട്ടു കൊണ്ട് ദേവയാനി തിരക്കി.

‘‘ഞാനൊരാളെ തിരഞ്ഞാണ് ഇവിടെ വന്നത് .” പെട്ടെന്ന് സുമംഗല പറഞ്ഞു.

“ആരെ ?”

“എന്റെ മോനെ.” അത്രയും പറഞ്ഞിട്ട് അവർ ആ ഉണക്കമീൻ കഷണം മുറിച്ചു ചോറിന്റെ മുകളിലേക്കിട്ടു. പിന്നെ പ്ലാസ്റ്റിക്ക് ഡപ്പിയിൽ കൊണ്ടുവന്ന മോര് കൂട്ടാനും കൂടി ഒഴിച്ചു. നന്നായി ആസ്വദിച്ചു അന്നു രണ്ടുരുള ചോറ് കഴിച്ചു. അവർ കഴിച്ചു തീരുന്നത് വരെ ദേവയാനി സുമംഗലയെ അമ്പരപ്പോടെ നോക്കിയിരിക്കുകയായിരുന്നു.

“സുനോജിന്റെ പ്രായമുള്ള ഒരു മോനുണ്ടായിരുനു എനിക്ക്. ഏഴു കൊല്ലം മുമ്പ് അവൻ ഒളിച്ചോടി. അവനെ തിരഞ്ഞു ഞാൻ പോകാത്ത നാടില്ല.”

സുമംഗല പറഞ്ഞു.

‘‘എന്തിനാ അവൻ ഒളിച്ചോടിയെ?’’ ഞെട്ടലോടെ ദേവയാനി ചോദിച്ചു.

‘‘അതൊക്കെ.. ഒരു വലിയ കഥയാ. ഓർമ്മിക്കാതിരിക്കുന്നതാണ് നല്ലത്.’’ സുമംഗല ഭക്ഷണം കഴിക്കുന്നതിൽ മാത്രം ശ്രദ്ധിച്ചുകൊണ്ട് പറഞ്ഞു.

“പോലീസിൽ അറിയിച്ചില്ലേ ?”

“അത് കൊണ്ട് വലിയ കാര്യമില്ലായിരുന്നു. പക്ഷേ അവനെ പോലെയൊരാൾ ഈ നാട്ടിൽ വന്നുവെന്ന് എനിക്ക് വിവരം കിട്ടി.”

ക്വാറിയിൽ നിന്ന് ലോഡ് എടുക്കുവാനായി ലോറികൾ കയറ്റം കയറി വന്നു. ചൂട് കാറ്റ് വീശി. ബ്ലാസ്റ്റിംഗ് ഏരിയ തിരിച്ചിരിക്കുന്ന മതിലിലും, വൈദ്യുതി എത്തിക്കുവാനായി ഉപയോഗിക്കുന്ന ട്രാൻസ്ഫോർമർ സ്ഥാപിച്ചിരിക്കുന്ന കെട്ടിടവും പൊടി കൊണ്ട് മൂടി .

“അധികം പൊക്കമില്ല. വെളുത്ത നിറം. നെറ്റിയിൽ മുറിവിന്റെ പാട്. അങ്ങിനെയൊരു പയ്യൻ.. ഇവിടെ എങ്ങും അങ്ങിനെയൊരു പയ്യൻ വന്നതായി ഓർക്കുന്നില്ല. പക്ഷേ ...” ക്വാറിമാനേജർ തങ്ങളുടെ അടുത്തേക്ക് വരുന്നത് കണ്ടു ദേവയാനി സംസാരം നിർത്തി.

‘‘നാളെ കഴിഞ്ഞു ലോറി സമരമാണ്. അതുകൊണ്ട് നമുക്ക് ഇത്തിരി സ്പീഡിലാക്കണം ഇന്നത്തെ പണി .’’ അയാൾ അവരോടു പറഞ്ഞു.

“അതിനെന്താ സാർ..ഞങ്ങൾ ദാ റെഡി. ഊണ് കഴിച്ചു കഴിഞ്ഞു.” ദേവയാനി പെട്ടെന്ന് പറഞ്ഞു.

അയാൾ പോയി കഴിഞ്ഞപ്പോൾ, ദേവയാനി സുമംഗലയുടെ അടുത്തു വന്നു. ഒരു രഹസ്യം പറയുന്ന മട്ടിൽ അവർ ശബ്ദം താഴ്ത്തി.

‘നിങ്ങൾ പറഞ്ഞ ലക്ഷണങ്ങൾ വച്ച് ഒരു പയ്യൻ ഇടയ്ക്ക് ഇവിടെ വരാറുണ്ട്. പക്ഷെ, ആ പയ്യൻ മാനേജരുടെ ബന്ധുവാണ്. നിങ്ങളുടെ മകനാവാനിടയില്ല..”

സുമംഗലയുടെ മുഖത്ത് നിരാശയുടെ നിഴൽ പടർന്നു. എങ്കിലും ആ പയ്യനെക്കുറിച്ച് അവർ ദേവയാനിയിൽ നിന്ന് പരമാവധി വിവരങ്ങൾ ശേഖരിച്ചു.

അന്ന് രാത്രി കിടക്കുമ്പോൾ ദേവയാനിക്ക് ഉറക്കം വന്നില്ല. ഒരു ചുവന്ന തോർത്തു കൊണ്ട് മുഖത്ത് പറ്റിയ പാറപ്പൊടി തുടച്ചു നീക്കി, മെറ്റൽ ചുമക്കുന്ന സുമംഗലയുടെ മുഖം വീണ്ടും വീണ്ടും അവരുടെ മനസ്സിൽ തെളിഞ്ഞു. ഒപ്പം സോഡാ ഗ്ലാസ് കണ്ണട വച്ച കറുത്ത കട്ടിപ്പുരികമുള്ള ക്വാറി മാനേജരുടെ മുഖവും. രണ്ടു മുഖങ്ങളും നിർവികാരമാണ്. മാനേജർക്ക് മക്കളില്ല. സുമംഗലയുടെ പുത്രന്റെ പ്രായമുള്ള പയ്യനെ ഒരുപക്ഷെ സ്വന്തം

മകനെപോലെയാവും അയാൾ കരുതുന്നത്. ദേവയാനി വീണ്ടും സുമംഗലയെക്കുറിച്ച് ഓർത്തു. ഇത്രനാളും ഒരു മകൾ ഉണ്ടെന്ന ല്ലാതെ മകനെകുറിച്ച് ഒരു അക്ഷരം പോലും അവർ സംസാരിച്ചില്ലല്ലോ. ഒരു പക്ഷേ ഉള്ളി ലുള്ള ദു:ഖമാവും അവർക്ക് ഇങ്ങനെയൊരു കഠിനഭാവം നൽകുന്നത്. സ്വന്തം മകനെ തിരഞ്ഞു നാടായ നാടുകൾ അലയുന്ന അമ്മ. മക്കളില്ലാത്തതിന്റെ ദു:ഖം പാറക്കെട്ടുകൾ ക്കിടയിൽ എരിയിച്ചു കളയുന്ന ഒരു പുരുഷൻ. രണ്ടുപേരെയുംകുറിച്ചോർത്തപ്പോൾ ദേവയാനിയുടെ മനസ്സിൽ വിഷാദം മൂടിക്കെട്ടി.

ദേവയാനി എഴുന്നേറ്റു സുനോജിന്റെ മുറിയിൽ ചെന്ന് നോക്കി. അവൻ അപ്പോഴും ഉറങ്ങിയിട്ടുണ്ടായിരുന്നില്ല. അവൻ മൊബൈ ലിൽ സിനിമയോ മറ്റോ കാണുകയാണ്. സുനോജിനെ കാണാതാവുന്നതും താൻ അവനെ തിരഞ്ഞു നടക്കുന്നതും ദേവയാനി അറിയാതെ സങ്കല്പ്പിച്ചു. വല്ലാത്തൊരു ഭയം അവരെ ഗ്രസിച്ചു.

“എന്താമ്മേ ?” സുനോജ് ചോദിച്ചു.

തന്റെയുള്ളിലെ വാത്സല്യത്തിന്റെ മധുരി ക്കുന്ന പാറക്കെട്ടുകൾ മറച്ചുവച്ചു ദേവയാനി മകനെ ശാസിച്ചു.

“ആ കുന്ത്രാണ്ടം താഴെവച്ചിട്ട് കിടന്നുറ ങ്ങു ചെക്കാ!”

ഏതാനും ദിവസങ്ങൾ കഴിഞ്ഞൊരു ശനിയാഴ്ച്ച വന്നു. ക്വാറിയിലെ പണിക്കാർക്ക് കൂലി തീർക്കുന്ന ശനിയാഴ്ചകളിലാണ്. എന്നാൽ അയാൾ ഷെഡ്ഡിലുണ്ടായിരുന്നില്ല.

‘‘എന്തെങ്കിലും അത്യാവശ്യമില്ലാതെ സാർ പുറത്തുപോകത്തില്ല. കൂലി വിതരണം ചെയ്യുന്ന കാര്യമൊക്കെ അത്രക്ക് കണിശ മാണ്.” പൈസക്ക് കാത്തുനിൽക്കുന്നതിനിട യിൽ പണിക്കാരാരോ പറയുന്നത് സുമംഗല കേട്ടു.

കുറച്ചു കഴിഞ്ഞപ്പോൾ ഒരു കൂടും കയ്യിൽപ്പിടിച്ചു മാനേജർ ധൃതിയിൽ നടന്നു വരുന്നത് കണ്ടു. കൂടിന്റെ പുറത്തു ചോര ത്തുള്ളികൾ പറ്റിയിരുന്നു. ഉള്ളിൽ തേക്കില കൊണ്ട് പൊതിഞ്ഞ വലിയ ഒരു കെട്ടും.

“ ആ പയ്യൻ വരുമ്പോഴേ മാനേജർ ഇറച്ചി വാങ്ങാൻ പോകാറുള്ളൂ.” ദേവയാനി മന്ത്രിച്ചു. സുമംഗല തലയാട്ടി.

‘‘അവനിവിടെ വന്നാൽ പുറത്തിറങ്ങ ത്തില്ല. വെടി പൊട്ടിക്കൽ ഒക്കെയുള്ളത് കൊണ്ട് മാനേജർക്ക് പേടിയാണത്രെ. ഇടയ്ക്ക് പണിക്കാരൊക്കെ പോയി കഴിയുമ്പോൾ സന്ധ്യക്ക് പാറക്കുളത്തിൽ തിരുതയെ ചൂണ്ട യിടാൻ വരും.”

കൂലി വാങ്ങി വീട്ടിലേക്ക് നടക്കുന്നതിനിട യിൽ ദേവയാനി പറഞ്ഞു. സുമംഗല ഒന്നും മിണ്ടിയില്ല.

“മാനേജരുടെ വീട് ക്വാറിയിൽനിന്ന് ഒരു ഒന്നര കിലോമീറ്റർ കൂടി പോകണം. വേണേൽ നമുക്ക് പോകാം..അവനെ കാണണമെങ്കിൽ..”

‘‘വേണ്ട.”

ദേവയാനി പേടിച്ചു പോയി. ആദ്യമാ യാണ് സുമംഗല ഇത്ര ശബ്ദമുയർത്തി സംസാരിക്കുന്നത്. അവരുടെ കണ്ണുകൾ ദേഷ്യം കൊണ്ടാണോ ചുവന്നത്? അതോ പാറപ്പൊടി വീണതോ? ദേവയാനി സംശയിച്ചു. പിന്നെ വീടെത്തുന്നത് വരെ രണ്ടു പേരും സംസാരിച്ചില്ല.

എന്തായിരിക്കും ആ പയ്യനെ കാണേണ്ട എന്ന് സുമംഗല പറഞ്ഞത് ? ഒരു പക്ഷേ തന്റെ പ്രതീക്ഷ തെറ്റിയാലുണ്ടാകുന്ന ദു:ഖം ഭയന്നോ? വീണ്ടും വീണ്ടും അതെക്കുറിച്ച് ആലോചിച്ചപ്പോൾ തന്റെ ചോദ്യം വേണ്ടായിരു ന്നുവെന്ന് ദേവയാനിക്ക് തോന്നി.

ഞായറാഴ്ച്ചകളിൽ ക്വാറിയും പരിസരവും വിജനമായിരിക്കും. ഏകദേശം മുപ്പതേക്കർ

വിസ്തൃതിയുള്ള ക്വാറിയിൽ പലയിടങ്ങളിലായി അഞ്ചു പാറമടകളുണ്ട്.അതിൽ അഞ്ചാമത്തെ മടയുടെ പ്രവർത്തനം നിർത്തിയിട്ടു കുറച്ചുനാളായി. മടയുടെ നടുവിൽ വിശാലമായ പാറക്കുളമാണ്. കുളത്തിന്റെ കരയിൽ ഉപേക്ഷിക്കപ്പെട്ട ഒരു ജെ.സി.ബി തുരുമ്പ് പിടിച്ചു കിടക്കുന്നു. അതിന്റെ യന്ത്രകൈ വെള്ളത്തിൽ മുങ്ങിനിന്നു.

അവൻ ഒരു കൈ ജെ.സി.ബിയുടെ യന്ത്രക്കയ്യിൽ ഊന്നി ചൂണ്ട കുളത്തിലേക്കിട്ടു. പോക്കറ്റിൽ കിടന്ന മൊബൈൽ ഫോൺ വൈബ്രേറ്റ് ചെയ്തപ്പോൾ അവൻ ചൂണ്ട ചലിപ്പിക്കാതെ ഒരു കൈകൊണ്ട് ഫോണെടുത്തു. മൊബൈലിൽ വന്ന ഏതോ മെസേജ് കണ്ട് അവൻ അശ്ലീലം പുരണ്ട ചിരി ചിരിച്ചു.

''ഇപ്പോ അയക്കാം കുട്ടാ..'' അവൻ സ്പീക്കറിൽ ചുണ്ട് ചേർത്തു പറഞ്ഞു. പിന്നെ ചൂണ്ടയിടുന്ന ഒരു സെല്ഫിയെടുക്കാൻ ശ്രമിച്ചു.

മൊബൈലിലെ ക്യാമറയിൽ അവന്റെ ചിരിക്കുന്ന മുഖം തെളിഞ്ഞു. അവനു ഒരു ഇരുപത്തിയൊന്നു വയസ്സ് പ്രായം തോന്നിച്ചു. അധികം പൊക്കമില്ല. വെളുത്ത നിറം. നെറ്റിയിൽ വെട്ടേറ്റ പാട്.

പെട്ടെന്ന് സെൽഫിയിൽ തന്റെ പിറകിൽ ഒരു സ്ത്രീ നില്ക്കുന്നത് കണ്ടു അവൻ ഞെട്ടി. ഒരു ചുവന്ന തോർത്തു കൊണ്ട് അവർ തലയിൽ ചുറ്റിക്കെട്ടിയിരുന്നു. അവരുടെ കയ്യിൽ ഒരു വെട്ടരിവാൾ.

“അയ്യോ..” അവൻ മൊബൈൽ ഫോൺ താഴെയിട്ടു അലറിക്കരഞ്ഞുകൊണ്ടോടി. അവന്റെ നിലവിളി പാറക്കെട്ടിൽ പ്രതിധ്വനിച്ചു.

സുമംഗല അരിവാൾ അവന്റെ കണങ്കാല് ഉന്നം വച്ച് ചുഴറ്റിയെറിഞ്ഞു. എത്രയോ നാൾ മനസ്സിൽ ഉന്നം വച്ച ഒരു ഏറെന്നപോലെ അത് കൃത്യമായി അവനെ വീഴ്ത്തി. എന്നിട്ടും അവൻ പാറക്കെട്ടിനു മുകളിലേക്ക് ഓടി കയറാൻ ശ്രമിച്ചു. പക്ഷേ അധികം ഓടുന്നതിന് മുമ്പ് അവൻ കുഴഞ്ഞു വീണു. സുമംഗല അവന്റെ മുടിക്ക് കൂട്ടി പിടിച്ചു പാറക്കെട്ടിന്റെ ഉച്ചിയിലേക്ക് വലിച്ചിഴച്ചു.

“എന്നെ.. എന്നെ ഒന്നും ചെയ്യരുതേ.. എനിക്കൊരു അബദ്ധം പറ്റിയതാണ്.”അവൻ മുറിഞ്ഞ വാക്കുകളിൽ കെഞ്ചി.

സുമംഗല ഒരക്ഷരം ശബ്ദിച്ചില്ല. മടയിൽ പണിതു കരുത്ത് നേടിയ കൈകൾകൊണ്ട് അവർ അവന്റെ വാ അടച്ചു. പിന്നെ അവൻ മരിക്കുന്നത് വരെ കഴുത്തു ഞെരിച്ചു.

പിറ്റേന്ന് പാറക്കെട്ടിൽ തല തകർന്ന നിലയിൽ അവന്റെ ജഡം കണ്ടെത്തി.

“പാറക്കെട്ടിന്റെ മുകളിൽ നിന്ന് തെന്നി താഴെ വീണതാവാം. വീഴ്ചയിൽ തലയോട് ഉടഞ്ഞു പോയിരിക്കുന്നു.”

പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥൻ മാനേജരോട് പറഞ്ഞു.

ദേവയാനിക്ക് പരിചയമുള്ളവരിൽ ഒരാളായിരുന്നു പോലീസുകാരിൽ ഒരാൾ. സുമംഗലയെ രണ്ടു ദിവസമായി കാണാനില്ലെന്ന കാര്യം അവർ അയാളെ അറിയിച്ചു.

''അതും ഇതുമായി ബന്ധമുണ്ടോ എന്നറിയണമെങ്കിൽ ഇത് കൊലപാതകം ആണെന്ന് തെളിയിക്കണം. നിലവിൽ കൊലപാതകം ആണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്ന ഒന്നുംതന്നെയില്ല. കൂടുതൽ കാര്യങ്ങൾ പറയണമെങ്കിൽ പോസ്റ്റ്മോർട്ടം കഴിയണം.” പോലീസുകാരൻ പറഞ്ഞു.

സുമംഗല ഒരു വാക്ക് പോലും പറയാതെ പോയതിൽ ദേവയാനിക്ക് സങ്കടവും ദേഷ്യവും തോന്നി. എങ്കിലും ആ സ്ത്രീയെക്കുറിച്ച് കൂടുതൽ അന്വേഷിക്കേണ്ട എന്ന് ഉള്ളിലിരുന്നു ആരോ പറയുന്നതുപോലെ ദേവയാനിക്ക് തോന്നി.

രണ്ടു ദിവസം കഴിഞ്ഞു ദേവയാനിയെ ആ പോലീസുകാരൻ വിളിച്ചു.

“നിങ്ങൾ പറഞ്ഞ ലക്ഷണങ്ങളുള്ള ഒരു സ്ത്രീ പാലക്കാട് നിന്ന് ഏഴു കൊല്ലം മുമ്പ് ഒരു കൊലപാതകക്കേസിൽ ജയിലിലായിട്ടുണ്ട്. അവരുടെ ഏകമകളെ രണ്ടു പേർ ചേർന്ന് പീഡിപ്പിച്ചു കൊന്നു. അതിലൊരാൾ ആ പെൺകുട്ടിയുടെ ക്ലാസ്മേറ്റ് ആയിരുന്നു. അന്ന് വെറും പതിനാലു വയസ്സ് മാത്രമുണ്ടായിരുന്നതിനാൽ, കീഴ്കോടതി അവനെ ശിക്ഷിച്ചില്ല. സമ്പന്നരായ വീട്ടുകാർ മേൽക്കോടതിയിൽ നിന്ന് ജുവനൈൽ ശിക്ഷയും ഒഴിവാക്കി. പക്ഷേ ആ പെൺകുട്ടിയുടെ അമ്മ പ്രതികളിൽ മൂത്തയാളെ വെട്ടി. മനോനിലയും മറ്റു സാഹചര്യങ്ങളും പരിഗണിച്ചു അവർക്ക് ആറു കൊല്ലം കഠിനതടവാണ് ലഭിച്ചത്. ഒരു കൊല്ലം മുമ്പ് അവർ പുറത്തു വന്നു. സുധീര എന്നാണു അവരുടെ ശരിക്കുള്ള പേര്. ആ സ്ത്രീയാണോ ഈ സ്ത്രീയെന്നു അറിയില്ല.”

അന്ന് വൈകുന്നേരം പണി കഴിഞ്ഞു തിരികെ പോകുമ്പോൾ കവലയിലെ ചായക്കടയിൽ കണ്ണാടി അലമാരയിൽ നിരന്നിരിക്കുന്ന ബോണ്ടയും ഉഴുന്നുവടയും ദേവയാനി കണ്ടു. സുമംഗല പണ്ട് സുനോജിനു ആ ചായക്കടയിൽനിന്ന് പലഹാരങ്ങൾ വാങ്ങി വാത്സല്യത്തോടെ നൽകുന്നത് ദേവയാനി ഓർത്തു. സുനോജിനു എന്തെങ്കിലും വാങ്ങിക്കൊണ്ടു പോയാലോ എന്ന് ദേവയാനി ആലോചിച്ചു. പിന്നെ കാരണമൊന്നുംകൂടാതെ അത് വേണ്ടെന്നു വച്ചു.

❋

Letters to the Editor

കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം

The Chief Editor

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

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.

ന്യായീകരണത്തൊഴിലാളികൾ

Er. ഇ.എം. നസീർ
എക്സിക്യുട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ (Rtd.)

രാഷ്ട്രീയ ചർച്ചകളായും അഭിപ്രായ പ്രകടനങ്ങളായും ചാനലുകളിലും സമൂഹ മാധ്യമങ്ങളിലും കണ്ടുവരുന്നവയിൽ മിക്കതും പൊതുവെ അരോചകങ്ങളായിട്ടാണ് പ്രേക്ഷകർക്കനുഭവപ്പെടുന്നത്. ഇവ കാണുകയും കേൾക്കുകയും ചെയ്യുന്നവർക്ക് ബുദ്ധിശക്തിയും ചിന്താശക്തിയും ഓർമശക്തിയും ഇല്ലായെന്നാണ് അഭിപ്രായ പ്രകടനക്കാരുടെ മൂഢ വിശ്വാസം. രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങളിലെ അസ്ഥിയിൽ പറ്റിയ വിശ്വാസികളെപ്പോലെ മറ്റുള്ളവരും കഴുതകളാണെന്നാണ് ഇവർ ധരിച്ചുവച്ചിരിക്കുന്നത്. തങ്ങളുടെ സാംസ്കാരിക ജീർണതയാണ് ഇവർ സ്വയം വെളിപ്പെടുത്തുന്നതെന്ന് ഇവർ അറിയുന്നില്ല. ഉന്നത മൂല്യങ്ങൾ ഉള്ളവരും മാന്യത പുലർത്തുന്നവരും ചർച്ചകളിൽ പങ്കെടുക്കാറുണ്ടെന്നുള്ളത് മറച്ചുവയ്ക്കുന്നില്ല.

ചർച്ചകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർ അച്ചടക്കം പാലിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം. ഉത്തരം മുട്ടുമ്പോൾ ചർച്ചകളെ വിഷയങ്ങളിൽനിന്ന് വ്യതിചലിപ്പിച്ച് വലിച്ചിഴച്ച് കാടുകയറി, സമയം പാഴാക്കി, പ്രേക്ഷകരെ വിഢികളാക്കാനുള്ള വിഫല ശ്രമങ്ങൾ നടത്തി ബോറടിപ്പിച്ച് ഉരുണ്ടുകളിക്കുന്ന കാഴ്ചകളാണ് പലപ്പോഴും. ചർച്ചകൾ നയിക്കുന്നവരെയും ചർച്ചകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരെയും ജന്മസിദ്ധമായ സംസ്കാര ശൂന്യതയിലൂടെ അധിക്ഷേപിച്ചും ആക്രോശിച്ചും കാടുകയറി സംസാരിച്ചും ചർച്ചകളെ തടസ്സപ്പെടുത്തിയും സ്വയം ചെറുതാകുന്നതുമെല്ലാം പതിവു കാര്യങ്ങളാണ്.

നിഷ്പക്ഷരും ന്യായത്തിനൊപ്പം നിൽക്കുന്നവരുമായ പ്രേക്ഷക ഭൂരിപക്ഷത്തിന് ഇത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ കോമാളികളോട് അറപ്പും വെറുപ്പുമാണ്. ഇത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ അവർ ധൃതി പിടിച്ച് ചാനൽ മാറ്റുകയോ ടെലിവിഷൻ സെറ്റ് ഓഫ് ചെയ്ത് ശല്യത്തിൽനിന്ന് മോചിതരാവുകയോ ചെയ്യുന്നു. പീക് സമയത്തെ വൈദ്യുതിച്ചെലവ് വലിയൊരളവുവരെ ഇതുവഴി ഒഴിവാകുന്നുമുണ്ട്. പൊതുസമൂഹം മനസ്സുവച്ചാൽ ഈ ഇനത്തിൽ ഏറെ വൈദ്യുതി ലാഭിക്കാനാകും.

ഇത്തരക്കാരുടെ ക്യാമറയും മൈക്കും ഓഫ് ചെയ്ത് പ്രേക്ഷകരെ രക്ഷിക്കാനാകുമെങ്കിലും ചാനലുകാർ അങ്ങനെ ചെയ്യില്ല. 'കെട്ടവനെ തൊട്ടാൽ തൊട്ടവനും നാറും' എന്ന ചൊല്ലുപോലെ ഇത്തരക്കാരുടെ താണ നിലവാരം, അവരെ ചവുട്ടി പുറത്തുകളയാത്ത പ്രസ്ഥാനങ്ങൾക്കുതന്നെ തിരിച്ചടിയാകട്ടെയെന്നുള്ള കുരുട്ടു ബുദ്ധിയാകാം പിന്നിൽ.

ചർച്ചകളുടെ ഉള്ളടക്കങ്ങളാണ് എപ്പോഴും രസകരം. എതിർ പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ നേരിയ

വീഴ്ചകളെപ്പോലും അതി സൂക്ഷ്മമായി കണ്ടെത്തി പർവ്വതീകരിച്ച് അതിരൂക്ഷമായി വിമർശിക്കുന്നവർ സ്വന്തം പ്രസ്ഥാനങ്ങളിലെ പെരും കൊള്ളരുതായ്മകളും കൊടും ക്രൂരതകളും ദുഷ്ട ലക്ഷ്യങ്ങളും അറിഞ്ഞതായിപ്പോലും ഭാവിക്കാറില്ല.

നിഷ്പക്ഷരെന്ന രീതിയിൽ ചാനൽ ചർച്ചകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവരിൽ പലരും അങ്ങനെയല്ലായെന്ന് അവരുടെ ചർച്ചയുടെ തുടക്കത്തിലേ മനസ്സിലാകും. ഇവർ ഏതെങ്കിലും പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ സ്തുതിപാഠകരെന്ന് വെളിപ്പെടുത്തുന്നതിനു പകരം രാഷ്ട്രീയ നിരീക്ഷകർ, മാധ്യമ പ്രവർത്തകർ, സാമൂഹ്യ പ്രവർത്തകർ എന്ന രീതിയിലേ ചാനലുകാർ പരിചയപ്പെടുത്തുകയുള്ളൂ. എന്നാൽ ഈ വ്യാജ നിഷ്പക്ഷർ തങ്ങൾക്കു താൽപര്യമുള്ള പ്രസ്ഥാനങ്ങളെ പിന്താങ്ങി മാത്രമേ സംസാരിക്കാറുള്ളൂ.

പൊതു സ്ഥലങ്ങളിലും സമൂഹ മാധ്യമങ്ങളിലും നിഷ്പക്ഷതയുടെ മുഖംമൂടിയണിഞ്ഞ് ഒട്ടും ഉളുപ്പില്ലാതെ വിഭാഗീയതയുടെയും വിദ്വേഷത്തിന്റെയും വിഷം ചീറ്റുന്ന ചിലരുണ്ട്. എതിർ ചേരിക്കാരുടെ വിവരക്കേടുകൾ ഇവർ ഉയർത്തിക്കാട്ടുമ്പോൾ, സ്വന്തം ചേരിയിലെ കൊള്ളരുതായ്മകൾ അറിഞ്ഞതായിപ്പോലും ഭാവിക്കില്ല. വ്യാജ വാർത്തകളും അസത്യങ്ങളും അർധസത്യങ്ങളും ഇവർ പോസ്റ്റ് ചെയ്യും. എതിർചേരിയിൽ പെട്ടവരുടെ വിവരക്കേടുകൾ ഫോർവേഡ് ചെയ്ത് ആനന്ദം കണ്ടെത്തുമ്പോൾ സ്വന്തം ചേരിയിലേത് സൗകര്യപൂർവ്വം തമസ്കരിക്കും.

ഈ കോപ്രായങ്ങളെല്ലാം തന്നെ തെരഞ്ഞെടുപ്പുകളെ മുന്നിൽക്കണ്ടുള്ള തന്ത്രങ്ങളാണ്. ഇത്തരം ആളുകളെയും അവരുടെ പ്രചരണങ്ങളെയും തിരിച്ചറിയാത്തവരാണ് പൊതുജനങ്ങളെന്ന് ഇവർ തെറ്റിദ്ധരിക്കുന്നു. പ്രസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നും അവയുടെ പോഷക സംഘടനകളിൽ നിന്നും പ്രവർത്തകരിൽ നിന്നുമൊക്കെയുള്ള തിക്താനുഭവങ്ങളൊക്കെയാണ് സമ്മതിദായകരുടെ മനസ്സുകളിൽ നീറ്റലുണ്ടാക്കുന്ന ആഴത്തിലുള്ള ഉണങ്ങാത്ത മുറിവുകൾ സൃഷ്ടിക്കുക. ഉപകാരങ്ങൾ ഉണ്ടായില്ലെങ്കിൽ വേദനിക്കില്ല. സഹിക്കാനാകും. ദ്രോഹങ്ങൾ അങ്ങനെയല്ല. നന്മകളിലൂടെ വോട്ടുകൾ നേടി വിജയിക്കുന്നതിനുപകരം തിന്മകളിലൂടെ അവ നഷ്ടപ്പെടുത്തി എതിർ ചേരിക്കാരെ വിജയിക്കാനവസരമൊരുക്കുന്ന കാഴ്ചകളും നാം കാണുന്നുണ്ട്.

കേരളത്തിലെ നല്ലൊരു വിഭാഗം ജനങ്ങൾ രാഷ്ട്രീയ-വർഗീയ-വിഭാഗീയ ചേരിതിരിവുകളില്ലാത്ത മികച്ച ചിന്താശേഷിയുള്ളവരാണ്. ബുദ്ധിശക്തിയും യുക്തിബോധവുമുള്ള നിഷ്പക്ഷരും പുരോഗമന ചിന്താഗതിക്കാരുമാണ്. സഹകരണ മനോഭാവവും സൗഹാർദതയും സഹിഷ്ണുതയും ഉള്ള സമാധാനകാംക്ഷികളാണ്. ന്യായത്തിനുവേണ്ടി നിലകൊള്ളുന്ന പൗരബോധമുള്ളവരാണ്. വാചകകസർത്തുകൾക്കും പ്രലോഭനങ്ങൾക്കും പ്രീണനങ്ങൾക്കും ഭീഷണികൾക്കും വഴിപ്പെടാത്തവരാണവർ. മാന്യതയില്ലാത്ത പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് മൈനസ് മാർക്ക് നൽകുന്നവർ. തെരഞ്ഞെടുപ്പുകളിലെ വിജയ പരാജയങ്ങളുടെ നിർണായക ഘടകം. തമ്മിൽ ഭേദമെന്നു വിലയിരുത്തപ്പെടാൻ പറ്റിയ ആരുമില്ലാതാകുമ്പോൾ ഒരുത്തനേയും വേണ്ടായെന്ന തീരുമാനത്തിൽ 'NOTA'യ്ക്ക് വോട്ടു ചെയ്യുന്ന രാഷ്ട്രീയ പ്രബുദ്ധർ. എപ്പോഴും വിജയിക്കില്ലെങ്കിലും വോട്ടിനെ ആയുധമാക്കി തിന്മകൾക്കെതിരെ നിശബ്ദമായി പൊരുതിവരുന്ന ധീര ദേശാഭിമാനികൾ.

സുഭാഷിതം

വാക്ക്

Er. കെ. ശശിധരൻ (Rtd.)
കണ്ണൂർ

ലക്ഷ്മീർ വസതി ജിഹ്വാഗ്രേ
ജിഹ്വാഗ്രേ മിത്ര ബാന്ധവാഹ:
ബന്ധനം ചൈവ ജിഹ്വാഗ്രേ
ജിഹ്വാഗ്രേ മരണം ധ്രുവം.

ഒരാളുടെ ഐശ്വര്യം കുടികൊള്ളുന്നത് അയാളുടെ നാക്കിന്റെ അറ്റത്താണ്. മിത്രത്തേയും ബന്ധുവിനേയും സൃഷ്ടിക്കുന്ന നാക്ക് ചിലപ്പോൾ ബന്ധനമോ ജീവനാശമോ വരുത്തിവെക്കും. വാക്ക് പിഴച്ചത് കാരണം സ്ഥാനമാനങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെട്ടവർ ഏറെയാണ്. മരണം ചോദിച്ച് വാങ്ങിയവരേയും കാണാം.

ഇതി പ്രാർത്ഥയതേ ദന്തോ
ഹേ ജിഹ്വേ ബഹുവാമദ
ത്വ അപരാതേത് കൃതേ
സ്ഥാനഭ്രംശോഭവേ മമ.

നീ കാരണം എന്റെ സ്ഥാനം നഷ്ടപ്പെടാനിടവരും എന്ന് പല്ല് നാക്കിനോട് പരാതി പറയുന്നത് ആലങ്കാരിക പ്രയോഗമാണെങ്കിലും യാഥാർത്ഥ്യമാണ്.

നാക്കിന്റെ രണ്ട് ധർമ്മങ്ങളാണല്ലോ സംസാരവും രുചിയറിയലും. ഇത് രണ്ടും അതിന്റെ ഇഷ്ടത്തിന് വിട്ടാൽ നാക്കിന്റെ ഉടമയ്ക്ക് അപകടമാണ്. രുചിയുള്ള പല ആഹാരങ്ങളും ആരോഗ്യത്തിന് ഹാനികരമാണെന്ന് അനുഭവം സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തും.

ആഹാരത്തിന്റെ കാര്യത്തിലപകടം അവനവന് മാത്രമാണെങ്കിൽ വാക്കുകൊണ്ടുള്ള ദോഷം കേൾക്കുന്നവർക്കും കൂടിയാണ്. മഹാഭാരതത്തിലെ വിദുരവാക്യം കേൾക്കൂ.

കാട്ടുതീ വെന്താൽ വനം പിന്നെയും തളിർത്തിടും
കേട്ടുകൂടാത്ത വാക്കാൽ ആയുധം പ്രയോഗിച്ചാൽ
കർണ്ണങ്ങൾക്കകം പുക് പുണ്ണായാലത് പിന്നെ
പൂർണ്ണമായി ശമിക്കയില്ലൊട്ടുനാൾ ചെന്നാൽ പോലും

കയ്യിൽനിന്ന്വിട്ട കല്ല് തിരിച്ച് വരില്ലെന്നത് പോലെ വായിൽ നിന്ന് വീണ വാക്കും തിരിച്ചെടുക്കാനാകില്ല. ആലോചനയില്ലാതെ പറഞ്ഞുപോയ അബദ്ധങ്ങളെ കൊണ്ട് ജീവിതം നരകതുല്യമാക്കിയവരെ കാണാം. അബദ്ധം പറഞ്ഞുപോയതിന് ശേഷം തെറ്റ് മനസ്സിലാക്കി ദു:ഖിക്കുന്നവരേയും കാണാം. വളരെ കരുതലോടെ ചെയ്യേണ്ടുന്ന കാര്യമാണ് സംസാരം. വായിൽ തോന്നിയത് പോലെ സംസാരിക്കാനല്ല നാക്ക്. ദൈവത്തിന്റെ വരദാനമാണ് സംസാരശേഷി.

അത് അന്യരെ വേദനിപ്പിക്കാനുള്ളതല്ല. ആനന്ദിപ്പിക്കാനുള്ളതാണ്.

വാക് മാധുര്യാൽ സർവ്വലോകപ്രിയത്വം
വാക് പാരുഷ്യാൽ സർവ്വലോക അപ്രിയത്വം
വാക്കിന്റെ ശക്തി അപാരമാണ്.
മഹാഭാരതത്തിലെ ഒരു രംഗം.

മഹാഭാരതയുദ്ധം. ആദ്യ ദിനത്തെ യുദ്ധം കഴിഞ്ഞ് എല്ലാവരും മടങ്ങി.

അർജുനന് കർണ്ണനെ കൊല്ലുവാൻ കഴിഞ്ഞില്ല. ഇതറിഞ്ഞ യുധിഷ്ഠിരൻ

കവിത

ചുവപ്പ് ചെമ്പരത്തി

Er. ദീപിക ഡി.റ്റി.
അസിസ്റ്റന്റ്എഞ്ചിനീയർ

ചെമ്പരത്തി... സുന്ദരി... ചുവന്ന റാണി..
ദൂരത്ത് നിന്നെന്നെ മാടി വിളിച്ചു...
അരികിൽ ഓടിയെത്തിയ എന്നോടവൾ
രഹസ്യമായ് ചോദിച്ചു..
സ്നേഹവും ചുവപ്പല്ലേ.. മറ്റേതിനേക്കാളും മനക്കണ്ണിൽ
ആദ്യം കാണപ്പെടേണ്ടതല്ലേ...
പിന്നെന്തേ ലോകം ചുവപ്പിൽ മുങ്ങി
മരവിച്ചിടുന്നു...
സ്നേഹിച്ചുകൂടെ നമുക്ക് ജീവൻ
ഉള്ളിടത്തോളം പരസ്പരം...??

കോപാകുലനായി അർജുനനെ ശകാരിച്ചു. ഹൊ, എന്തായിരുന്നു വീരവാദം.

ഗാണ്ഡീവത്തിന്റെ ഗർവിൽ നീ അഹങ്കരിച്ചിരുന്നില്ലെ? എന്നിട്ടെന്തായി? ഇനി നിനക്കെന്തിന് ഗാണ്ഡീവം. അത് വലിച്ചെറിയൂ. ജ്യേഷ്ഠൻ ശകാരിച്ചതിൽ അർജുനന് ദു:ഖം തോന്നി. അർജുനന് ഒരു പ്രതിജ്ഞയുണ്ട്. ഗാണ്ഡീവത്തിനെ ആര് നിന്ദിച്ചാലും അയാളെ കൊല്ലും. കോപാകുലനായ അർജുനൻ പെട്ടെന്ന് വാളൂരി യുധിഷ്ഠിരനെ കൊല്ലാനടുത്തു. ഉടനെ കൃഷ്ണൻ ഇടപെട്ടു. നിൽക്കൂ.

ഗാണ്ഡീവത്തിനെ നിന്ദിച്ചവനെ കൊല്ലുമെന്ന നിന്റെ പ്രതിജ്ഞ ലംഘിക്കേണ്ട. കൊല്ലാതെ തന്നെ വാക്കുകൊണ്ടതിന് പരിഹാരമുണ്ട്. ജ്യേഷ്ഠനെ നിന്ദിക്കുക. നിന്ദിക്കുന്നത് വധിക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്. ഇത് കേട്ട അർജുനൻ പരുഷവാക്കുകളാൽ യുധിഷ്ഠിരനെ നിന്ദിക്കാൻ തുടങ്ങി. സഹിക്കാനാവാത്ത പരുഷ വാക്കുകൾ കേട്ട് യുധിഷ്ഠിരൻ ജീവച്ഛവമായി നിലകൊണ്ടു. കുറച്ച് കഴിഞ്ഞപ്പോൾ അർജുനന് സ്ഥലകാലബോധം വന്നു. ഹോ, ഞാനെന്ത് മഹാപാപമാണ് ചെയ്തത്. ജേഷ്ഠന്റെ മുഖത്ത് നോക്കി ഇത്രയും കഠിന വാക്കുകൾ പറയാൻ എനിക്കെങ്ങിനെ സാധിച്ചു? ഭഗവാനെ, എന്താണ് ഇതിന് പരിഹാരം.

ആത്മഹത്യ മാത്രമേ പോംവഴിയുള്ളുവെന്ന് മനസ്സ് പറഞ്ഞു. അർജുനൻ തീയിൽ ചാടി ആത്മഹത്യക്കൊരുങ്ങി. അവിടേയും കൃഷ്ണൻ രക്ഷക്കെത്തി. അർജുനാ, ആത്മഹത്യ ചെയ്യാൻ വരട്ടെ. ഇതിനും വാക്കുകൊണ്ട് പരിഹാരമുണ്ട്.ആത്മപ്രശംസ ചെയ്യുക. അത് ആത്മഹത്യക്ക് തുല്യമാണ്. അർജുനൻ സ്വന്തം മേന്മ എണ്ണിഎണ്ണി പറയുവാൻ തുടങ്ങി. അങ്ങിനെ ആത്മഹത്യയിൽ നിന്നും രക്ഷപ്പെട്ടു.

നാക്കിന്റെ ശക്തി അപാരം. പരനിന്ദ പരഹത്യക്കും ആത്മപ്രശംസ ആത്മഹത്യക്കും വഴിയൊരുക്കുന്നു. ധനം കൊണ്ടോ ശരീരം കൊണ്ടോ അന്യരെ സാഹായിക്കാൻ സാധിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ നല്ല വാക്ക് പറഞ്ഞ് അവരെ ആശ്വസിപ്പിക്കാം. ഈ തീരുമാനത്തിലാകട്ടെ ഇന്നത്തെ തുടക്കം.

അശ്രു പൂജ

Er. വിജയകുമാർ
എക്സിക്യുട്ടീവ് എഞ്ചിനിയർ (Rtd.)

2021 – മേയ്മാസം 5-ാം തീയതി രാത്രി വന്ന ഫോൺ സന്ദേശം ഒരിക്കലും പ്രതീക്ഷിക്കാത്ത, ഞെട്ടിക്കുന്ന വാർത്തയാണ് കൈമാറിയത്. ഔദ്യോഗിക ജീവതത്തിൽവച്ചു പരിചയപ്പെട്ട്, ഉറ്റ സുഹൃത്തും ആത്മാർഥ സ്നേഹിതനുമായി മാറിയ വിജയധരന്റെ മരണവാർത്ത. ഒട്ടും വിശ്വസിക്കാനാകാത്തവിധം തികച്ചും അപ്രതീക്ഷിതമായിരുന്നു അത്. ആരോഗ്യകാര്യങ്ങളിൽ അതീവ ശ്രദ്ധാലുവായിരുന്ന ഒരാളായിരുന്നു വിജയധരൻ. പക്ഷെ മഹാമാരി ആ ജീവിതം കവർന്നെടുത്തു. അറിഞ്ഞവർക്കെല്ലാം അമ്പരപ്പായിരുന്നു. എങ്ങിനെ സംഭവിച്ചു? ആർക്കും ശരിക്കൊരുത്തരം നൽകാനായില്ല.

ദുഃഖം ഘനീഭവിച്ച മനസ്സുമായി മരവിച്ചിരിക്കുമ്പോൾ ഓർമകൾ ഓരോന്നായി ഓടിയെത്തുകയായിരുന്നു. നാലു പതിറ്റാണ്ടുകൾക്കപ്പുറം അസി.എൻജിനീയറായി ജോലി നോക്കുമ്പോൾ തുടങ്ങിയ പരിചയമാണ് പിന്നീട് വളർന്നു പന്തലിച്ച് ഇത്രനാളും നിലനിന്നത്. വിജയധരനെ എൻജിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ അംഗമാക്കിയത് താനാണെന്ന് വിജയധരൻ പല സന്ദർഭങ്ങളിലും പറയുമായിരുന്നു. അസോസിയേഷനിലൂടെ ആരംഭിച്ച ആ ബന്ധം നാലു പതിറ്റാണ്ടിലധികം നീണ്ടുപോയി. അസി. എൻജിനീയർ മുതൽ ചീഫ് എൻജിനീയർ പദവിവരെ രണ്ടാളും അടുത്തടുത്തായി പ്രമോഷനാവുകയായിരുന്നു. ഞാൻ വിരമിച്ച ശേഷം വിജയധരൻ ചീഫ് എൻജിനീയറായിട്ടാണ് ഔദ്യോഗിക ജീവിതത്തോടു വിടപറഞ്ഞത്.

മൂഴിയാർ ജനറേറ്റർ സ്റ്റേഷനിൽ മാത്രമെ രണ്ടാൾക്കും ഒരുമിച്ച് ജോലിചെയ്യാൻ സാധിച്ചുള്ളു. ഒരേ ക്വാർട്ടേഴ്സിൽ ഏകദേശം രണ്ടു വർഷത്തോളം ബാച്ചിലേഴ്സിനെപ്പോലെ വളരെ സന്തോഷകരമായ ദിനങ്ങൾ ആസ്വദിക്കാൻ കഴിഞ്ഞത് ജീവിതത്തിൽ ഒരിക്കലും മറക്കാൻ പറ്റാത്ത അനുഭവങ്ങളിലൊന്നായി ഉള്ളിലെപ്പോഴുമുണ്ടാകും. വിജയധരൻ ഒരു മികച്ച വായനക്കാരനായിരുന്നു. അതോടൊപ്പം ഒരു നല്ല സംഘാടകനും. വായിച്ച പുസ്തകങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള ദീർഘമായ ചർച്ചകൾ പ്രത്യേകിച്ച് വിലാസിനിയുടെ ''അവകാശികൾ'' എന്ന നോവലിനെപറ്റിയാകുമ്പോൾ വളരെയധികം വാചാലനാവുമായിരുന്നു വിജയധരൻ. ''ഗൃഹാതുരത്വം'' Nostalgia – എന്ന വാക്ക് ആ നോവലിൽ പലപ്പോഴായി ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്നത് എത്രമാത്രം ഔചിത്യത്തോടെയാണ് എന്ന് സമർഥിക്കുമായിരുന്നു.

ആഹാരകാര്യത്തിലും, ആരോഗ്യകാര്യത്തിലും ഒരു പോലെ ശ്രദ്ധാലുവായിരുന്നു. മൂഴിയാറിൽ എൻജിനിയേഴ്സിന്റെ പ്രത്യേക മെസ്സ് നടത്തിക്കാൻ പാചകക്കാരനെയും, ആവശ്യമുള്ള വിഭവങ്ങളും ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിൽ എപ്പോഴും ഉത്സാഹഭരിതനായിരുന്നു. എത്രയെത്ര ഗാനസദസ്സുകൾ ആ മെസ്സിൽ നടത്തിയിരിക്കുന്നു. യുവഗായകരായി നല്ലവണ്ണം പാടുന്ന അസി. എൻജിനീയേഴ്സിന്റെ ഒരു നിരതന്നെ ഉണ്ടായിരുന്നു. അവരെല്ലാം അപ്പൂപ്പന്മാരായി ഇപ്പോൾ വിശ്രമജീവിതം നയിക്കുന്നു. നല്ല ഓർമകൾ മാത്രം ബാക്കിവച്ച് ഇങ്ങിനി മടങ്ങിവരാത്തവണ്ണം വിജയധരൻ മരണത്തിന്റെ മാറിലേക്കു നടന്നുപോയി.

മൂഴിയാറിൽ തന്നെ കാണാൻ വന്ന സുഹൃത്തുക്കളെയെല്ലാം കൂട്ടി പമ്പയിൽ പോയതും, പൊന്നമ്പലമേട്ടിൽനിന്നും ശരണം വിളിച്ചപ്പോൾ ശബരിമല മറഞ്ഞുനിന്ന മേഘക്കൂട്ടം മാറിപ്പോയതും, ശരണംവിളി ഉച്ചത്തിലായതും എല്ലാം വീണ്ടും ഓർമയിൽ തെളിയുകയാണ്. യാത്രയ്ക്കുവേണ്ട എല്ലാ സാധനങ്ങളും ഒരു തടസ്സവുമില്ലാതെ നടപ്പാക്കിയത് വിജയധരൻ ഒറ്റയ്ക്കാണ്. സഹപ്രവർത്തകന്റെ സുഹൃത്തുക്കൾക്കുവേണ്ടി വളരെയധികം സമയവും പരിശ്രമവും ചിലവഴിക്കുന്ന വിജയധരൻ അവിടെ വന്ന എല്ലാപേർക്കും ഒരു അത്ഭുതം തന്നെയായിരുന്നു. അവരുടെയെല്ലാം മനസ്സിൽ എപ്പോഴും വിജയധരന്റെ ഓർമകൾ ഒളിമായാതെ നിൽക്കും.

മൂഴിയാറിൽ നിന്നും നാട്ടിൽ മടങ്ങിവന്ന് വിതരണരംഗത്തായിരുന്നു തന്റെ ജോലി. വിജയധരൻ ഒരു പുതിയ പ്രോജക്ടിന്റെ ട്രാൻസ്പോർട്ട് വിഭാഗത്തിലും. കൂടെക്കൂടെ കാണുമ്പോഴെല്ലാം പരസ്പരം ഔദ്യോഗിക കാര്യങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുമ്പോൾ തനിക്കു പറയാനുണ്ടായിരുന്നത് വിതരണരംഗത്തെ പ്രശ്നങ്ങളായിരുന്നുവെങ്കിൽ വിജയധരന് പറയുവാൻ പുതിയ ജോലിയെപ്പറ്റി സന്തോഷം നിറഞ്ഞ കാര്യങ്ങളായിരുന്നു. പ്രശ്നങ്ങളെ സധൈര്യം നേരിടുകയും സമചിത്തതയോടെ ഉത്തരം കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്യുന്നതിൽ എപ്പോഴും ഒരു പ്രത്യേക കഴിവുണ്ടായിരുന്നു വിജയധരന്.

എൻജി. അസോസിയോഷന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ എന്നും ഒരു നിർണായകശക്തിയായി വിജയധരൻ ഉണ്ടായിരുന്നു. ''ബുള്ളറ്റിൽ'' വളരെ വസ്തുതാപരമായി വനം വകുപ്പിനെക്കുറിച്ച് ഒരു ലേഖനം എഴുതിയതിന്റെപേരിൽ വേട്ടയാടപ്പെട്ടവനാണ് വിയജയധരൻ. ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിൽ തസ്തികകൾ വെട്ടിക്കുറയ്ക്കുമ്പോൾ, വനം വകുപ്പിൽ, വനം ശോഷിക്കുമ്പോൾപോലും പുതിയ തസ്തികകൾ നിർബാധം അനുവദിക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ചായിരുന്നു ലേഖനത്തിലെ പരാമർശം. അത് അത്യുന്നതങ്ങളിൽ വളരെ അലോസരമുണ്ടാക്കി. നടപടിയും നേരിടേണ്ടി വന്നു. പക്ഷേ അതൊന്നും വിജയധരന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ ബാധിച്ചില്ല. ആ മനസ്സ് ഒരിക്കലും തളർന്നു കണ്ടിട്ടില്ല. തന്റെ വിഷമതകൾ പങ്കുവയ്ക്കുമ്പോൾ വിജയധരൻ എപ്പോഴും പറയുന്ന ഒരു വാചകമുണ്ട്. ''പോട്ടെടാ. എല്ലാം ശരിയാകും . ഇല്ലെങ്കിൽ നമുക്കു ശരിയാക്കാം''. ആ വാചകം നൽകുന്ന ആശ്വാസവും, വിശ്വാസവും വളരെ വലുതായിരുന്നു.

താൻ സർവീസിൽ നിന്നു വിരമിച്ചതിനുശേഷം ഏകദേശം മൂന്നു വർഷം കഴിഞ്ഞാണ് വിജയധരൻ വിരമിച്ചത്. ആ കാലയളവിലും വളരെയടുത്ത ബന്ധം പുലർത്തിയിരുന്നു. മറ്റൊരു കുടുംബ സുഹൃത്തിനെ കാണാനായി കിഴക്കേ കല്ലടയിൽ പോകുമ്പോഴെല്ലാം കുറച്ചകലെ താമസിക്കുന്ന വിജയധരന്റെ വീട്ടിലും ചെന്നിരുന്നു. നേരത്തെ അറിയിച്ചിട്ടാണെങ്കിലും അല്ലെങ്കിലും സത്കാരത്തിന് ഒരു കുറവുമുണ്ടായിട്ടില്ല. എല്ലാവിധത്തിലും സന്തോഷം പകരുന്ന അനുഭവങ്ങൾക്കു ആ വീട് പലതവണ വേദിയായിട്ടുണ്ട്. രണ്ടുമൂന്നു പ്രാവശ്യമെങ്കിലും നല്ല നിലാവുള്ള രാത്രിയിൽ ദൃശ്യമനോഹരമായ ഭൂപ്രകൃതി കാണാൻ ഒന്നിച്ചു പോയതും, സമയം പോകുന്നതറിയാതെ സംസാരിച്ചിരുന്നതും എല്ലാം ഓർമയിൽ തെളിഞ്ഞു വരുകയാണ്. ഇനി ഒരിക്കലും തിരികെ വരാനാകാതെ ആ ദിവസങ്ങൾ എന്നെന്നേക്കുമായി വിട പറഞ്ഞിരിക്കുന്നു.

പെൻഷൻ ആയ ശേഷവും തിരുവനന്തപുരത്തു വരുമ്പോഴെല്ലാം ഇവിടെയുള്ള സുഹൃത്തുക്കളുമായി ബന്ധപ്പെടുകയും വിശേഷങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് ഒരു പതിവാക്കിയ വ്യക്തികൂടിയായിരുന്നു വിജയധരൻ. വിരമിച്ചശേഷം കുറച്ചുനാൾ വിദേശത്തു ജോലിസംബന്ധമായി പോയിരുന്നപ്പോഴും അവിടെനിന്നും വിവരങ്ങൾ അന്വേഷിച്ചു

Short Story

The Golde- Touch

Shreya S.
D/o. Er. Lekha P.
Executive Engineer

There once was a king named Midas who did a good deed for a Satyr. And he was then granted a wish by Dionysus, the god of wine.

For his wish, Midas asked that whatever he touched would turn to gold. Despite Dionysus' efforts to prevent it, Midas pleaded that this was a fantastic wish, and so, it was bestowed.

Excited about his newly-earned powers, Midas started touching all kinds of things, turning each item into pure gold.

But soon, Midas became hungry. As he picked up a piece of food, he found he couldn't eat it. It had turned to gold in his hand.

Hungry, Midas groaned, "I'll starve! Perhaps this was not such an excellent wish after all!"

Seeing his dismay, Midas' beloved daughter threw her arms around him to comfort him, and she, too, turned to gold. "The golden touch is no blessing," Midas cried.

മുറതെറ്റാതെ വിളിക്കുമായിരുന്നു. കൂടെ എന്താണ് കൊണ്ടുവരേണ്ടത് എന്ന അന്വേഷണവും. ആരും ഒട്ടും പ്രതീക്ഷിക്കാത്ത നേരത്ത് പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ട മഹാമാരി എത്രയെത്ര ജീവനുകളെയാണ് കവർന്നത്. ആ സംഹാര താണ്ഡവത്തിൽ തകർന്നത് എത്രയോ കൂടുംബങ്ങളാണ്. മരണം അനിവാര്യമാണ്. എന്നാൽ വേർപാട് എപ്പാഴും വേദനാജനകവും. തീരെ അപ്രതീക്ഷിതമായി അതു സംഭവിക്കുമ്പോൾ ആകെ തകർന്നുപോവും. ഈ രാമായണ മാസത്തിൽ, ലക്ഷ്മണോപദേശത്തിൽ പറയുന്നതുപോലെ ഒരു ബന്ധവും ശാശ്വതമല്ല. നാമെല്ലാം പെരുവഴിയമ്പലത്തിലെ യാത്രക്കാർ മാത്രം.

നമ്മുടെയെല്ലാം കഴിവിനും നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കുമപ്പുറം എല്ലാം നടത്തുന്ന ആ മഹാശക്തിയിൽ വിശ്വാസമർപ്പിച്ച്, വരുന്നതെല്ലാം നേരിടുക എന്നതാണ് നമ്മുടെയെല്ലാം കടമ. ഈ മഹാമാരിക്കാലത്ത് വിജയധരന്റെ കുടുംബത്തോട്, അകലെയിരുന്ന് ആശ്വാസവാക്കുകൾ പറയാൻ മാത്രമേ സാധിക്കുന്നുള്ളു.

എന്നെന്നേക്കുമായി നിത്യതയിലേക്കു മറഞ്ഞ പ്രിയപ്പെട്ട വിജയധരന്റെ ഒരിക്കലും മറക്കാത്ത ഓർമകൾക്കു മുന്നിൽ ആദരാഞ്ജലികളോടെ അശ്രുപൂജയർപ്പിക്കുന്നു.

പ്രിയ സുഹൃത്തേ വിട.

Why Emotional Intelligence ?

Er. Chandran pillai G.
Deputy Chief engineer (Rtd.)

Gary Hart, the young US Senator from Colorado ran for democratic presidential nomination in 1988. People saw him as brilliant, inspirational and sure winner. Then, something unbelievable happened. During the primaries a reporter confronted Gary Hart by saying that he was having an extramarital affair. He not only denied the allegation but also challenged the reporters to prove it. Within 24 hours, the *Miami Herald* broke the story of his affair with model Rona Rice with their photo together onboard the yacht Monkey Business. This exposure ruined his political career. Gary Hart, whom the New York Times described as the most visionary political mind of his generation, couldn't control his emotions when he dared all the reporters around him that day to prove the alleged affair. Though Gary Hart had high cognitive intelligence (IQ) he was lacking in another area of intelligence called Emotional Intelligence (EI/EQ).

Kamal and Vimal were classmates. Kamal was brilliant and hardworking. The trouble with him was that he knew he was exceptional. But he was unbelievably arrogant. When he got a job his arrogance came across clearly and put people off especially those who worked with him. He had to end up with job within a brief period. Vimal was not academically brilliant. But he was able to get along well with others. On the job everyone liked him. He went on to success in his field. Kamal lacked and Vimal had Emotional Intelligence.

Emotional Intelligence is the ability to understand your emotions, control and regulate them and understand the emotions of others. Several studies have found that effective leaders have a high degree of EI. It is not that IQ and technical skills are irrelevant. They do matter only as threshold capabilities; that is they are the entry level requirements for executive positions. The higher you in the executive ladder, the more EI capabilities you need to possess. Nearly 90% of the difference in the profiles of star performers to average performers is attributable to EI factors rather than cognitive factors (IQ). A study of Harvard graduates in the fields of law, medicine, teaching and business found that scores on entrance exams- a surrogate for IQ- had zero or negativecorrelation with their eventual career success!

The essential components of EI in action are Self- Awareness, Self-Regulation, Achievement Motivation and Empathy. Perhaps the most essential of the emotional intelligence competencies is the ability to read our own emotions. Self-awareness allows you to know your strengths and limitations and feel confident about your self-worth. Self –aware people are value-driven and firm in turning down a job offer that is tempting financially but doesn't fit with his/her deepest values. I know a young cardiologist who joined a private hospital but resigned within months as he was frustrated with the corrupt practices of the hospital management.

People with high self awareness have the guts to speak out. An elderly man who had suffered a massive stroke was in intensive care unit. Frantic treatments focused on assessing the amount of brain damage and controlling further bleedings. A close friend, who was a nurse in the same hospital, happened to see the man's medical chart. She found that no medicine was given to control his blood pressure. Concerned, she asked the attending neurology resident, "Is he taking his blood pressure medication?" . Irritated at the interruption, the specialist stalked out of the room. Now alarmed that a medication crucial for her friend's recovery seemed to have been overlooked, the nurse rushed to the chief of medicine and informed her concern. The order to administer the patient's blood pressure medication came immediately. Such is the courage of a self confident nurse to violate protocol and go to their topmost boss to get things correctly done.

Talking of self regulation reminds me of Lakshmana. He was a loyal good brother. But he was quick to anger. When Surpanaka was teasing him why did he have to chop her nose and create problems? Maintaining emotional control in such a situation is an essential skill. Yet how often have we let situations throw us off balance, reacting in anger, fear or frustration. Executives who are in control of their feelings and impulses are able to create an environment of trust and fairness. They don't let their occasional bad moods seize the day. In such an environment, departmental politics and infightings are reduced and productivity enhanced. Many of the bad things that happen in companies are a function of impulsive behavior.

People who feel little control over their feelings are more prone to get upset. In the 2006 World Cup final between Italy and France, Italian defender Materazzi verbally provoked Zinedine Zidane, the legendary French captain. Having got enraged, Zidane head butted Materazzi, earning him a straight red card. He was forced to sit out of his side's subsequent penalty shootout, in which they lost to Italy. If Zidane had displayed emotional agility, the end result would have been different!

We had a reputed English teacher in high school. In teaching and caring for students he was exceptional. When asked the reason for his getting best teacher's award he said, " I love my job. As a teacher I am continuously updating myself. I adore my students. As I get to know them and have them in two or three classes, I become very close to them". People like

him are motivated by the drive to achieve beyond expectations rather than by external rewards. Company leaders with achievement motivation strive continuously to improve to meet and exceed expectations of customers, employees and other stake holder groups. A study by University of South Wales in Australia finds that employees are committed to their organization if their manager has higher levels of EI.

Inspirational leaders have always challenged people to look beyond themselves. In 1960, John F. Kennedy exhorted his countrymen to take a more active role in realizing their national goals. In his inaugural address he said, "Ask not what your country can do for you; ask what you can do for your country". His words motivated and inspired a nation's youth with a commitment to public service.

Empathy is another EI competence star performers possess. It is the ability to recognize, understand and appreciate what others may be feeling and see the world through another person's eyes. Others rarely tell us in words what they feel; instead they tell us in their tone of voice, facial expressions or other non - verbal languages. Medicine is a field newly awakened to the benefits of empathy. In a situation of high competition for patients' loyalty, those physicians who are better at recognizing emotions in their patients are more successful in treating than their less sensitive colleagues. Physicians need to sense the anxiety and discomfort of their patients so that they can treat them effectively, but a study found how rarely they listen. Once a patient starts speaking, the first interruption by the physician occurs, on average, within eighteen seconds!

There was a lack of empathy downward in most old style Indian companies. You see it in bosses who are openly angry at people. There is no stigma to it; it is completely acceptable to yell at your subordinates there. The result of the kiss up- kick down relationship is a large pool of resentment. It is never expressed upward, but passed on downward in a chain of angry rudeness. This leads workers to sabotage the company's success in passive ways like not getting things done on time!

We must have all felt the empathy of a sensitive teacher or friend; we have all been struck by its absence in an unfeeling boss or coach. But when it comes to business we rarely hear people praised, let alone rewarded, for their empathy. The very word becomes unbusiness like, out of place amid the tough realities of the market place. But empathy doesn't mean a kind of "I am OK, You are OK" mushiness. For a leader it doesn't mean adopting other people's emotions as one's own and trying to please everybody. Rather, empathy means thoughtfully considering employees' feelings along with other factors in the process of making intelligent decisions.

Jasbir Kaur, a rising star executive of a Power Utility company was appointed to lead a troubled project team. The group was in turmoil, overloaded by work and missing deadlines. Tensions were high among members. So the executive took

സർവീസ് അനുഭവം

Er. ജയിംസ് എം. ഡേവിഡ്
ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ (Rtd.)

2008 മെയ് 19, വൈകിട്ട് 7മണി.

ശബരിഗിരി പ്രോജക്ടിലെ നാലാംനമ്പർ മെഷീൻ പൊട്ടിത്തെറിച്ചു കത്തിനശിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. ഘോര കാനനത്തിൽ ഈ തീ കത്തുന്ന വെളിച്ചം മാത്രം. തീ നിയന്ത്രണ ത്തിൽ ആയിട്ടില്ല.

ജില്ലാ കളക്ടർ RMU ഡിവിഷനിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയറോട് : 'ഇന്നേ ദിവസം പവർ ഹൗസിൽ കയറിയ ആ 80 പേരുടെയും അഡ്രസ് ഉടൻ വേണം.'
(80 പേർ ആകെ കയറി എന്ന് ഗേറ്റിലെ എൻട്രി ബുക്കിൽ നിന്നും കിട്ടിയ വിവരം.)

അടിയൻ : ഓ തമ്പ്രാ, ഈ തീ ഒന്നു കെടുത്തട്ടെ, നാളെ 3 മണിക്ക് മുൻപ് ആപ്പീസിൽ എത്തിക്കാം.
Senior bureaucrat was not happy with it.

2021 മെയ് 17, രാവിലെ 10.30 ന്.

(നെഞ്ചൊപ്പം വെള്ളത്തിൽ നിന്നു കൊണ്ട് 11kV ലൈൻ ശരിയാക്കുന്ന തകഴിയിലെ AE യോട്, തിരുവനന്തപുരം ടൗട്ടെ കൺട്രോൾ റൂമിലേക്കുള്ള format fill ചെയ്യാൻ ആവശ്യപെടുന്ന എറണാകുളത്തെ CE യോട്: "എന്താ വാര്യരെ ഇയാൾ ഈ 2021 ലും നന്നാവാത്തെ? "

✵

---

several steps. She took the time to listen to everyone in the group- what was frustrating them, how they rated their colleagues, whether they had been ignored. She encouraged people to speak more openly about their frustrations and she helped them raise constructive complaints during meetings. In short, her empathy allowed her to understand her team's emotional make up. The result was not just heightened collaboration among members but also speedy execution of the project. An important point here is that empathy is the ability to use the right emotion at the right time to get the right result.

The EI competencies also include the abilities to communicate clearly and convincingly, disarm conflicts and build strong relationships. The EI leaders use their skills to spread enthusiasm and solve disagreements often with humour and kindness. They know how to handle failures also both in personal and professional life.

There are numerous pathogens that can prove fatal to a company: shifts in markets, hostile takeovers, competitive technologies or an outbreak of a global pandemic likecovid-19. Experience shows that a failure in EI can also be crucial in making a company vulnerable to disaster. If a company has the competencies that flow from self awareness, self regulation, motivation, empathy, relationship skills and open communication, it should prove more resilient no matter what the future brings.

✵

Letter by Association

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

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

President
Er. N.T. Job

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

General Secretary
Er. Sunil K.

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

Treasurer
Er. Santhosh E.

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

KSEBEA/SERC/2021/3 Dated. 19.09.2021

Comments on KSERC Draft Tariff Regulations, 2021

At the outset, we would like to place on record the commendable job being done by the Hon'ble Commission to bring out Tariff Regulations for the next control period in a progressive and structured manner. We are sure that the consultative approach being followed by the Commission in finalizing the Tariff Regulations will go a long way in protecting the interest of all the stakeholders. Though we had participated in the online hearing held on 15th Sept. 2021, due to the time limitations and network issues, we were unable to present our views.

The Electricity Act, 2003 (EA 2003), the National Electricity Policy and the Tariff Policy provides certain guidelines as regards performance norms, the need of tariff rationalization and also stipulates the need to provide incentives and disincentives to improve the efficiency of operations. Digitalization needs to be embraced strategically to improve the operational efficiency of the utilities and for delivering better service to customers. The digitalization of the power sector allows for greater transparency into operations, which greatly increases efficiency and reliability while decreasing costs. Consumers will not only see the benefits of digitalization through lower monthly bills but also reduced outages and faster response times. For power utilities, the decision to invest in digitalization is often tactical and weighted against the multiple short term demands on cash flow such as aging infrastructure, rising compliance costs and demonstrable return on i nvestment. A concerted and coordinated effort by the Regulator and the Utility is inevitable for the digital transformation of the power sector. The mechanism for recovery of cost for advancing digitalisation in utilities will require new regulatory principles, in the form of **introducing IT cess in the tariff**, like the road cess in fuel price. The licensee shall be required to maintain separate account for this fund and utilisation of this fund shall require prior approval of the Commission. The transmission and distribution licensee shall submit an integrated Multi-Year IT Plan along with the Multi-Year Tariff Petition or ARR Petition, for approval by the Commission. The IT and OT projects implemented by utilising this fund shall be monitored and evaluated based on appropriate methodology as decided by the Commission.

In addition to the above, the following are our comments on the proposed draft regulation:

Reg. No.	Draft Regulation Stipulation	Our Comments / Proposed changes
3 (107)	Useful Life	Change in useful life will have an impact on loan repayment profile. For the purpose of tariff determination, the rate of depreciation will be linked to the useful life of the asset.It is, therefore, requested that the Commission may continue with the existing provisions.
22 (2)	Ceiling norms for Initial Spares for Communication System	The Communication System can be broadly categorized into fibre optic cables (OPGW) and Communication equipment (viz., SCADA and WAMS System, SDH, Multiplexer, NMS and PABX etc.), RTUs, PMUs, DCPS etc. Though the initial spare @3.5% is adequate for OPGW, the Communication equipment (viz., SCADA and WAMS System, SDH, Multiplexer, NMS and PABX etc.), RTUs, PMUs, DCPS etc. being electronic equipment, requirement of more spares are essential for smooth operation of the system. It has been experienced that spares corresponding to 10% of the plant and machinery cost are generally required. Hence, there is need to introduce higher initial spares norms of 10% for electronic equipment viz., Communication equipment (viz., SCADA and WAMS System, SDH, Multiplexer, NMS and PABX etc.), RTUs, PMUs, DCPS etc.
34	Only the payment of interest on the bonds issued to the Master Trust will be approved for computation of Aggregate Revenue Requirement and the amount of repayment of such bonds shall not be reckoned for computation of Aggregate Revenue Requirementof Aggregate Revenue Requirement	Adequate provision shall be made for servicing the terminal benefits to the employees / pension benefits.
39 (11)	Where the actual capital cost incurred on year to year basis is lesser than the capital cost approved for determination of tariff by the	It is proposed that there should not be any difference in interest rate applicable for capital expenditure or additional capitalization being higher or lower than that projected and adjustment of both should be allowed at bank rate

	Commission the capital cost as on the date of commercial operation or on the basis of the provisional additional capital cost, by five percent or more, the generation business/ company shall refund to the beneficiaries, as approved by the Commission, the excess tariff realized corresponding to the excess capital cost, along with interest at 1.20 times, the weighted average rate of interest approved by the Commission, for the respective financial year	
41 (1)	Normative Annual Plant Availability Factor (NAPAF), for recovery of the full annual capacity charges and incentives	It is not practical to have 90% NAPAF for old hydro stations.
41 (3)	Auxiliary energy consumption including transformation losses for the existing hydro-electric generating stations	The auxiliary consumption for existing hyrdo stations is fixed as less than that for new stations, which is unreasonable. This does not even account for transformer loss. The limit may be revised based on the actual figures obtained from these stations.
	O&M expenses for Generation, Transmission and Distribution Licensees	O&M charges is less compared to actual expenses incurred by KSEBL. O&M expenditure helps in improving plant availability, technological upgradation and may also lead to life extension in case of a plant about to complete its useful life. Considering the fact that O&M of existing depreciated assets is beneficial to both the licensee and consumers due to lower tariffs for extended useful life and should be carried out as soon as its requirement is assessed by the licensee.For Generation and Transmission licensees, the CERC norms may be applied. For Distribution, normally only 15% of the O&M is in form of material cost and balance 85% is the labour cost. O&M is mainly dependent on manpower deployed and hence should be closely linked to the actual changes in labour rates, which is

		very high in Kerala, compared to other States. Since it may not be practically possible to factor in all the considerations, it is therefore suggested that the Hon'ble Commission may carry out benchmarking exercise for determination of O&M cost for Distribution licensee.
85 (2)	The retail supply tariff for each category of consumers of the different distribution business/ licensees in the State of Kerala shall be determined by the Commission separately based on their ARR & ERC and truing up of accounts, and after considering their overall performance	It is seen that the KSERC is moving from a Cost-Plus regulation to Performance based Regulation (PBR). Internationally, PBR has been introduced only for the 'Wires Business' (Transmission Business and Wheeling Business). In Kerala, the segregation of "content" and "carriage" has not been done. As long as the proposed amendment to Electricity Act, 2003 is not passed by the Parliament, the proposed regulation may be withdrawn.
85 (3)	The Commission may allow the licensee to sell the surplus energy, if any, to its consumers instead of selling in the open market or power exchanges	This is against the spirit of Section 62(3) of Electricity Act. This regulation provides undue preference to certain consumers. Moreover, it is difficult to evolve a clear and transparent mechanism for such transactions, without end-to-end IT enabling.
85 (11)	ToD (Time of Day) Metering / ToU (Time of Use) Pricing	TOD metering helps consumers to manage their consumption which in turn helps the utility in managing the peak demand. It would also improve the financial health of the utilities as the utilities would not have to buy costly power during peak hours. This should be insisted for solar prosumers. This can be implemented in all consumer categories be it domestic, commercial, industrial or even BPL consumers.

S/d

KSEB ENGINEERS ASSOCIATION

KSEB Engineers' Association Benevolent Fund

FINANCIAL ASSISTANCE

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

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

+91 85478 06365
+91 94968 25703

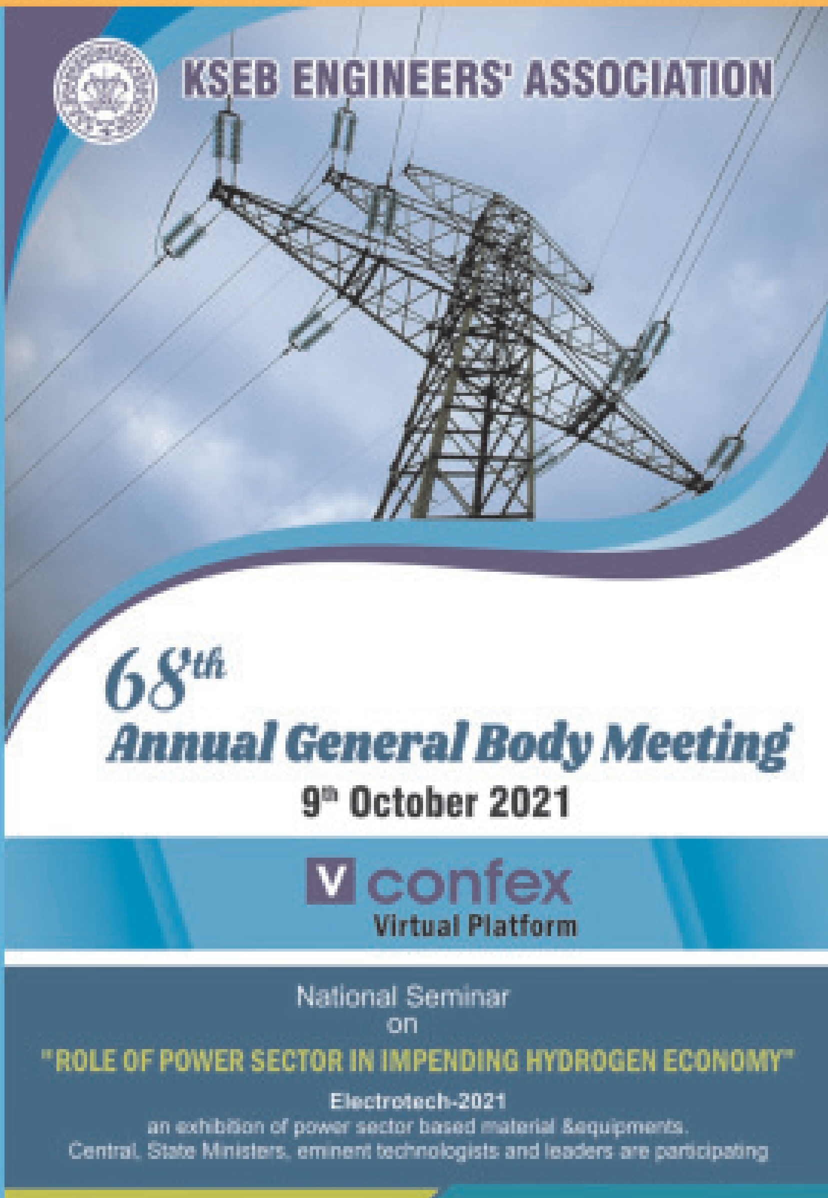
www.ksebea.in

Features

- Benovolent claim amount shall be ₹3 lakhs.
- Scheme having provision for extended period up to 70 years.
- In extended period claim shall be ₹25000/-
- Senior engineers can upgrade their A class membership to silver plus scheme for extended period by contributing ₹5000/-
- Medical assistance programme for scheme members.
- Medical loan facility.

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION
Hydel Bullet Monthly
RNI Reg.No.KERENG/2013/48628
Reg. No. KL/TV(N)/645/2019-2021

Price ₹ 10
No. KL/TV(N)WPP/203/ 2019 - 21 at Tvpm. RMS
Licensed to Post without pre payment.
Date of Publication 27-09-2021



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, Web: ksebea.in at Bhagath Printers, Pattom, Trivandrum - 4 , Mob : 8138 91 81 91, bhagathprinters@gmail.com

For private circulation only