HYDEL BULLET

Issue - 4, Vol - 10, April 2022

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

REQUIEM FOR A DREAM ????

The recent events at KSEBL have tarnished the image of KSEBL among public to such an extent that the public has started looking at our organisation as one which is soon to be put into the grave. Last month, we had two good events, out of which the first was that, our company turning profitable first time after KSEB transformed to KSEBL in 2013. The second was the commissioning of 24 MW powerhouse of Poringalkuthu. But all those happiness has turned into sorrow due to the undesirable and untoward display by some of members of one of the association of officers in KSEBL.

Soon after the Hon. Minister Sri.K.Krishnankutty was sworn in as the Minister for Power during 2021, the trouble makers started brewing up issues one after another. The Hon. Minister brought in a fresh lease of life into the Director Board with the CMD being appointed from among the senior IAS cadre. The Directors were appointed considering seniority and ability. The appointment to other key posts like Chief Engineers HRM and IT were made considering merit.

Cont..page 4

KSERC Hearing at Ernakulam

Felicitation to Er. K.R. Rajan, Chief Engineer

Felicitation to Er. Ranjit Kumar V., Deputy Chief Engineer by Kollam unit

KSEB Engineers' Association
Office Bearers 2021 - 22

ASSOCIATION

President
Er. Sunil K.

Vice-Presidents
Er. G. Shaj Kumar (S)
Er. Nagaraj Bhat K.(N)

General Secretary
Er. Geetha V.S.

Treasurer
Er. Santhosh E.

Organising Secretaries
Er. Kunjunni P.S. (S)
Er. Shine Sebastian (N)

Secretaries
Er. M. Muhammad Rafi (HQ)
Er. Nishanth B. (S)
Er. Pramod Kumar M. (N)

BENEVOLENT FUND

Chairman
Er. Kenny Philip

Vice Chairman
Er. Subha T.G.

Secretary
Er. Haridas Vijayan

Treasurer
Er. Pradeep. S.V.

Joint Secretaries
Er. Anu. P. Mohanan (South)
Er. Vishnu. B.S (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 - 10 Issue - 4 April 2022

Contents

- Editorial
- പ്രവർത്തന ലാഭം എല്ലാവർക്കും അഭിമാനം ചിലർക്ക് വിറളിപിടിക്കുന്നു. *(തീജ്വാല)* — *Er. എൻ.ടി.ജോബ്*
- The Truth About Employee Cost in KSEBL *(Cont...)* — *Er. C.P. George*
- Cost Management An Essential Strategy to Success — *Er. K.G. Potti*
- പായലേ വിട- പൂപ്പലേ വിട അഥവാ വളഞ്ഞൊട്ടിയ കഥ — *ഗുരുജി*
- വനം കിട്ടിയിരുന്നുവെങ്കിൽ വൈദ്യുതി കൊടുക്കാമായിരുന്നു — *വാൽമീകി*
- Harthal Calls : Misconception carried forward from pre independentera — *Er. M. Anil*
- Net Metering and Gross Metering — *Er. Surendra P.*
- ഒറ്റമരം*(കവിത)* — *Er.* മഹേഷ്
- മെച്ചപ്പെട്ട വൈദ്യുത സുരക്ഷാ സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിൽ വൈദ്യുതി മേഖലയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന മാനുഷിക വിഭവങ്ങളുടെ പ്രാധാന്യം : ഒരുവലോകനം — *Er. സി.പി.ജോർജ്*
- സസ്പെൻഷൻ *(അനുഭവകുറിപ്പ്)* — *Er.* ജി.എച്ച്. കൃഷ്ണ അയ്യർ
- കുറ്റ്യാട്ടൂർ മാവ് *(കവിത)* — *Er.* എം. അനിൽ
- നാടുനന്നാകാൻ - 4 കടിഞ്ഞാണില്ലാത്ത സർവ്വീസ് സംഘടനകൾ — *Er. ഇ.എം.നസീർ*
- അനാവശ്യ ആധി *(സുഭാഷിതം)* — *Er. കെ.ശശിധരൻ*
- Our Life is our biggest Enterprise — *Er. Thomas Kolanjikombil*
- കെഎസ്ഇബി ലിമിറ്റഡിലെ സമരം അതിരുവിടുന്നു
- If I were A Mobile — *Shreya S.*
- Letters by Association

This rattled certain power centres that considered themselves as supreme and believed that they had more than an equal stake in the proceedings of the company. But the new Director Board ended this hegemony and had openly declared that they will invite opinions from all associations in the organisation. They also reiterated that the final decisions will be their only after considering the pros and cons of the suggestions. This new concept led to much needed transparency with involvement of stakeholders in the deliberations. Suddenly, complaints started pouring in from various corners, against the so called power centres. This led to an array of Board orders, rejigged and brought into the forefront, which everyone had conveniently forgotten. The first was a circular about the recognition of associations of officers and the conduct rules to be followed by them. The second one was the circular regarding diary publications and banning of collection of advertisements from the private parties related to KSEBL. These two events shattered the very basic foundation of one of the Association of Officers and they strongly feared that their financials might be put to question at one point or other. Apart from this, many other issues related to the functioning of the organisation in which this power centre had allegedly played some dirty tricks were also put to scrutiny. This further disappointed the erstwhile power centres and they clearly got the message that they are not going to get the good old days back and hence started plotting conspiracy against the CMD. They started playing dirty tactics by creating minor problems and escalating it unnecessarily in order to project an image before others, that the CMD is a trouble making person, and propagate that such problems started with the present CMD at helm. But the present Director Board under the CMD Sri.B.Ashok IAS has not budged to any of these gimmicks and has moved forward with record level performance in the history of the company which deserves nothing but a standing ovation.

The ringleader of the group has not remained calm and has started retaliating by indulging in a series of disciplinary violations and has even challenged the Hon. High Court and the Director Board to take action against them. The management even though had shown maximum restraint in dealing with

disciplinary actions, the latest events culminated in a series of MoC being issued to the deviants without any loopholes. The series of charges explains the gravity of all the indisciplines and misconduct by the Association leader in the past.

This time around the media were also put in the game and the ring leader was shown as a victim being hunted down by the management. Although, some of the mainstream media played to his tunes, the social media relentlessly attacked the said association for organising a poor show on the roads in front of Vydyuthi Bhavanam, Thiruvananthapuram. The majority employees of KSEBL who knew the inside story of the drama, are looking at the leader with much disdain and are feeling sorry for the few members of his association who forfeited their self respect.

The biggest damage due to this happened to the brand of KSEBL. We were mocked and pitied by the common people and dooms day predictions has started describing that we will soon turn into another KSRTC. The brand name that we have built over the years was burned into ashes by a group having only vested interests. Meanwhile, the KSERC hearings on KSEBL tariff petitions were held for considering revision of our tariff income and these incidents have put us in a dark shade among the public and the general viewpoint was that employees derive huge benefits by holding the management and Government to ransom.

This is going unending now and the ring leader and his small set of followers are all out against the CMD and are also targeting the supporting Hon.Minister. They are continuing creating troubles for the present Director Board. We are sad about the state of affairs in KSEBL and we fear that the big dream that we will be the number one utility in the country may turn into a requiem for our dream very soon. Nevertheless, we appeal to the Director Board to move ahead strongly by ignoring such petty ploys and to continue to take action against the miscreant employees who barged into the Board meeting hall while a meeting was in progress. Let us hope that our fellow engineers will soon regain their senses and admit their mistakes and will cooperate with the Director Board for moving things in a positive direction so as to retrieve the lost glory of this public institution.

***Er.* എൻ.ടി. ജോബ്**
ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ

പ്രവർത്തന ലാഭം എല്ലാവർക്കും അഭിമാനം ചിലർക്ക് വിറളിപിടിക്കുന്നു

കഴിഞ്ഞുപോയ സാമ്പത്തിക വർഷത്തിന്റെ കണക്കെടുപ്പു കഴിയുമ്പോൾ അറുന്നൂറു കോടി രൂപയുടെ പ്രവർത്തന ലാഭം കെ.എസ്.ഇ.ബി.ക്കുണ്ടാവുമെന്ന് ചെയർമാൻ പ്രഖ്യാപിച്ചപ്പോൾ എല്ലാവർക്കും അഭിമാനമാണ് തോന്നിയത്. നമ്മൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനം ലാഭമുണ്ടാക്കി എന്നു കേൾക്കുമ്പോൾ സന്തോഷമാണ് എല്ലാവരിലും ഉണ്ടായത്. സംസ്ഥാന സർക്കാരിനു കീഴിലുള്ള എല്ലാ പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളും നഷ്ടത്തിലാണെന്ന ഒരു പൊതുധാരണ സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുമ്പോൾ ഇത്തരമൊരുവാർത്ത ജനങ്ങൾക്കിടയിൽ മതിപ്പുളവാക്കിയെന്ന കാര്യത്തിൽ ആർക്കും തർക്കമുണ്ടാവില്ല. എന്നാൽ ഇതുകേട്ട് ചിലർക്കു വിറളിപിടിച്ചുവെന്നതും സത്യമാണ്. കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങളിൽ കെ.എസ്.ഇ.ബി.യെ. കൈവിരലിലിട്ട് അമ്മാനമാടിയിരുന്നവരെന്നു അവകാശപ്പെടുന്നവർക്കാണ് പ്രവർത്തന ലാഭം ഷോക്കായത്. അവർ അമ്മാനമാടിയ കാലത്തൊന്നും പ്രവർത്തന ലാഭം നേടുവാൻ കഴിയാതിരുന്നതിന്റെ ജാള്യതമറയ്ക്കുന്നതിനായി, പ്രവർത്തന ലാഭത്തിനു വേണ്ടിയുണ്ടാക്കിയ കള്ള കണക്കാണെന്നു വരെ ഈ വിറളി സംഘം പറഞ്ഞുവെച്ചു. ഒരു പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനമായ കെഎസ്ഇബിയിൽ കമ്പനി നിയമ പ്രകാരം മൂന്നു തലത്തിലുള്ള ഓഡിറ്റിംഗ് നടക്കുന്നുണ്ട്. ഇതു പ്രകാരമുള്ള ഓഡിറ്റ് ചെയ്ത കണക്കു പ്രകാരം കഴിഞ്ഞ മൂന്നു പാദങ്ങളിലുണ്ടായ ലാഭവും നാലാം പാദത്തിൽ ലഭിക്കുമെന്നു പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന ലാഭവും ചേർത്താണ് പ്രവർത്തന ലാഭം അറുന്നൂറുകോടി രൂപയുണ്ടാകുമെന്നു പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. എന്നാൽ ഈ കണക്കിനോട് അവിശ്വാസം പ്രകടിപ്പിച്ചത് കെ.എസ്.ഇ.ബി.യിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർ തന്നെയാണെന്നതാണ് വിരോധാഭാസം. ബോർഡിന്റെ സൈറ്റ് പരിശോധിച്ചാൽ മുൻകാലങ്ങളിൽ എങ്ങിനെയാണോ ബഡ്ജറ്റ് എസ്റ്റിമേറ്റുകൾ തയ്യാറാക്കിയിരിക്കുന്നത്; അതുപോലെ തന്നെയാണ് ഈ വർഷവും തയ്യാറാക്കിയിരിക്കുന്നത് എന്ന് കാണാം. ആ ബഡ്ജറ്റ് എസ്റ്റിമേറ്റ് അനുസരിച്ച് ലാഭമാണെങ്കിൽ എന്തിനാണ് താരിഫ് കൂട്ടുന്നതെന്ന ചോദ്യമാണ് പൊതുജനങ്ങളിൽ നിന്നും ഉയർന്നുവന്നത്. രണ്ടുവർഷങ്ങളിലെ ബഡ്ജറ്റ് എസ്റ്റിമേറ്റ് ഇപ്രകാരമാണ്.

Sl. No.	Item	* BE 21-22	*RE 21-22	*BE 22-23
I	Revenue Rcpt.			
a	Sale Power	15000.54	16048.64	17529.65
b	Non Tariff in Camp	395.24	502.57	512.37
	Total	15395.78	16551.21	18081.52
II	Revenue Expenditrure			
a.	Purchase of Power	8,881.61	9,053.86	9858.32
b.	Generation Power	1.51	3.67	3.93
c.	RZM	332.59	356.06	358.01
d.	Employee Cost	3680.06	3,246.05	4,831.01
e.	Interest on bond to MT	651.52	651.52	610.80
f.	A&G Expense	525.85	530.53	542.27
g.	Depreciation	935.00	1,062.58	3,325.31
h.	Interest and Finance Cost	1,431.25	1,250.83	1,319.67
i.	Other Exps.	154.22	364.72	401.19
j.	Gros Expenditure	16,593.61	17642.55	18277.61
k.	Less Expenses Capitalised	464.77	488.00	507.54
l.	Less Interest Capitalised	400.75	162.86	184.75
	Net Expenditure	15,728.09	16991.00	17585.32
	TOTAL	-332.31	+171.77	+496.20

* BE - Budget Estimate * RE - Revised Estimate

ഈ ബഡ്ജറ്റ് എസ്റ്റിമേറ്റ് പ്രകാരം ഈ വർഷവും അടുത്ത സാമ്പത്തിക വർഷവും ലാഭം പ്രതീക്ഷിക്കുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ ഈ ബഡ്ജറ്റിൽ കണക്കുകൂട്ടിയതിനേക്കാൾ പ്രവർത്തന ലാഭം ഈ സാമ്പത്തിക വർഷം ഉണ്ടാവുമെന്നാണ് ചെയർമാൻ പ്രഖ്യാപിച്ചിരിക്കുന്നത്. മുൻകാലങ്ങളിലേതു പോലെ തന്നെയാണ് ഈ കണക്കുകൾ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളത്. എന്നാൽ ലാഭം കാണിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി ഈ കണക്കിൽ മനഃപൂർവ്വം തെറ്റായ കണക്കുകൾ കാണിച്ചുവെന്നാണ് പ്രവർത്തന ലാഭത്തിൽ വിറളി പിടിച്ചവർ പറയുന്നത് കെ.എസ്.ഇ.ബി.യുടെ ഓഡിറ്റഡ് ബാലൻസ് ഷീറ്റ് കിട്ടിക്കഴിഞ്ഞാൽ ഈ തർക്കം തീരുമെന്ന് വിചാരിക്കാം. ഞങ്ങളില്ലെങ്കിൽ കെ.എസ്.ഇ.ബി. കുത്തുപാളയെടുക്കും എന്ന് വീമ്പിളക്കിയിരുന്ന ഒരു കൂട്ടർക്കു കിട്ടിയ ഇടിമിന്നലായിരുന്നു പ്രവർത്തന ലാഭം ഉണ്ടായെന്ന വാർത്ത. ഉത്തരത്തിലിരിക്കുന്ന ഗൗളിയുടെ ചിന്താഗതി തന്നെയാണ് ഇവർക്ക്. കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങളിലെ സഞ്ചിത നഷ്ടം പതിന്നാലായിരം കോടി രൂപയാണ്. ഈ സഞ്ചിത നഷ്ടത്തിലേക്കു അറുന്നൂറുകോടിയുടെ പ്രവർത്തന ലാഭം ചേർത്തു നഷ്ടം അല്പം കുറയുമെന്നല്ലാതെ കാര്യമായ മാറ്റം സഞ്ചിത നഷ്ടത്തിലുണ്ടാവില്ല. ഇത്രയും വലിയ തുക സഞ്ചിത നഷ്ടം വരുന്ന വർഷങ്ങളിൽ താരിഫ് വർദ്ധന ഉണ്ടാകാത്തതാണ്. അഞ്ചു വർഷമെടുത്താൽ അതിൽ മൂന്നുവർഷവും ഇലക്ഷനുകൾ ഉണ്ടാവും. പഞ്ചായത്ത്, അസംബ്ലി, ലോകസഭ

ഇലക്ഷനുകൾ. ഈ കാലയളവിൽ താരിഫ് വർദ്ധന ഒഴിവാക്കുവാൻ എല്ലാ ഭരണാധികാരി കളും ശ്രദ്ധിക്കും. ഈ വർദ്ധനവ് ഒഴിവാക്കു ന്നത് സഞ്ചിത നഷ്ടം കൂട്ടുന്നതിന് വഴി വെക്കുന്നു. ഇത് മറികടക്കുന്നതിനാണ് മൾട്ടി ഇയർ താരിഫ് എന്ന സംവിധാനം വന്നിരിക്കു ന്നത്. ഇതാവുമ്പാൾ ഒരു താരിഫ് നിശ്ചയി ച്ചാൽ അഞ്ചുവർഷത്തേക്കു പ്രശ്നമുണ്ടാ വില്ല. അതിനിടയിൽ ഇലക്ഷനുകൾ വന്നു പോവും. അത് കെ.എസ്.ഇ.ബി.യുടെ വരുമാന ത്തെ ബാധിക്കില്ല. ഈ കണക്കുകളെല്ലാം നോക്കുമ്പോൾ കാര്യമായ ചെലവു വരുന്നത് പുറമെനിന്നും വൈദ്യുതി വാങ്ങുന്നതിനാണ്. ഇത് കുറയ്ക്കുന്നതിന് ഒരു ശ്രമവും മുൻകാല ങ്ങളിൽ ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. എന്നാൽ അതു കുറയ്ക്കുവാനുള്ള ശ്രമങ്ങൾ ഇപ്പോൾ കാണു ന്നുണ്ടെന്നത് സന്തോഷകരമാണ്.

ഈയിടെ പഞ്ചാബിൽ മുന്നൂറു യൂണിറ്റ് വൈദ്യുതി സൗജന്യമായി ഉപഭോക്താക്കൾ ക്കുനൽകണമെന്ന പ്രഖ്യാപനവും ഉത്തരവും വന്നു കഴിഞ്ഞു. അതുപോലെ കേരളത്തിലും പറ്റില്ലേയെന്നു പല കോണുകളിൽ നിന്നും ചോദ്യങ്ങൾ ഉയരുന്നുണ്ട്. പഞ്ചാബ് സർക്കാ രാണ് അതിനുള്ള പണം സബ്സിഡിയായി പഞ്ചാബിലെ ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിനു നൽകുന്നത്. ഒരു വർഷം അയ്യായിരം കോടി രൂപ അത്തരത്തിൽ നൽകേണ്ടി വരുമെന്നാണ് കണക്കുകൂട്ടുന്നത്.

കേരളത്തിലെ വൈദ്യുതി ജീവനക്കാ രുടെ ശമ്പളം വളരെക്കൂടുതലാണെന്ന തര ത്തിൽ വാർത്തകൾ വരുന്നുണ്ട്, എന്നാൽ വൈദ്യുതിയെപോലെ അപകടകരമായ മേഖല കളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് താരതമ്യേന കൂടുതൽ ശമ്പളം നൽകുന്നത് സ്വാഭാവിക മാണ്. മഹാരാഷ്ട്രയിലെയും കേരളത്തി ലെയും ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ താരതമ്യം ചെയ്താൽ അതു വ്യക്തമായും മനസ്സിലാകും. ഒരുവിധപ്പെട്ട സംസ്ഥാന ഇലക്ട്രിസിറ്റി കമ്പനികളിലും കേന്ദ്ര പാരിറ്റിയാണ് പിൻതു ടരുന്നത്. കേരളം, മഹാരാഷ്ട്ര തുടങ്ങിയ ചിലയിടങ്ങളിൽ മാത്രമാണ് സംസ്ഥാന സ്കെയിലുകൾ പിന്തുടരുന്നത്. നമുക്കെല്ലാം അറിയുന്നതുപോലെ കേന്ദ്ര സ്കെയിലുകൾ എല്ലാം തന്നെ സംസ്ഥാന സ്കെയിലുകൾക്കു മുകളിലാണ്. ആകെയുള്ള വ്യത്യാസം പത്തു വർഷത്തിലൊരിക്കലാണ് ശമ്പളം പരിഷ്ക രണം എന്നുമാത്രം. കെ.എസ്.ഇ.ബി.യിൽ നൽകുന്ന ശമ്പളം വളരെ കൂടുതലാണെന്നു മുറവിളി കൂട്ടുന്നവരുടെ എണ്ണം ദിനംപ്രതി കൂടിവരികയാണ്. ഇതിന്പലകാരണങ്ങളുണ്ടെ ങ്കിലും പൊതുവെയുള്ള കാരണം റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ ഓരോ ഹിയറിംഗിലും വിളിച്ചു പറയും നമ്മുടെ ശമ്പളം വളരെ കൂടുതലാ ണെന്ന്; ആകെ ചെലവിന്റെ ശതമാന കണ ക്കിൽ ഇരുപതു ശതമാനം വരെ വരുന്നു ണ്ടെന്ന്. ഇത് കുറയ്ക്കണമെന്നുള്ളതാണ് റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ എപ്പോഴും പറഞ്ഞു കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. ഓരോ മേഖലയിലും ജോലിയുടെ പ്രത്യേകതകൾ അനുസരിച്ച് അപകട മേഖലയായി കണക്കുകൂട്ടാവുന്ന വൈദ്യുതി മേഖലയിൽ ശമ്പളം അതിനനു സരിച്ചു നൽകുന്നുവെന്നുമാത്രം.

അടിസ്ഥാന ശമ്പളം	2019 മഹാരാഷ്ട്ര	2018 കേരളം
ഹെൽപ്പർ	25,880 - 50,835	24,400 -43,600
ടൈപ്പിസ്റ്റ്	27,130 - 61,155	31,800-61,400
ഡ്രൈവർ	29,935 - 82,430	36,000-76,400
യു.ഡി.ക്ലാർക്ക്	30,810 - 1,00,305	37,600-79,400
സബ് എഞ്ചി.	37,340 - 1,03,575	41,600-82,400
ഡെ.മാനേജർ	45,800 - 1,15,905	59,100-1,13,400
ജൂനിയർ എഞ്ചി.	49,210 - 1,10,315	-
അസി. എഞ്ചി.	61,830 -1,39,925	59,100-1,12,400
മാനേജർ	63,330-1,54,300	76,400-1,46,400
ഡെ. എക്സി.	68,780-1,54,930	73,900-1,31,600
എക്സി. എഞ്ചി.	81,695-1,75,960	82,400-1,50,400
ഡെ.ചീഫ് എഞ്ചി.	1,05,035-2,15,675	92,400-1,58,400
ചീഫ് എഞ്ചി.	1,18,195-2,28,745	1,14,000-1,66,400

ഈ പട്ടിക ശ്രദ്ധിച്ചാൽ ഒരു കാര്യം പിടികിട്ടും. കെ.എസ്.ഇ.ബി. യിലെ ശമ്പളം മറ്റു ഇലക്ട്രി

സിറ്റി കമ്പനികളുടെ ഒപ്പമോ അതിൽ താഴെയോ ആണെന്ന്. റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനും മറ്റുള്ളവരും പറയുന്നത് പോലെ അല്ല കാര്യങ്ങൾ എന്നു നമുക്കു മനസ്സിലാക്കാം.

പ്രവർത്തന ലാഭത്തിലേക്കു തന്നെ തിരിച്ചുവന്നാൽ സർക്കാർ ബഡ്ജറ്റിൽ നിന്നും ഒരു പൈസയും നൽകാതെ നിലനിൽക്കുന്ന സ്ഥാപനമാണ് കെ.എസ്.ഇ.ബി. കമ്പനിക്കു വരുന്ന ചെലവുകൾ കമ്പനിയുടെ വരവിൽ നിന്നുതന്നെ കണ്ടെത്തി കൊണ്ടാണ് മുന്നോട്ടു പോകുന്നത്. സഞ്ചിത നഷ്ടം പതിനാലായിരം കോടിയിലെത്തി നിൽക്കുന്നത്, കാലാകാലങ്ങളിൽ നൽകേണ്ട താരിഫ് വർദ്ധന നൽകാതെ റവന്യൂ ഗ്യാപ്പ് ആയി വരുന്ന തുക റഗുലേറ്ററി ആസ്തിയായി കണക്കാക്കി ഓരോ വർഷത്തിലെയും സഞ്ചിത നഷ്ടത്തിന്റെ കൂടെ കൂട്ടി കൂട്ടി വരുന്നതാണ്. ഇത് ഇല്ലാതാവണമെങ്കിൽ താരിഫിൽ വൻവർദ്ധന വേണ്ടിവരും. ഇതൊഴിവാക്കുന്നതിനു വേണ്ടിയാണ് ഓരോ പ്രാവശ്യവും താരിഫിൽ ചെറിയ ഒരു വർദ്ധന മാത്രം നൽകുകയും ബാക്കി തുക റഗുലേറ്ററി ആസ്തിയായി കണക്കാക്കി ഓരോ വർഷവും താരിഫ് പെറ്റീഷനിൽ വരവായി കൂട്ടുന്നത്. പക്ഷെ ഇതിനൊരറുതി വരുത്തിയില്ലെങ്കിൽ നമ്മളും കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി.ക്കു പുറകെ പോകേണ്ടിവരുമെന്നു ചുരുക്കം. ശമ്പളവും പെൻഷനും കിട്ടുന്നതെപ്പോഴാണെന്നറിയാത്ത അവസ്ഥ. അതിലേക്കു പോകാതിരിക്കണമെങ്കിൽ പ്രവർത്തന ലാഭം കൂടിക്കൂടി വന്നേ മതിയാകൂ. നമുക്കു ഇതുവരെയുള്ള സഞ്ചിത നഷ്ടം ഇല്ലാതാക്കുവാൻ സാധിക്കണം. വൈദ്യുതിബോർഡിന്റെ അനിവാര്യത തന്നെ ഇല്ലാതാകുന്ന അവസ്ഥയിലേക്കാണ് കാര്യങ്ങളുടെ ഗതിവിഗതികൾ. ഓരോ വീടും വൈദ്യുതി ഉല്പാദന കേന്ദ്രങ്ങളായി ഇന്ത്യ മുഴുവൻ മാറികൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. വീടുകൾ നിർമിക്കുമ്പോൾ വൈദ്യുതി ഉല്പാദനവും ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന രീതിയിലേക്ക് നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ മാറാനുള്ള സാദ്ധ്യത വളരെ കൂടുതലാണ്. അതുകൂടാതെ നാൾക്കുനാൾ വൈദ്യുതി വില കുറയ്ക്കുന്നതിനുള്ള കേന്ദ്ര സർക്കാർ നയങ്ങളും വന്നു കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. അതിന്റെ ഭാഗമായാണ് പവർ എക്സേഞ്ചുകളിലെ വിലയുടെ സീലിങ്ങ് നിരക്ക് ഇരുപതു രൂപയിൽ നിന്നും പന്ത്രണ്ടു രൂപയിലേക്കു കുറച്ചു നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നത്. അതുകൂടാതെ ഡീലൈസൻസിംഗ് എന്ന ഭീഷണി, നമ്മുടെ തലയ്ക്കു മുകളിൽ നിൽക്കുന്നുമുണ്ട്. നീതി ആയോഗിന്റെ വിലയിരുത്തലിൽ അതുകൊണ്ട് ഗുണമില്ലെന്നു കണ്ടെത്തിയതുകൊണ്ടാണ്, അതിൽ നിന്നും കേന്ദ്രം പിന്നോട്ടു നിൽക്കുന്നത്. കഴിഞ്ഞകാലങ്ങളിൽ ഉണ്ടായിരുന്ന പ്രവർത്തന രീതിയിൽ നിന്നും കാതലായ മാറ്റങ്ങൾ ഇപ്പോൾ നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നുണ്ട്. പവർ പർച്ചേസുകളുടെ കാര്യത്തിലായാലും, ഡാമുകളിലെ ജലം ഉപയോഗിച്ചു കൊണ്ടുള്ള വൈദ്യുതി ഉല്പാദനത്തിന്റെ കാര്യത്തിലായാലും, ജല വൈദ്യുത പദ്ധതികൾ കൂടുതലായി പ്രവർത്തന സജ്ജമാക്കുന്നതിനായാലും, പുതിയ പദ്ധതികൾ തുടങ്ങുന്ന കാര്യത്തിലായാലും എല്ലാം നയപരമായ മാറ്റങ്ങൾ തന്നെ ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയുടെയും ചെയർമാന്റെയും നേതൃത്വത്തിൽ നടക്കുന്നുണ്ട്. ഇത് കാര്യങ്ങളെ കൂടുതൽ സുതാര്യമാക്കുകയും വരുമാന വർദ്ധനവ് ഉണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യും എന്ന കാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ല. അത് കെ.എസ്.ഇ.ബി.യുടെ ഭാവി ശോഭനമാക്കും. അത്തരത്തിൽ കെ.എസ്.ഇ. ബി. നന്നാവരുത് എന്ന് ആഗ്രഹിക്കുന്ന വളരെ ചെറിയ ഒരു വിഭാഗം മാത്രമാണ് ഉള്ളത്; അവരെ അവരുടെ വഴിക്കുവിടുന്നതായിരിക്കും നല്ലത്. കമ്പനി മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനു വേണ്ടിയുള്ള ഉത്സാഹം തുടരുകയും ചെയ്താൽ നമ്മുടെ ഭാവി നന്നായി മുന്നോട്ടു പോകും. അതു തുടരാനാവട്ടെ എന്നു നമുക്കെല്ലാവർക്കും ആശിക്കാം.

✵

THE TRUTH ABOUT EMPLOYEE COST IN KSEBL

(Contd...)

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

GENERATION:

SERC may notify a hydro tariff for each Generating station in tune with the CERC tariff regulation and the employee cost with O&M cost of the generation shall not be included in the distribution ARR and accordingly in the MAN: MW ratio. The normative hydro tariff will decide thepercentage of employee in generation and can evaluate the efficiency of the KSEB generation and employee cost for the generation of hydroelectricity. Without this exercise, the performance of the generation cannot be evaluated and projecting high employee cost do not give any good for the state power Sector.

STATE LOAD DESPATCH CENTRE

The committee constituted by the Government of India under the chairmanship of Sri. Gireesh B. Pradhan (Former Chairman CERC) went into the details of the functioning of 'Load Despatch Centres' and has arrived at its recommendations in the Manpower requirement of the SLDC. The abstract of the recommendation by the committee for a typical LDC is given below. Kindly note that the officers and staff under the SOC circles (Protection functions, communication functions and Meter testing functions) in KSEB are not considered as part of the SLDC but comes under state transmission utility according to the SLDC concept. The function of trading; now being done by SLDC shall not be a part of SLDC and is a violation of Section 31(2) of the Electricity Act, 2003.

According to Section 32 (3) of the Electricity Act 2003, the State Load Despatch Centre may levy and collect such fee and charges from the generating companies and licensees engaged in intra-State transmission of electricity as may be specified by the State Commission.

According to Pradhan committee report "Irrespective of the structure, the bottom-line is functional autonomy for the LDC operating personnel. Functional autonomy would mean taking decisions without being adversely influenced by extraneous issues originating from the Company Management. The Governments and the ERCs need to encourage and support the LDCs in discharging their functions in an impartial manner as apex bodies".

Regarding funding it says, "It is desirable that ERCs examine the fund requirement of LDCs in a comprehensive manner and ensure a well-equipped, right sized LDC with deliverables and not cost as the criteria".

As such it is very clear that the employee cost of the SLDC shall be treated exclusively and shall not be included in the O&M cost of the distribution or of the STU.

CIVIL CONSTRUCTION AND ELECTRICAL CONSTRUCTION WINGS

Things being so, we need to think about the employee cost in the civil &

electrical construction wings and how it is being accounted in the employee cost & ARR. Every project needs to be approved by the SERC and the cost need to be reflected to the final tariff in tune with the methodology adopted by CERC. Thus, the employee cost in these wings shall be capitalized and hence shall not be included in any of the ARRs. The expense incurred for the salary of the employees employed for creation of assets in generation and transmission should be reflected in the value of assets in generation and transmission. Thereafter same shall reflect in the tariff as annual fixed charge as the depreciation cost, loan cost & return on equity etc.

CONCLUSION

The projection of higher employee cost in KSEB can be admitted only if appropriate functional restructuring and proper accounting of works done by the employees based on the core function of the SBU (Strategic Business Unit) is implemented in tune with the ARR accounting. The comparison is meaningful only if the functions and responsibilities executed by the employee under the relevant utilities are comparable.

KSEB is still treated as a part of the state government and all the important responsibilities attributed with government departments like ANERT for renewable energy, EMC for energy conservation & Electrical Inspectorate for Safety activities are being executed through the human resources of KSEBL without proper consideration and accounting of the employee cost.

The O&M cost is the cost involved in maintaining various assets under the relevant SBU and same may be "bench-marked" by adopting operating norms as specified in tariff policy by arriving the man-hour requirement and machine-hour requirement for maintaining each asset or for conducting each activity. Such operating norms shall facilitate independent evaluation of utility performance and comparison of the O&M expense, irrespective of employee cost or employee strength which may be asset dependent and geography dependent. A better level of automation and higher level of mechanization in a utility warrants less employee cost to provide better service. But it is to be noted that this can lead to higher tariff due to loan cost or depreciation cost consequent to the investment made for the automation and mechanization. As such, I may point out that, a holistic view in total functional perspective of KSEBL as an integrated utility is essential to evaluate the employee cost required for optimizing the effectiveness and performance of the utility and for ensuring quality electricity to the consumers with reliability and safety. Instead, a fractured evaluation and stamping of the employee cost of a vertically integrated utility like KSEBL as high after comparing it with distribution utilities of unbundled states is unjustifiable, unacceptable and demoralizing for the hard working employees of the organization. Hope that the KSEBL management, State Government and KSERC shall spare enough time to learn the ground realities and make appropriate corrections to drive the utility to better level of performance and efficiency.

COST MANAGEMENT - AN ESSENTIAL STRATEGY TO SUCCESS

Er. കെ.ജി. പോറ്റി
അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യുട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ

കഴിഞ്ഞ സാമ്പത്തിക വർഷത്തിൽ KSEBL അറുന്നൂറു കോടി രൂപയോളം പ്രവർത്തന ലാഭം കൈവരിച്ച വിവരം വലിയ സന്തോഷ ത്തോടെയാണ് കേട്ടത്. പ്രവർത്തന ലാഭം കൈവരിക്കുന്ന ഒരു പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപന മായി KSEBL നെ മാറ്റിയെടുക്കുന്നതിന് പ്രയത് നിച്ച എല്ലാവർക്കും; പ്രത്യേകിച്ച് അതിന് ചുക്കാൻ പിടിച്ച ചെയർമാൻ ഡോക്ടർ ബി. അശോക് അവർകൾക്കും ഹൃദയം നിറഞ്ഞ അഭിനന്ദനങ്ങൾ. ചിട്ടയായ പ്രവർത്തന ങ്ങളിലൂടെ, സാമ്പത്തിക അച്ചടക്കത്തിലൂടെ ലാഭം ഇനിയും ഉയർത്താനും അസൂയാവഹ മായ രീതിയിലേക്ക് ഈ സ്ഥാപനത്തെ ഉയർത്തിക്കൊണ്ടു വരുന്നതിനും ധാരാളം സാദ്ധ്യതകൾ ഇനിയും ഉണ്ട്. അവയെക്കുറിച്ച് സംക്ഷിപ്തമായി പരിശോധിക്കാം .

A. ജനറേഷനോ വൈദ്യുതി വാങ്ങലോ കൂട്ടാതെ തന്നെ കൈവരിക്കാനാകുന്ന അധിക വൈദ്യുതി വിപണനം :

നിലവിൽ സംസ്ഥാനമാകെ വൈദ്യുതി വിതരണം നടത്തുന്ന വിതരണ (Distribution) മേഖലയിൽ വൈദ്യുതി നിർത്തിവയ്ക്കുന്ന തിന് പാലിക്കേണ്ടതായ സാമ്പത്തിക കരുതൽ തീരെ ഇല്ല. വൈദ്യുതി നിർത്തിവച്ച് പ്രവൃത്തി കൾ ചെയ്യുമ്പോൾ ഒരു പ്രദേശത്തു നിന്ന് മണിക്കൂർ തോറും ഉണ്ടാകാനിടയുള്ള റവന്യൂ നഷ്ടത്തിനെക്കുറിച്ച് അത്തരം ജോലികൾ ചെയ്യുന്ന എഞ്ചിനീയർമാർക്കോ ജീവനക്കാർ ക്കോ യാതൊരു ധാരണയുമില്ല. ഇത് മണിക്കൂ റുകൾ നീളുന്ന വൈദുതി മുടക്കത്തിനും സാമ്പത്തിക നഷ്ടത്തിനും ഇടയാക്കുന്നുണ്ട്.

പ്രതിവിധി :

1. ബോധവൽക്കരണം : വിതരണ മേഖലയിൽ ഏറ്റവും താഴെ തട്ടുവരെ ജീവനക്കാർക്ക് വൈദ്യുതി മുടങ്ങുമ്പോൾ ഉണ്ടാവുന്ന സാമ്പ ത്തിക നഷ്ടത്തെക്കുറിച്ച് ബോധവൽക്കരണം നടത്തി വലിയൊരളവു വരെ പരിഹരിക്കാം. ഉദാഹരണത്തിന്, ഒരു ട്രാൻസ്ഫോർമർ നിർത്തിവച്ച് ജോലി ചെയ്യുമ്പോൾ പകൽ ഏകദേശം മണിക്കൂറിൽ 2 ലക്ഷം രൂപയും രാത്രിയിൽ അതിന്റെ ഇരട്ടിയും നഷ്ടമുണ്ടാ വുന്നു എന്ന് ജീവനക്കാർക്ക് ബോധ്യം ഉണ്ടാകുന്നു എന്ന് കരുതുക. അപ്പോൾ നിലവി ലുള്ളതിലും കൂടുതൽ കരുതലോടെയും ഏറ്റവും കുറച്ചു സമയം മാത്രം വൈദ്യുതി നിർത്തിവെക്കേണ്ട രീതിയിലും ജോലി ചെയ്യാൻ അവർ ശ്രദ്ധിക്കും.

2. Outage Management Policy / Guidelines:

നിലവിൽ വൈദ്യുതി നിർത്തിവയ്ക്കുന്ന തിന് ആരുടേയും അനുമതി ആവശ്യമില്ല. സുരക്ഷാ കാരണങ്ങൾക്ക് ഒഴികെ മറ്റെല്ലാ ജോലികൾക്കും (പ്ലാൻഡ് വർക്ക്, മെയിന്റ നെൻസ്) വൈദ്യുതി നിർത്തി വച്ച് ജോലി ചെയ്യേണ്ടപ്പോൾ ഉണ്ടാകാനിടയുള്ള സാമ്പ ത്തിക നഷ്ടത്തിനനുസരിച്ച് അത്തരം പ്രവൃ ത്തികൾക്ക് അനുയോജ്യമായ മാനേജ്മെന്റ് ലെവലിൽ നിന്ന് അനുമതി വാങ്ങണമെന്ന് അനുശാസിക്കാവുന്നതാണ്. ഇത് വൈദ്യുതി മുടക്കങ്ങളെ ശരിയായ രീതിയിൽ പ്ലാൻ ചെയ്യുന്നതിനും പറ്റുന്നത്ര ജോലികളെ club ചെയ്യുന്നതിനും അപ്രകാരം ചെയ്യുന്നത് വഴി കുറേക്കൂടി വൈദ്യുതി മുടക്കങ്ങൾ കുറയുന്ന തിനും കാരണമാകും.

3. Operational Incentives: നിലവിലെ - കഴിഞ്ഞ ഒരു വർഷത്തെ ശരാശരി outage കണക്ക് എടുത്ത് തുടർന്നങ്ങോട്ട് ഉണ്ടാവുന്ന outage പരിശോധിച്ച് ജീവനക്കാർ outage മെച്ചപ്പെടുത്തിയതിലൂടെ അധികമായി ലഭിച്ച വരുമാനത്തിന്റെ ഒരംശം ആ സെക്ഷനിലെ ജീവനക്കാർക്ക് operational incentive ആയി കൊടുക്കുന്നത് ഈ ലക്ഷ്യം കൂടുതൽ മെച്ചപ്പെട്ട രീതിയിൽ കൈവരിക്കുന്നതിന് ജീവനക്കാർക്ക് പ്രോത്സാഹനം ആകും. Outage കുറേക്കൂടി effective ആയി manage ചെയ്യാൻ ജീവനക്കാരുടെ ഭാഗത്തുനിന്ന് ആത്മാർത്ഥമായ ശ്രമം ഉണ്ടാവും . Revenue കൂടും.

B. Converting Each Distribution section as a Profit Centre:

ഓരോ യൂണിറ്റും ഒരു profit centre എന്ന നിലയിലേക്ക് മാറ്റുന്നത് അത്യാവശ്യമാണ്. സെക്ഷൻ head ആ യൂണിറ്റിന്റെ income, expenditure എന്നീ രണ്ട് aspects ഉം forecast ചെയ്യുകയും month wise അവ monitor & control ചെയ്യുകയും profit margin ഉറപ്പുവരുത്തുകയും വേണം. ഒരു ഫിനാൻഷ്യൽ year ലേക്കുള്ള plan മുൻകൂട്ടി ഉണ്ടാക്കി അതിനെ follow ചെയ്യാൻ സാധിക്കണം. ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം അടക്കമുള്ള ചിലവുകൾ section expenditure a/c ൽ വരണം. അപ്പോഴാണ് outage, ജീവനക്കാരുടെ Productivity തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളിൽ ശ്രദ്ധയുണ്ടാവുക.

Inventory control, cost incurred on operation, cost incurred on system improvement എന്നീ മേഖലകളിലും കുറേക്കൂടി ശ്രദ്ധയുണ്ടാവും. Section head ആയി അത്തരത്തിലുള്ള ചുമതലകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ പ്രാപ്തിയുള്ള level ൽ ഉള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥനായിരിക്കണം വേണ്ടത്. നിലവിൽ സെക്ഷൻ ഹെഡ് ആയ അസിസ്റ്റന്റ് എൻജിനീയർക്ക് ഇവ പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന നിലവാരത്തിൽ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ പറ്റണമെന്നില്ല.പകരം കുറച്ചുകൂടി എക്സ്പീരിയൻസ് ഉള്ള അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയറെ സെക്ഷൻ ഹെഡ് ആക്കാവുന്നതാണ്. അദ്ദേഹത്തെ സഹായിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ എൻജിനീയർ / ജീവനക്കാരെ നൽകേണ്ടതായുണ്ട്. Cost Management ൽ ആവശ്യമായ ട്രെയിനിങ് നൽകേണ്ടതാണ്.

ജോലിയുടെ സ്വഭാവത്തിൽ വരുന്ന മാറ്റം കണക്കിലെടുത്ത് designation -Section Manager എന്ന് ആക്കാവുന്നതാണ് . പ്രധാനം ഇത്തരത്തിൽ സെക്ഷൻ manage ചെയ്യപ്പെടുമ്പോൾ ഉണ്ടാകേണ്ട മെച്ചപ്പെടൽ കൈവരിക്കുക എന്നതാണ്. അതിലൂടെ ഏതൊരു പ്രൈവറ്റ് സ്ഥാപനത്തെയും പോലെ മികച്ച സാമ്പത്തിക അച്ചടക്കം കൈവരിക്കാനാകും. അത് സ്ഥാപനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക നിലവാരം വലിയ രീതിയിൽ മെച്ചപ്പെടുത്തുമെന്നതിൽ സംശയമില്ല.

ഇതൊക്കെ നടക്കുമോ എന്ന് സംശയം ഉണ്ടാകാം. എന്നാൽ private മേഖലയിൽ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളും ഇങ്ങനെ സാമ്പത്തിക അച്ചടക്കം പാലിക്കുന്ന രീതിയിൽ ആണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. അതുകൊണ്ടു തന്നെയാണ് അവ പുരോഗതി പ്രാപിക്കുന്നതും.

Conclusion :

As an industry open for free market competition, what really matters is the bottom lines (Net profit/loss) which decides whether the company can survive or not. Unless we transform our organization to a much higher bench mark level of competency, KSEBL can't survive. By adopting measures for minimizing outages and by much better financial control and monitoring briefly explained above, a drastic improvement can be achieved.

പായലേ വിട - പൂപ്പലേ വിട അഥവാ വളഞ്ഞൊട്ടിയ കഥ

ഗുരുജി

ഇത്തവണത്തെ അഖിലേന്ത്യാ പണിമുടക്ക് ഉണ്ടാക്കിയ പുലിവാല് ആനയോളം വലുപ്പ മുളളതായിപ്പോയെന്ന് എല്ലാവരും സമ്മതി ക്കും. അഖിലേന്ത്യാ പണിമുടക്കിന് കോടതി നിർദ്ദേശ പ്രകാരം ഡയസ് നോൺ പ്രഖ്യാപിച്ച പ്പോൾ കാര്യങ്ങൾ ആകെ കുഴഞ്ഞു മറിഞ്ഞു. ഒരാൾക്ക് ഒരു ബുദ്ധി തോന്നി. എന്തായാലും രണ്ടു ദിവസം പണിമുടക്കല്ലേ, അതിന്റെ കൂടെ നാലുദിവസവും ചേർത്ത് ഒരു ടൂർ പോയാൽ നല്ലതല്ലെ എന്ന് ചിന്തിച്ചതിൽ എന്താ തെറ്റ്. ആകെയുളളത് പണിമുടക്കമുളള ദിവസം മാത്രമായി എന്തായാലും ലീവ് അനുവദിക്കു കയില്ല, അതുകൊണ്ട് ആറുദിവസത്തെ ലീവ് ആക്കിയാൽ കുഴപ്പമില്ലല്ലോ. പക്ഷെ സംഘടനാ നേതാവായതുകൊണ്ട് പണി മുടക്കു ദിവസങ്ങൾ ലീവ് ആക്കിയെന്ന ആരോപണം ഉണ്ടാവാൻ സാധ്യതയുളളതു കൊണ്ടും കഴുകൻമാർ വട്ടം ചുറ്റി നടക്കുന്ന തുകൊണ്ടും ലീവ് അപേക്ഷ കൊടുത്തത് ആരെങ്കിലും കണ്ടാലുളള പുകിൽ ആലോചി ച്ചാണ് ലീവ് അപേക്ഷ കൊടുക്കുന്നത് ഒഴിവാക്കിയത്. നേതാവ് പണി മുടക്കിൽ ഡയസ് നോൺ ഒഴിവാക്കുവാൻ ലീവ് ആക്കിയെന്ന് ആരും അറിയാതിരിക്കുവാൻ ചെയ്തതായിരുന്നു. അത് ഈ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്ന് സ്വപ്നത്തിൽ വിചാരിച്ചതല്ല. പക്ഷെ അതുണ്ടാക്കിയ നാണക്കേടും അപകട ങ്ങളും ചില്ലറയല്ല. റോഡിൽ ചില വാഹന ങ്ങൾ ഇടിക്കുമ്പോൾ ഉണ്ടാകുന്ന പോലെയുളള ഒന്നിനു പുറകെ ഒന്നായി വാഹനങ്ങളുടെ കൂട്ടിയിടി സംഭവിച്ചത്. അത് ചരിത്ര വിദ്യാർ ത്ഥികൾക്ക് ഗവേഷണത്തിനുതകുന്ന വിഷയ മാണ്. ബോർഡ് മാനേജ്മെന്റിനെതിരെ തിരി യാൻ കാരണങ്ങളന്വേഷിച്ചു നടന്നിരുന്ന പായലിനും പൂപ്പലിനും മുന്നിലേക്കാണ് സംസ്ഥാനാന്തര യാത്രയും, അനുവാദമില്ലാ തെയുളള യാത്ര ചെയ്ത ആളോട് കുറച്ച് ദിവസം കൂടി വീട്ടിലിരുന്നിട്ട് വന്നാൽ മതി യെന്ന് പറഞ്ഞ് നൽകിയ കടലാസ് കിട്ടിയത്. ബോധമണ്ഡലത്തിലതൊരു ഇടിമിന്നലായി മാറിയതും എല്ലാവരേയും വിളിച്ചുകൂട്ടി ബോർഡിന്റെ സിരാകേന്ദ്രത്തിന്റെ മുന്നി ലൊരു തീർത്ഥയാത്രയൊരുക്കിയതും. അഞ്ഞൂറുപേരെ വിളിച്ചെങ്കിലും നൂറിൽ താഴെ മാത്രം ആളുകൾ എത്തിയപ്പോഴുണ്ടായ ജാള്യത മറയ്ക്കാൻ എന്തെങ്കിലും ചെയ്യണ്ടേ എന്ന ചിന്തയിലാണ് ബോർഡ് മെമ്പർമാരും ചെയർമാനുമെല്ലാം യോഗം ചേരുന്നിടത്തേക്കു ഇടിച്ചുകയറി തീവ്രവാദികളെപ്പോലെ മുദ്രാ വാക്യം മുഴക്കി കടന്നാക്രമണം നടത്തിയത്. അതിൽ പതിനെട്ടു പേരുണ്ടായിരുന്നുവെന്ന് പിന്നീട് കാലം തെളിയിച്ചു. ക്യാമറകൾ സജീവമായതു കൊണ്ട് ആളുകളെ തിരിച്ചറി യുവാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടായില്ല. സംസ്ഥാനാന്തര യാത്ര തീവ്രവാദി അക്രമണത്തിന്റെ നില വാരത്തിലേക്ക് ഉയർത്തിയ തിന്റെ സന്തോഷ ത്തിൽ രണ്ടു പേർക്ക് ട്രോഫികൾ കിട്ടിയ തോടു കൂടി മൊത്തം ട്രോഫികളുടെ എണ്ണം മൂന്നായി. ഒന്നൊത്താൽ മുന്നൊക്കണ്ടെ എന്നതുകൊണ്ടാവാം മൂന്നിലെത്തിയത്. മൂന്നായപ്പോൾ വീറും വാശിയും കൂടാതിരി ക്കില്ലല്ലോ. ഒന്നിന് ഉത്തരവിട്ടവരെ അവരിരി ക്കുന്നിടങ്ങളിൽചെന്ന് ചീത്ത വിളിക്കുവാ നാണ് തീരുമാനിച്ചതെങ്കിൽ മൂന്നു ട്രോഫി കിട്ടിയ സന്തോഷത്തിൽ ഉത്തരവിട്ടിരിക്കുന്ന വരെ വളഞ്ഞിട്ട് ചീത്ത വിളിക്കുവാനാണ് തീരുമാനിച്ചത്. അതിനുവേണ്ടി മാത്രമാണ് വൈദ്യുതി ഭവനിലെ ഏഴാം നില വളച്ച് ഇവരുടെ മുന്നിലേക്ക് കൊണ്ടുവരുവാൻ ശ്രമിച്ചത്. വളയമില്ലാതെ ചാടിയവനെ വളയ് ക്കുവാൻ പഠിച്ചവരായതു കൊണ്ട് ഇവരുടെ വിളച്ചിലൊന്നും നടന്നില്ല. ഏഴാം നില തലയു

വനം കിട്ടിയിരുന്നുവെങ്കിൽ വൈദ്യുതി കൊടുക്കാമായിരുന്നു

വാൽമീകി

ഈയിടെ ഒരു യോഗത്തിൽ ഒരു സംഘടനയുടെ നേതാവിനോട് അണികൾ ചോദിച്ചു, എന്തുകൊണ്ടാണ് വൈദ്യുതി വകുപ്പ് കൈവിട്ടു പോയത് ? അതിന് സർഗാത്മകമായ വൈരുദ്ധ്യാത്മക ഭൗതികവാദത്തിലൂന്നി ഉത്തരം നൽകേണ്ടതുകൊണ്ട് നേതാവ് നൽകിയ ഉത്തരം കേട്ടവർക്കെല്ലാം വിചിത്രമായി തോന്നി. വനം വകുപ്പുമൂലം പലവിധ ബുദ്ധിമുട്ടുകളും വൈദ്യുതി വകുപ്പും സംസ്ഥാനത്തെ ജനങ്ങളും നേരിടുന്നുണ്ട് അതുകൊണ്ട് വനം വകുപ്പു ഏറ്റെടുത്തുകൊണ്ട് വൈദ്യുതി വകുപ്പുവിട്ടു കൊടുക്കുവാൻ തീരുമാനിച്ചു. അതുകൊണ്ടാണ് ഇപ്പോൾ വൈദ്യുതി വകുപ്പു കൈവശമില്ലാത്തത്. അതുകൊണ്ടെന്താ എല്ലാ കാര്യങ്ങളും നമ്മുടെ നിയന്ത്രണത്തിലാണ്, അതംഗീകരിക്കാത്തവരെ സമരം ചെയ്ത് ബോദ്ധ്യപ്പെടുത്തി കൊടുത്തില്ലേ. അപ്പോൾ സാധുവായ ഒരു അണി നിഷ്കളങ്കമായി ചോദിച്ചു, സമരം എന്തിനായിരുന്നു. ചോദിച്ചതു മാത്രമാണ് അണിയ്ക്ക് ഓർമയുള്ളുവെന്നാണ് കേട്ടത്. തലയ്ക്കു ചുറ്റും ആണി അടിച്ചു കയറുന്നതു പോലെയുള്ള ശകാരങ്ങളാണ് വന്നതെന്നു കേൾക്കുന്നു. അതോടുകൂടി അണികളെല്ലാം നിശ്ശബ്ദമായി. അതിനുശേഷമാണ് വനം വകുപ്പിനു പകരം വൈദ്യുതി വകുപ്പു വിട്ടുകൊടുത്തത്. യോഗത്തിൽ ഇക്കാര്യത്തിൽ ആർക്കും സംശയമുണ്ടായില്ല. എത്ര കണക്കുകൂട്ടിയുള്ള തീരുമാനം, വനത്തിലെ ചെറിയ ഒരുഭാഗം മാത്രം ഉപയോഗിച്ചാണ് വൈദ്യുതി ഉണ്ടാകുന്നത്, അപ്പോൾ വനം എന്നു പറഞ്ഞാൽ വൈദ്യുതി വകുപ്പിന്റെ എത്ര മടങ്ങ് വലുതാണ്. അത് ഭയങ്കര നേട്ടം തന്നെയായി. ആ തീരുമാനം എടുത്തവരെയും അതിനു കാരണക്കാരായവരെയും എല്ലാവരും അഭിനന്ദിച്ചു. പക്ഷെ യോഗം കഴിഞ്ഞു പുറത്തു കടന്നപ്പോഴാണ് പലർക്കും ബോധം തിരിച്ചു കിട്ടിയത്. അങ്ങിനെ ബോധം തിരിച്ചു കിട്ടിയ ആദ്യത്തെ ആൾക്കൊരു സംശയം, അതിന് ഇപ്പോൾ വനം വകുപ്പ് ഭരിക്കുന്നത് വേറെ പാർട്ടിയല്ലെ, അപ്പോൾ ഇത് എങ്ങിനെ മാറ്റ കച്ചവടമാകും. അത് കേട്ടപ്പോഴാണ് കേട്ടവർക്കുതോന്നിയത് അത് ശരിയല്ലെ, അവർക്കു ഒരു കാര്യം ബോധ്യമായി അകത്തിരുന്ന സമയത്ത് ആർക്കും ബോധമുണ്ടായിരുന്നില്ലെന്ന സത്യം.

✵

യർത്തിതന്നെ നിന്നു. വളഞ്ഞവരെല്ലാം കൂടി വട്ടം നിന്നപ്പോൾ അതൊരു പൂജ്യമായി മാറി. റിസൾട്ടും പൂജ്യമായി മാറി. ഒരാൾക്കു പറ്റിയ അബദ്ധത്തിന് ഇത്രയധികംപേർക്കു ശിക്ഷ വാങ്ങി കൊടുക്കുവാൻ ഇവർ കാട്ടിയ ഉത്സാഹം അപാരം തന്നെ. വളഞ്ഞിട്ടൊന്നും വിളച്ചിലു നടക്കുന്നില്ലെന്നു കണ്ടതോടെ പായലും പൂപ്പലും വിടപറഞ്ഞു. അപ്പോൾ അണികൾ കൂട്ടത്തോടെ പറഞ്ഞു പായലേ വിട പൂപ്പലേ വിട. ഇനിയും വളച്ചിലും വിളച്ചിലും തുടർന്നാൽ അണികൾ ഒന്നിച്ചു ചേർന്നു പറയും എന്നന്നേയ്ക്കും വിട. സാമാന്യ ബോധം നഷ്ടപ്പെട്ടവർക്കു മാത്രമേ ഇത്തരത്തിലുള്ള വൃഥാ സമരങ്ങൾക്ക് അണിനിരക്കുവാൻ സാധിക്കുകയുള്ളു. ഇതിനിടയിൽ മൂന്നു ട്രോഫികൾ വെയ്ക്കുവാനുള്ള സ്ഥലവും കല്പിച്ചു നൽകിയതോടെ കലിപ്പ് ഇരട്ടിയായിരുന്നു. എന്തായാലും പൊതുജനത്തിന്റെ മുന്നിലേക്ക് ചിലരുടെ അഴിമതി കഥകളും വീരചരിത്രങ്ങളും വന്നതു മാത്രമാണ് ഈ വളയങ്ങളിലൂടെ വന്ന ഒരു നല്ല കാര്യം.

✵

Harthal Calls: Misconception carried forward from pre-independentera

Er. M. Anil
Deputy Chief Engineer (Rtd).

During the pre-independent period, our country was being ruled over by the British and Gandhiji's system of Ahimsa and Non-violence took the form of bandh or forced stoppage of mainstream activities to protest against the then rulers. It is a pity that even after seventy-five long years upon obtaining independence also, the political parties adopt the way of bandh to protest against the ruling party or their policies. Bandh shall entail in forced stoppage of all economic activities in the country leading to stalling of the progress of the country during the period of bandh pulling down the economy to irrecoverable depths and hence is an anti-developmental agenda.

Responsible political parties and organisations should not resort to bandh or harthal in modern times to stop the activities all around as the effect of such harthal calls are detrimental to our economy, especially in tertiary and production sectors. It was perfectly normal and appropriate to strike work and cause blockade in routine affairs stalling all activities in the public arena during foreign rule in the pre-independent era as the fight was aimed at the foreign rulers; but in the present times, in the existing democratic set-up, how can a bandh/ harthal be organised by a section of demonstrators/ political parties or trade unions against our own mother land, being governed by our own elected representatives, in a purely transparent democratic process?

The tourism industry is slowly catching pace now-a-days after a two-year long dormancy experienced during covid times and the harthal call is a huge blow to the sector in so far as the normal social living conditions are concerned. The tourist inflow is normally for a limited period of days by adjusting the vacation and other resources of the tourists and stoppages of normal activity consequent upon harthal calls seriously affect the plan of the tourists due to absence of necessary operating amenities like cruise services in back-waters, public and private road transportation etc. In spite of the high literacy rates being boasted of in Kerala, the pluralistic political alienations of the State are engaging in detrimentally affecting the normal life of Keralites, on harthal days; unlike the other states of the Indian union. The common people of Kerala also engage in enjoying their peace of mind on harthal-days-turned holidays obtained by utilising those days as off-days for meeting their domestic errands and works.

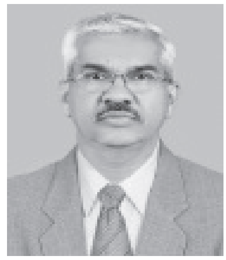
The physical assault and man-handling undergone by eight employees of KSEB Ltd belonging to Padur Electrical Section in Palakkad in the recently concluded harthal has to be viewed in all its seriousness and the culprits, whoever they may be, without least regard to their political affiliation; are to be booked under provisions of law; charged with unbailable offence of infusing indiscriminatory violence against public servants while on duty under relevant sections of Criminal Procedure Code. Those who blocked traffic on harthal days at Pappanamcode, Thiruvananthapuram were engaging in forcibly creating public nuisance and the right of ordinary citizens to undertake travel on public roads was put under thwart and the offenders should be punished as per law. The inhuman attitude of the demonstrators resulting in causing detention of fifteen female teachers at Kollam and two higher secondary teachers at Kozhikode and keeping them locked inside a room speaks volumes about the atrocities of these ugly, petty politicians in respecting and maintaining harmony in the society delivering natural justice towards respectable persons in the society. Their intimidating and dogmatic actions are to be condemned and are to be retorted with an iron fist by the society, as a whole. The political support purportedly given by the ruling party to the offenders should be viewed seriously, as the rulers themselves are promoting unrighteous affairs leading to political and social inequity.

Needless to say, such political parties and their followers who play fiddle with the decent living circumstances of the common citizens of the land shall sooner or later find a permanent ouster from the governance of the State. The powers of voters should not be under-estimated by the protestors who show all these atrocities; and in the event of selecting their representatives in a democratic set-up like ours, the arrogant leaders and their followers shall lose their mandate to rule over the State. The falling number of seats in other state legislatures and houses of parliament in respect of the State's opposition and the degradation of the ruling party of the State from a national level one to a regional level one are testimonies that speak eloquently of the undermining of their stature.

What did the protestors earn by organising this national level harthal? Though the harthal was called nation-wide, no other state of the country was affected like Kerala and the protestors have put the basic human rights of the citizens at stake on the harthal days. An estimated Rs 5,500 crores was the irreversible loss caused to the State exchequer due to 48-hours long harthal called by the ruling party and opposition together on 28th & 29th March, 2022; contributing to serious damages to the already debt-engrossed State. The fun is that the political party factions are protesting against the Government of their own political alienation, causing irreparable losses to the government and troubles to the poor common dwellers of the land. Such harthal calls are totally unjustifiable; act as threats to the society where we live in and are to be avoided in the future.

Net Metering and Gross Metering

In 2015, the Government of India set a huge renewable energy capacity target of 175 gigawatts (GW) by 2022, for transitioning to a low-carbon pathway. Of this, 40 GW was expected to be achieved through decentralized and rooftop scale solar projects. According to a report by IEEFA, the share of rooftop solar to-date is just 14 per cent of the cumulative solar installation in India.



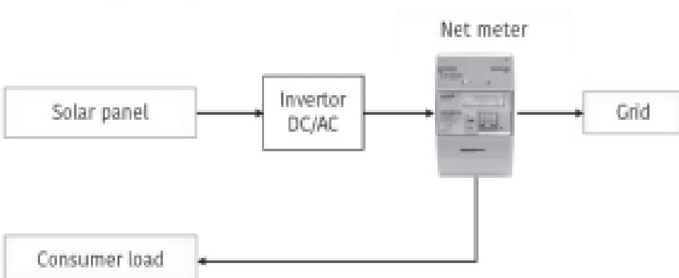
Er. Surendra P.
Chief Engineer (Retd.),

This is well below the run-rate anticipated by the Government of India's ambitious 2015 renewable energy plan. The increased adoption of rooftop solar in Indian states can be attributed to high-retail tariffs for C&I consumers, favourable net metering policies, corporate social responsibility programs and increased consumer awareness. Based on a report by CEEW, published in November 2019, 17 states have currently implemented net metering, whereas 19 states have implemented both net metering and gross metering.

Net metering

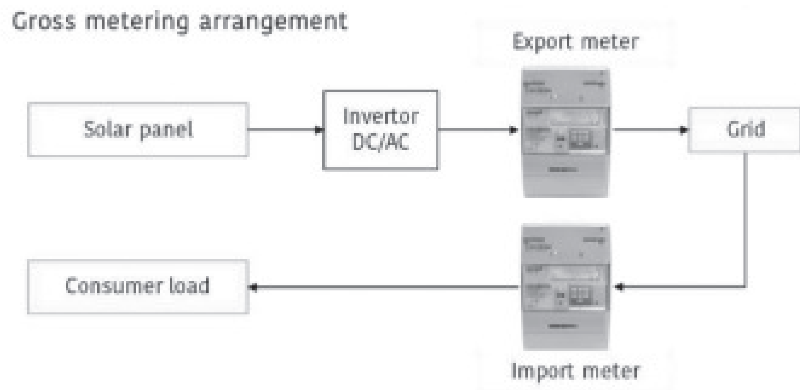
The user consumes electricity generated by the rooftop solar system and excess electricity is injected into the grid. For any additional requirement over and above the solar generation, energy can be imported from the grid. At the end of the settlement period, the consumer is only imported from the grid (Discom) the difference between solar energy generated and total energy consumed over the billing period.

Net metering arrangement



Gross metering

In gross metering, total electricity generated by the solar system is injected into the grid, and consumer imports electricity from the grid for consumption at retail tariff. At the end of the settlement period, consumer is compensated for the electricity exported to the grid at Feed-in-Tariff (FiT), as determined by the state commission.



The table illustrates financial arrangements for the same solar generation and consumption in both cases.

	Dec	Jan	Feb	Mar
Consumer consumption in KWH (A)	800	1000	1200	1300
Solar generation in KWH (B)	800	1200	1000	1050
Net Energy in kWh(B-A)	0	200	200	250
Case 1: Net metering				
Net energy taken from discom (kWh)- C = B-A	0	-200	200	250
Payment by Discom (INR)C*APPPC ie Rs 3.22/kWh)	0	644	0	0
Payment by the consumer (INR) C* retail tariff ie Rs 7.9/kWh	0		1580	– 1975
Net payable by the consumer (INR)		2911		
Case 2: Gross metering				
Payment by Discom(INR)A*APPPC ieRs3.22/kWh)	2576	3864	3220	3381
Payment by the consumer (INR) – C* retail tariff ie Rs 7.9/kWh)	6320	7900	9480	10270
Net payable by the consumer (INR)	20929			

Case: 1 (Net metering)– Consumer pays for the net energy consumed from the grid at a retail tariff of 9 per kWh and gets compensated at APPPC (average pool power purchase cost), which is 4 per kWh for injection into the grid (if any).

Case: 2 (Gross metering)– Consumer gets compensated at APPPC for total energy injected into, and purchases power from Discom at a much higher retail tariff.

In gross-metering, consumer needs to purchase total energy for consumption at retail tariff, which is generally higher than the feed-in-tariff (FIT); in net metering, since import of power is adjusted against export, consumer avails equivalent reduction in their electricity bill.

In power distribution sector, the increased penetration of roof top solar power will hurt them due to loss of revenue and the expenditure involved in erecting supporting infrastructure.

The gain(RPSP) acrues through a combination of benefit parameters including the avoided generation capacity cost, power purchase cost, transmission and distribution capacity cost, RPO, working capital requirement. But these benefit parameters exceeded by the sum of cost parameters like revenue loss, administrative cost and distribution service cost.

കവിത

ഒറ്റമരം

Er. **മഹേഷ് ടി.**
അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ

ഒറ്റ വാക്കിൽ പറയുക വയ്യ....
ഒറ്റ വരിയിൽ തീരുന്നതുമല്ല....
ഒറ്റ താളിൽ നിറയ്ക്കാവുന്നതുമല്ല...
ഒറ്റ തവണ തീർപ്പാക്കാവുന്നതുമല്ല..

ഒറ്റമരത്തണലിൽ ഒരുത്തിരിനേരം
ഒറ്റയ്ക്കിരുന്നാൽ തീരുന്നതുമല്ല...
ഒറ്റയ്ക്കാണെന്ന ചിന്ത ഒഴിയും വരേയും
ഒറ്റയ്ക്കിരിയ്ക്കുവാൻ മോഹം!

മെച്ചപ്പെട്ട വൈദ്യുത സുരക്ഷാ സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിൽ വൈദ്യുതി മേഖലയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന മാനുഷിക വിഭവങ്ങളുടെ (Technicians , Suprevisors & Engineers) പ്രാധാന്യവും സി.ഇ.എ. (Central Electricity Authority) സുരക്ഷാ നിയമത്തിലെ ബന്ധപ്പെട്ട ചട്ടങ്ങളുടെ പ്രയോഗികമായ നടപ്പാക്കലും : *ഒരവലോകനം*

Er. സി.പി. ജോർജ്

ആമുഖം

രാജ്യത്തെ പൗരന്മാരുടെ ജീവനും സ്വത്തിനും സുരക്ഷ കൊടുക്കുക എന്നതാണ് ഒരു പരിഷ്കൃത ജനാധിപത്യ സംവിധാനത്തിൽ സർക്കാരിന്റെ പ്രാഥമിക കടമയായി കരുതപ്പെട്ടുവരുന്നത്. ഇതനുസരിച്ച് വൈദ്യുതി കൈകാര്യം ചെയ്യുമ്പോൾ ഇൻഡ്യയിലെ ജനങ്ങളുടെ ജീവനും സ്വത്തിനും സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കാൻ വേണ്ട മാനദണ്ഡങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും നിശ്ചയിക്കാൻ ഇൻഡ്യൻ പാർലമെന്റ് 2003 - ൽ പാസ്സാക്കിയ വൈദ്യുത നിയമത്തിലെ 53, 73 (c), 177 (2) എന്നീ വകുപ്പുകൾ കേന്ദ്ര വൈദ്യുത അതോറിറ്റിയെ (CEA) ചുമതലപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. ഇതനുസരിച്ച് CEA വൈദ്യുത മേഖലയിൽ പാലിക്കേണ്ട സുരക്ഷാ ചട്ടങ്ങളും മാറ്റു മാനദണ്ഡങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും ചിട്ടപ്പെടുത്തുകയും പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ഈ ചട്ടങ്ങൾ ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കപ്പെട്ടതു മുതൽ നിലവിൽ വന്നു കഴിഞ്ഞു. വൈദ്യുത മേഖലയിലെ ജോലികൾ ഏറ്റെടുത്ത് നടപ്പാക്കുന്ന കരാറുകാർക്ക് വേണ്ട ലൈസൻസിംഗ് സംവിധാനവും ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് അത്യാവശ്യം വേണ്ട കാര്യപ്രാപ്തിയും നൈപുണ്യവും പ്രതിപാദിക്കുന്ന ചടങ്ങുകളും ഇതിൽപെടും. ജനങ്ങളുടെ സുരക്ഷയിൽ താല്പര്യമുള്ള സർക്കാരുകൾ ഈ ചട്ടങ്ങൾ എത്രയും വേഗം കാര്യക്ഷമവും പ്രായോഗികവുമായി നടപ്പിലാക്കാൻ വേണ്ടുന്ന നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും കാലാനുസൃതമായ നൈപുണ്യവും യോഗ്യതകളും ആർജിക്കുവാൻ ജീവനക്കാരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന നയങ്ങൾ നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

എന്നാൽ സ്വാർത്ഥ താൽപര്യങ്ങളെ മുൻനിറുത്തി പ്രവർത്തിക്കുന്ന പല സമ്മർദ്ദ ഗ്രൂപ്പുകളുടെയും ആവശ്യത്തിന് വഴങ്ങി ഈ ചട്ടങ്ങളുടെ പ്രായോഗികമായ നടത്തിപ്പിൽ വെള്ളം ചേർക്കുന്നതിന് കേരള സർക്കാരും KSEBL മാനേജ്മെന്റും കൂട്ടുനിൽക്കുകയും വൈദ്യുത റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ നിഷ്ക്രിയമായിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന പരിതാപകരമായ സാഹചര്യമാണ് ഇപ്പോൾ കേരളത്തിൽ കാണുന്നത്. അത് കേരളത്തിലെ വൈദ്യുത രംഗത്തെ സുരക്ഷാ സാഹചര്യങ്ങളെയും മേന്മയേറിയ വൈദ്യുതിയുടെ കാര്യക്ഷമമായ വിതരണത്തെയും മേഖലയുടെ കാര്യക്ഷമമായ പ്രവർത്തനങ്ങളെയും വളരെയധികം പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നു പറയാതെ വയ്യ. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ വൈദ്യുത പ്രതിഷ്ഠാപനങ്ങളുടെ സുരക്ഷയും മേന്മയും ഉറപ്പാക്കാൻ വേണ്ടി വൈദ്യുത മേഖലയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് വേണ്ട മിനിമം യോഗ്യതയുടെയും കാര്യപ്രാപ്തിയുടെയും നൈപുണ്യത്തിന്റെയും പ്രാധാന്യം മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഈ അടിസ്ഥാന യോഗ്യതകളും വേണ്ട നൈപുണ്യങ്ങളും ബന്ധപ്പെട്ട ജോലികൾക്ക് ഉറപ്പാക്കാൻ 2003 വൈദ്യുത നിയമ പ്രകാരം CEA ഉണ്ടാക്കിയ, 2010 വൈദ്യുത

സുരക്ഷാ നിയമത്തിൽ ഉൾപെടുത്തിയിട്ടുള്ള ചട്ടങ്ങളുടെ പ്രാധാന്യവും പ്രത്യേകതകളും വിശകലനം ചെയ്യാനുള്ള ഒരു ശ്രമമായി ഈ ലേഖനത്തെ കണക്കാക്കാവുന്നതാണ്.

വൈദ്യുത ഉപഭോക്താവിന്റെ പരിസരങ്ങളിൽ ഉണ്ടാവുന്ന സാധാരണ തീപിടുത്തത്തെ പോലും വൈദ്യുത ഷോർട്ട് സർക്യൂട്ടായി ബന്ധിപ്പിച്ച് മറ്റു സുരക്ഷാ പിഴവുകളെയും നിർമാണ മാനദണ്ഡങ്ങളുടെ ലംഘനങ്ങളെയും വെള്ളപൂശി രക്ഷപ്പെടാൻ ശ്രമിക്കുന്ന ഒരു സ്ഥിതിവിശേഷമാണ് ഇന്നുള്ളത്. വൈദ്യുത സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങളും Fire Safety മാനദണ്ഡങ്ങളും അതിന്റെ ഉദ്ദേശ ശുദ്ധിയിൽ കർക്കശമായി നടപ്പാക്കാൻ കാര്യപ്രാപ്തിയും നൈപുണ്യവും ഉള്ള മാനുഷിക വിഭവങ്ങളുടെ ആവശ്യമുണ്ട്. അതുകൊണ്ട് നൈപുണ്യവും യോഗ്യതകളും ആർജിക്കാൻ ജീവനക്കാരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന സർക്കാർ നയങ്ങളാണ് സുരക്ഷാ സാഹചര്യം മെച്ചപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ട അടിസ്ഥാന ആവശ്യകത എന്നതും ഇവിടെ പ്രസ്താവിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

1. CEA യുടെ സുരക്ഷാ റഗുലേഷൻ, 2010 ; ചട്ടം -3: വൈദ്യുത ലൈനുകളിലും ഉപകരണങ്ങളിലും ജോലിക്ക് ആളെ നിയോഗിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച്

ചട്ടം

ഇതിൻപ്രകാരം (1) ഒരു സപ്ലൈ കമ്പനിയോ, ഉപഭോക്താവോ, ഉടമയോ, ഇവരുമായി ജോലിക്ക് കരാറിൽ ഏർപ്പെട്ട കരാർകാരനോ, ആരുമാകട്ടെ - ഉൽപാദനം, പ്രസരണം, വിതരണം, ഉപയോഗം തുടങ്ങി വൈദ്യുതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതൊരു ജോലിയും (അത് വൈദ്യുത ലൈനിന്റെയോ വൈദ്യുത ഉപകരണങ്ങളുടെയോ പ്രവർത്തനം സംബന്ധിച്ചതോ അവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ജോലി സംബന്ധിച്ചതോ അവട്ടെ) നിർവഹിക്കുന്നതിന് ടി ജോലിക്കായി വ്യക്തികളെ പ്രത്യേകം തിരഞ്ഞെടുത്ത് നിയോഗിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

2. അങ്ങനെ നിയോഗിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തകളുടെ പേരും നിർവഹിക്കാൻ ഏൽപിക്കപ്പെട്ട ജോലി വിവരങ്ങളും രേഖപ്പെടുത്തിയ ഒരു രജിസ്റ്റർ നിയോഗിക്കുന്നവരാൽ പരിപാലിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്.

3 (i). ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിച്ച " Certificate of Competency/Electrical work permit ഇല്ലാത്ത ഒരാളെ വൈദ്യുതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ജോലിക്ക് നിയോഗിക്കാൻ പാടില്ല.

3(ii). അങ്ങനെ നിയോഗിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തിയുടെ പേര് ഉപ ചട്ടം (2) ൽ പറഞ്ഞ രജിസ്റ്ററിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കണം.

വിശദീകരണം

ഇവിടെ കാര്യങ്ങൾ വളരെ വ്യക്തമായി പറഞ്ഞിരിക്കുന്നു. അതിനനുസരിച്ച് ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാരുകൾ തീരുമാനിച്ച നിശ്ചിത യോഗ്യത ഇല്ലാത്ത ഒരാളെ വൈദ്യുതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു ജോലിയിൽ ആർക്കും നിയോഗിക്കാനാവില്ല. മാത്രവുമല്ല അങ്ങനെ നിയോഗിച്ചാൽ അത് നിലവിലെ നിയമ സംവിധാനപ്രകാരം വൈദ്യുതി നിയമത്തിലെ 53,73,177 വകുപ്പുകളുടെ ലംഘനമാകുകയും അങ്ങനെ കുറ്റകരമാക്കുകയും ചെയ്യും. തൽഫലമായി വൈദ്യുതി നിയമത്തിലെ 142 ഉം 146 ഉം വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം ഇവർക്കെതിരെ നടപടി സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

മാത്രവുമല്ല CEA യുടെ 2010 സുരക്ഷാ നിയമത്തിലെ ചട്ടം- 4 പ്രകാരം ഇലക്ട്രിക്കൽ ഇൻസ്പെക്ടർ ഉപ ചട്ടം 3 (2) - ൽ പറയുന്ന രജിസ്റ്റർ പരിശോധിച്ച് സർക്കാർ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന നിശ്ചിത യോഗ്യത ഉറപ്പാക്കാൻ വേണ്ട നടപടി എടുക്കാനും ആവശ്യപ്പെടുന്നു. ഇതിൽ നിന്നും CEA യുടെ സുരക്ഷാ ചട്ടം - പ്രകാരമുള്ള കാര്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് ഇലക്ട്രിക്കൽ ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് വൈദ്യുത നിയമത്തിന്റെ ബന്ധപ്പെട്ട വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം ഉണ്ട് എന്നത് വളരെ വ്യക്തമാണ്.

II. CEA സുരക്ഷാ നിയമം 2010; ചട്ടം 6&7 : വൈദ്യുത നിലയങ്ങളുടെയും പ്രസരണ വിതരണ ശൃംഖലകളുടെയും പ്രവർത്തന-പരിപാലന ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എഞ്ചിനീയർമാർക്കും സൂപ്പർവൈസർ മാർക്കും ടെക്നീഷ്യന്മാർക്കും വേണ്ട അടിസ്ഥാന യോഗ്യതകളും പരിശീലനങ്ങ ളും സംബന്ധിച്ച്

ചട്ടം :

അതിൻപ്രകാരം വൈദ്യുത നിലയ ങ്ങളുടെയോ പ്രസരണ വിതരണ ശൃംഖല കളുടെയോ പ്രവർത്തന - പരിപാലന ജോലി യുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന എഞ്ചിനീയർമാർക്കും സൂപ്പർവൈസർമാർക്കും അംഗീകൃത സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള എഞ്ചി നീയറിംഗ് ഡിഗ്രിയോ ഉണ്ടാവേണ്ടതാണ്.

(2) എഞ്ചിനീയർമാരെയും സൂപ്പർവൈസർ മാരെയും സഹായിക്കുന്ന ടെക്നീഷ്യന്മാർക്ക് സർക്കാർ അംഗീകൃത സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നും രണ്ടു വർഷ ITI ട്രേഡ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഉണ്ടായി രിക്കേണ്ടതാണ്.

(3) വൈദ്യുത നിലയങ്ങളുടെയോ പ്രസരണ വിതരണ ശൃംഖലകളുടെയോ പ്രവർത്തന - പരിപാലന ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിയോഗിക്കപ്പെടുന്ന എഞ്ചിനീയർമാരും സൂപ്പർവൈസർമാരും ടെക്നീഷ്യന്മാരും ഷെഡ്യൂൾ -1 ൽ നിഷ്കർഷിച്ചിരിക്കുന്ന പരിശീലനം വിജയകരമായി പൂർത്തിയാക്കി യിരിക്കണം.

(4) വൈദ്യുത നിലയത്തിന്റെയോ പ്രസരണ -വിതരണ ശൃംഖലയുടെയോ ഉടമ ബന്ധപ്പെട്ട മേഖലയിൽ ജോലിക്ക് നിയോഗിക്കപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് സ്വന്തം സ്ഥാപനത്തിലോ സർക്കാർ അംഗീകാരമുള്ള മറ്റു സ്ഥാപന ങ്ങളിലോ നിർദ്ദിഷ്ട പരിശീലനം ലഭിക്കുന്ന തിന് വേണ്ട നടപടികൾ സ്വീകരിക്കേണ്ട താണ്.

വിശദീകരണം

ചുരുക്കിപ്പറഞ്ഞാൽ വൈദ്യുത നിലയ ങ്ങളിലും പ്രസരണ-വിതരണ ശൃംഖല കളിലും വിവിധ തുറകളിൽ വൈദ്യുതി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നവർക്ക് അവിടത്തെ പ്രവർത്തന മേഖലയിൽ വേണ്ട സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കാൻ ആവശ്യമായ അടിസ്ഥാന യോഗ്യതയും പരിശീലനവുമാണ് CEA 6,7 ചട്ടങ്ങൾ നിഷ്കർഷിച്ചിരിക്കുന്നത്.

അത് എഞ്ചിനീയർമാർക്കും സൂപ്പർ വൈസർമാർക്കും ടെക്നീഷ്യന്മാർക്കും ഒരുപോലെ ബാധകമാണ്.

കാര്യപ്രാപ്തി ഉറപ്പാക്കാതെ വൈദ്യു തിയിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ ഏൽപ്പിച്ചാൽ അവിടെയുണ്ടാകുന്ന സുരക്ഷാ വീഴ്ചകളുടെ തിക്തഫലങ്ങൾ സമൂഹം മുഴുവനും അനുഭവി ക്കേണ്ടിവരും എന്ന കാഴ്ചപ്പാടോടെ പൊതു ജന സുരക്ഷയും മേന്മയും ഉറപ്പാക്കാൻ ഉണ്ടാക്കിയ അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങളാണ് ഇവ.

എന്നാൽ ഇതൊന്നും കണക്കാക്കാതെ സ്വാർത്ഥ താൽപര്യക്കാരുടെ സമ്മർദ്ദത്തിന് വഴങ്ങി CEA ഉണ്ടാക്കിയ വൈദ്യുത സുരക്ഷാ നിയമം 2010- ലെ അടിസ്ഥാനപരമായ 6,7 ചട്ടങ്ങളിൽ 13—02–2019 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം സംസ്ഥാന സർക്കാർ പ്രഖ്യാപിച്ച ഇളവ് പരിഷ്കൃത സമൂഹത്തിന് ഭൂഷണമായി കരുതാവുന്നതല്ലായിരുന്നു! കേരളത്തിലെ ജനങ്ങളുടെ ജീവനും സ്വത്തിനും കേരള സർക്കാർ കൊടുക്കുന്ന പ്രാധാന്യം എത്രമാത്ര മാണെന്ന് ചോദിക്കുവാൻ ഈ തീരുമാനം കാരണമായിരുന്നു !

എന്നാൽ 13-02-2019 ലെ സർക്കാരിന്റെ ഉത്തരവ് ബഹുമാനപ്പെട്ട കേരളാ ഹൈക്കോട തിയുടെ പരിശോധനയിൽ നിയമപരമായി തെറ്റാണ് എന്ന് കോടതിക്ക് ബോദ്ധ്യപ്പെടു കയും അങ്ങനെ ഹൈക്കോടതി സർക്കാരിന്റെ ടി ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും ഹൈക്കോട തിയുടെ തീരുമാനത്തെ സുപ്രീം കോടതി ശരിവയ്ക്കുകയും ചെയ്തതോടെ CEA യുടെ

സുരക്ഷാ ചട്ടങ്ങളുടെ പ്രാധാന്യത്തെപ്പറ്റി ആരും സംശയിക്കേണ്ടതില്ല എന്ന സ്ഥിതി വിശേഷം ഇപ്പോൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട് എന്നതാണ് വാസ്തവം. എന്നാൽ പോലും സ്ഥാപിത താൽപര്യക്കാരുടെ സമ്മർദ്ദങ്ങൾക്ക് വഴങ്ങി ബന്ധപ്പെട്ട ചട്ടങ്ങളെ നോക്കുകുത്തിയാക്കി വേണ്ടത്ര അടിസ്ഥാന യോഗ്യതകളില്ലാത്ത വരെ നിയമിക്കുന്നതും വേണ്ടത്ര പരിശീലനം നേടാത്തവരെ വൈദ്യുതി ജോലികൾക്ക് നിയോഗിക്കുന്നതും തുടരുന്നത് യാതൊരു കാരണവശാലും അംഗീകരിക്കാനാവില്ല.

III. CEA സുരക്ഷാ നിയമം 2010; ചട്ടം 29 : ഉപഭോക്താക്കൾ, ഉടമ, അധിവാസി, വൈദ്യുത ജോലിക്കരാറുകാരൻ, വൈദ്യുത ജോലിക്കാരൻ, സപ്ലെയർ എന്നിവർ പാലിക്കേണ്ട മുൻകരുതലുകൾ :

ചട്ടം :

(1) വൈദ്യുത ലൈറ്റുകൾ, ഫാനുകൾ, ഫ്യൂസുകൾ, സ്വിച്ചുകൾ, 250V ൽ കൂടാത്തതും വൈദ്യുത പ്രതിഷ്ഠാപനത്തിന്റെ കപ്പാസിറ്റിയോ സ്വഭാവമോ മാറ്റാത്തതുമായ വീട്ടുപകരണങ്ങൾ എന്നിവയുടെ പുനസ്ഥാപിക്കൽ ഒഴിച്ചുള്ള എല്ലാ ജോലിയും, (കൂട്ടിച്ചേർക്കൽ, മാറ്റം വരുത്തൽ, റിപ്പയർ ജോലികൾ, ക്രമീകരിക്കൽ തുടങ്ങിയവ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാം). ഏതെങ്കിലും ഒരു പരിസരത്ത് ആർക്കെങ്കിലും വേണ്ടി (ഉപഭോക്താവ്, സപ്ലെയർ, ഉടമ, അധിവാസി തുടങ്ങി ആർക്കു വേണ്ടിയും) നിർവഹിക്കുന്നതിനായി ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് ബന്ധപ്പെട്ട ജോലിക്ക് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ സാധുവായ ലൈസൻസുള്ള ഒരു വൈദ്യുത ജോലിക്കരാറുകാരന്റെ സേവനം ഉപയോഗിച്ചു കൊണ്ടായിരിക്കേണ്ടതും ടി ജോലി നടപ്പാക്കുന്നത് ബന്ധപ്പെട്ട ജോലിക്ക് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ സാധുവായ Certificate of Competency കൈയിലുള്ള ഒരു വ്യക്തിയുടെ നേരിട്ടുള്ള മേൽനോട്ടത്തിലും ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) മുകളിലെ ഉപചട്ടം (1) ൽ പറഞ്ഞതിന് വിരുദ്ധമായി നിർവഹിച്ച യാതൊരു വൈദ്യുത പ്രതിഷ്ഠാപനവും സപ്ലെയർ ഊർജ്ജവൽക്കരിക്കുകയോ ലൈസൻസിയുടെ സ്വന്തം വൈദ്യുത ശൃംഖലയുമായി ഘടിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതാണ്.

വിശദീകരണം

CEA യുടെ സുരക്ഷാ ചട്ടം - 29 ഒരു പരിസരത്ത് ഏറ്റെടുത്ത് നടത്തേണ്ടുന്ന വൈദ്യുത പ്രതിഷ്ഠാപനത്തിന്റെ ജോലിയുടെ മേന്മയും സുരക്ഷയും ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് ഇലക്ട്രിക്കൽ ഇൻസ്പെക്ടറും സർക്കാർ സംവിധാനവും സപ്ലെയറും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതും അനുവർത്തിക്കേണ്ടതുമായ കാര്യങ്ങളാണ് വിശദീകരിക്കുന്നത്. (പഴയ 1956 ഇലക്ട്രിസിറ്റി റൂളുകളിൽ 45-ാം നിയമത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങൾ തന്നെയാണ് ഇവിടെയും ആവർത്തിച്ചിരിക്കുന്നത് എന്നതും ശ്രദ്ധേയമാണ്).

ഈ ചട്ടം നടപ്പാക്കുന്നതിൽ ലൈസൻസിയുടെ ഉത്തരവാദിത്വം സംബന്ധിച്ച തെറ്റായ ചില പ്രചരണങ്ങളെ വിശദീകരിക്കുന്നത് കാര്യങ്ങളെ കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കും എന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

നിയമകാരം ചട്ടം-29 നടപ്പാക്കേണ്ട അധികാരി ഇലക്ട്രിക്കൽ ഇൻസ്പെക്ടർ മാത്രമാണ്. അദ്ദേഹത്തിനു മാത്രമാണ് ഏതു പരിസരത്തും നടത്തുന്ന പ്രവർത്തികൾ ചട്ട പ്രകാരമല്ല എങ്കിൽ നടപടി എടുക്കാനുള്ള അധികാരം. സപ്ലൈ ലൈസൻസിക്ക് അങ്ങനെ യാതൊരു അധികാരവും നിയമം നൽകിയിട്ടില്ല.

ഒരു വ്യക്തി സപ്ലൈ ലൈസൻസിയുടെ ഉപഭോക്താവ് ആകുന്നതിന് മുൻപ് ആ ഇൻസ്റ്റലേഷനിലോ അതിന്റെ പരിസരത്തോ സപ്ലെയർക്ക് നിയമപരമായി യാതൊരു കാര്യമോ അധികാരമോ ഇല്ല! അതുകൊണ്ടു തന്നെ ഒരു വ്യക്തി സ്വന്തം അധീനതയിൽ ഉള്ള പരിസരത്ത് എന്തു ജോലി ചെയ്താലും സപ്ലൈ ലൈസൻസിക്ക് അവിടെ ഇടപെടാൻ യാതൊരു അവകാശവും ഇല്ല.

ലൈസൻസി ചട്ടം - 29 പ്രകാരം പൂർത്തിയാക്കിയ installation report സപ്ലൈ ലൈസൻ

സിയുടെ സിസ്റ്റവുമായി ഘടിപ്പിക്കാൻ സമർപ്പിക്കുമ്പോൾ ബന്ധപ്പെട്ട രേഖകളും പ്രതിഷ്ഠാപനവും പരിശോധിച്ച് ചട്ടം 29 പ്രകാരം ആയിരിക്കണം എന്ന് ഉറപ്പിക്കാൻ മാത്രമേ സപ്ലൈ ലൈസൻസിയെ നിലവിലെ നിയമം അധികാരപ്പെടുത്തുന്നുള്ളു.

അതായത് installation ചാർജ്ജ് ചെയ്യുന്നതിന് മുൻപ് സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പ്രകാരമുള്ള കാര്യങ്ങൾ നിർവഹിച്ചു എന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം എന്നു മാത്രം. മാത്രവുമല്ല ചട്ടം - 29 ഒരു energized system ത്തിൽ നിർവഹിക്കപ്പെടുന്ന ജോലി അല്ല ഉദ്ദേശിക്കുന്നത് എന്നതും ശ്രദ്ധേയമാണ്.

വൈദ്യുതി ചാർജ് ചെയ്യപ്പെടാത്ത ഇൻസ്റ്റലേഷൻ ജോലികളാണ് ചട്ടം 29 ന്റെ പരിഗണനയിൽ ഉള്ളത് എന്നത് ഉപചട്ടം 29(2) ൽ നിന്നും വളരെ വ്യക്തമാണ്.

ഏതു പരിസരത്തും നിർവഹിക്കുന്ന വൈദ്യുത പ്രതിഷ്ഠാപന ജോലികൾ ചട്ടം 29 പ്രകാരം വേണം എന്നതും അവ ചട്ടം - 29 പ്രകാരം എന്ന് ഉറപ്പിച്ച ശേഷം മാത്രമേ സപ്ലൈ ലൈസൻസിയുടെ വൈദ്യുത ശൃംഖലയുമായി ഘടിപ്പിക്കുകയോ ഊർജ്ജ വൽക്കരിക്കുകയോ ചെയ്യാവൂ എന്നതും ഇവിടെ വ്യക്തമാക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. അതിനാൽ ചട്ടം-29 അനുസരിക്കാതെയും സപ്ലൈ ലൈസൻസിയുടെ അംഗീകാരമില്ലാതെയും ലൈസൻസിയുടെ വൈദ്യുത ശൃംഖലയോട് ഘടിപ്പിച്ച് ഊർജ്ജവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട വൈദ്യുത ഉപകരണങ്ങളും പ്രതിഷ്ഠാപനങ്ങളും unauthorised ആയി പരിഗണിക്കേണ്ടതും അതിലൂടെ ഉപയോഗിക്കുന്ന വൈദ്യുതി unauthorised use of electricity യുടെ പരിധിയിൽ (Section 126 of Electricity Act, 2003) വരേണ്ടതുമാണ്. മറ്റൊരു പ്രധാനകാര്യം ചട്ടം -29 നെ കൃത്യമായി വിലയിരുത്തിയാൽ സപ്ലൈ ലൈസൻസിയുടെയോ പ്രസരണ ലൈസൻസിയുടെയോ വൈദ്യുത ശൃംഖല ചട്ടം - 29 ന്റെ കീഴിൽ വരുന്നില്ല എന്നതാണ് അനുമാനിക്കേണ്ടത്. അതായത് മീറ്റർ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ലൈസൻസിയുടെ ആസ്തി ചട്ടം - 29 ന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നില്ല എന്നതാണ് മനസ്സിലാക്കേണ്ടത്. എന്നാൽ ബാക്കിയുള്ള മുഴുവൻ installation ഉം Regulation-29 ന്റെ പരിധിയിൽ വരും എന്നതും ഇവിടെ പ്രസക്തമാണ്.

ഉപസംഹാരം

വൈദ്യുത മേഖലയിലെ ജോലി സുരക്ഷയും പൊതുജന സുരക്ഷയും പ്രതിഷ്ഠാപന മേന്മയും വൈദ്യുത മേന്മയും നിലനിറുത്തന്നതിൽ CEA യുടെ സുരക്ഷാ ചട്ടങ്ങളുടെ പ്രാധാന്യവും അവയുടെ പ്രായോഗികമായ നടപ്പിലാക്കലും വളരെ വലുതാണ്. എന്നാൽ ഈ ചട്ടങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കാൻ ബന്ധപ്പെട്ടവർ അതിന് വേണ്ട ഗൗരവം കൊടുക്കുന്നുണ്ടോ എന്നതാണ് ഏറ്റവും പ്രസക്തമായ ചോദ്യം.

CEA യുടെ 2010 സുരക്ഷാ ചട്ടങ്ങളിൽ വ്യക്തമായും കൃത്യമായും നിർബന്ധമായും നടപ്പാക്കാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങൾ നടപ്പിലാവാതെ എങ്ങനെയാണ് സുരക്ഷാ സാഹചര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുന്നത് ? ഉണ്ടാക്കിയ സുരക്ഷാ ചട്ടങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കി സുരക്ഷാ സാഹചര്യം മെച്ചപ്പെടുത്താൻ നോക്കാതെ അപകടങ്ങൾ ഉണ്ടായ ശേഷവും ആളുകൾ അപകടത്തിൽപെട്ടു മരിച്ച ശേഷവും മാത്രം അപകടങ്ങളെപ്പറ്റി വിലപിച്ചിട്ട് എന്തു കാര്യം ? കുറെ ചട്ടങ്ങളും മാനദണ്ഡങ്ങളും ഉണ്ടാക്കി പുസ്തകത്തിൽ സൂക്ഷിച്ചാൽ വൈദ്യുത സുരക്ഷ ഉണ്ടാകില്ല എന്ന വസ്തുത മനസ്സിലാക്കി ബന്ധപ്പെട്ട ചട്ടങ്ങൾ എത്രയും വേഗം കാര്യക്ഷമവും പ്രായോഗികവുമായി നടപ്പിലാക്കാൻ വേണ്ടുന്ന നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും കാലാനുസൃതമായ നൈപുണ്യവും യോഗ്യതകളും ആർജിക്കാൻ ജീവനക്കാരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന നയങ്ങൾ നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്യാതെ ഇരുട്ടുകൊണ്ട് ഓട്ട അടയ്ക്കുന്ന പ്രവൃത്തികൾ തുടർന്നാൽ കേരളത്തിലെ വൈദ്യുത മേഖലയുടെ സുരക്ഷാ അന്തരീക്ഷം കൂടുതൽ കൂടുതൽ വഷളാകും എന്നതിന് സംശയം വേണ്ട...!

അനുഭവക്കുറിപ്പ്

സസ്പെൻഷൻ

Er. ജി.എച്ച്. കൃഷ്ണ അയ്യർ
(റിട്ട.) ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ &
മുൻ പ്രസിഡന്റ്, കെ.എസ്.ഇ.ബി.ഇ.എ.

1995-96 കാലഘട്ടം. രൂക്ഷമായ ലോഡ് ഷെഡ്ഡിംഗ് നിലനിൽക്കുന്ന സമയം. കൊല്ലം ഡിവിഷൻ എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയർ ആയിരുന്ന ഇ. ശശിധരൻ നായർ അദ്ദേഹത്തിന്റെ അധികാരപരിധിയിൽ ഇല്ലാതിരുന്ന ഒരു സബ്സ്റ്റേഷനിൽ ഒരു സന്ധ്യയ്ക്ക് വിളിച്ചു പറഞ്ഞ്, രണ്ട് 11 കെവി ഫീഡറുകളിലെ ലോഡ് ഷെഡ്ഡിങ് ഒഴിവാക്കി. ചീഫ് എൻജിനിയറുടെ മകളുടെ കല്യാണമാണ് അടുത്ത ദിവസം. കല്യാണ വീട്ടിൽ ജനറേറ്റർ ഉണ്ടായിരുന്നതു കൊണ്ട് CE ഈ ചെയ്ത് അറിഞ്ഞിരുന്നില്ല.

അടുത്തദിവസം ഹിന്ദു പത്രത്തിൽ ഒരു വാർത്ത വന്നു, 'ചീഫ് എൻജിനീയരുടെ മകളുടെ കല്യാണത്തിന്വേണ്ടി ലോഡ് ഷെഡ്ഡിങ് ഒഴിവാക്കികൊടുത്തു'. ഇതറിഞ്ഞ വൈദ്യുതി മന്ത്രി ചെയർമാനെ വിളിച്ചു. നടപടിക്രമം ലംഘിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥനെതിരെ ഉടൻതന്നെ നടപടി എടുക്കാൻ അദ്ദേഹം ആവശ്യപ്പെട്ടു. ചെയർമാന്റെ നിർദ്ദേശപ്രകാരം ടെക്നിക്കൽ മെമ്പർ കൃഷ്ണൻകുട്ടി അന്നു തന്നെ കൊല്ലത്തും കുണ്ടറയിലും എത്തി അന്വേഷണം നടത്തി റിപ്പോർട്ടു നൽകി.

കൃഷ്ണൻകുട്ടി OA യിലെ മുൻ അംഗം. തെറ്റ് ചെയ്ത എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനിയർ ശശിധരൻ നായർ, OA യുടെ സംസ്ഥാന വൈസ് പ്രസിഡന്റ്, ബോർഡ് ചെയർമാൻ ആകട്ടെ OA യുടെ മുൻ പ്രസിഡന്റ് സിദ്ധാർഥ മേനോൻ. നടപടി നിർദ്ദേശിച്ച വൈദ്യുതി മന്ത്രി ആകട്ടെ,സാക്ഷാൽ പിണറായി വിജയൻ.

OA ഭാരവാഹികൾ ഒത്തുകൂടി സിദ്ധാർത്ഥ മേനോനോട് കട്ടായം പറഞ്ഞു, നടപടി ഒഴിവാക്കാൻ. അദ്ദേഹം സെക്രട്ടറിയേറ്റിൽ പാഞ്ഞെത്തി മന്ത്രിയെ കണ്ടു. 'അയ്യോ ഇത് നമ്മുടെ ആളാണേ' OA ഭാരവാഹികളും പരമാവധി ശ്രമിച്ചുനോക്കി. മന്ത്രി പിണറായി വിജയൻ പക്ഷെ കുലുങ്ങിയില്ല. ഇ. ശശിധരൻ നായർ എന്ന എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ അന്ന് വൈകിട്ട് സസ്പെൻഡ് ചെയ്യപ്പെട്ടു.

ശശിധരൻനായർ ചെയ്തത് അക്ഷന്തവ്യമായ തെറ്റ് ഒന്നുമായിരുന്നില്ല. മുറ തെറ്റിയ ഒരു സാങ്കേതിക നടപടി; അത്രമാത്രം.

ഉത്തരവാദപ്പെട്ട സ്ഥാനത്തിരുന്നുകൊണ്ട് ചാർജ് മറ്റൊരാൾക്ക് നൽകാതെ, മേലുദ്യോഗസ്ഥനെ അറിയിക്കാതെ, തോന്നിയപടി ദിവസങ്ങളോളം സ്ഥലം കാലിയാക്കുക. താൻ OA ഭാരവാഹിയാണ്. എന്തു നിയമ ലംഘനവും നടത്താം.

ആരുണ്ട് ചോദിക്കാൻ; എന്ന ധാർഷ്ട്യം.

അതേറ്റുപിടിക്കാൻ ഒരു സംഘടന. ന്യായീകരിക്കാൻ ഒരു നേതാവ്.

ചെയർമാനെ വെല്ലുവിളിക്കുന്നതിന് പകരം, 'തെറ്റു പറ്റിപ്പോയില്ലേ. മാപ്പ് എഴുതി കൊടു കൊച്ചേ. സംഘടനയും പറയാം' എന്ന സമീപനം ആയിരുന്നെങ്കിൽ എത്ര നന്നായേനെ! അതിന് സാമാന്യബുദ്ധി വേണ്ടേ?

ഇനി ശശിധരൻ നായരുടെ ബാക്കി കഥ. സിദ്ധാർത്ഥ മേനോൻ ഉറപ്പുനൽകി.

കവിത

കുറ്റ്യാട്ടൂർ മാവ്

Er. എം. അനിൽ
ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ (റിട്ട.)

ഇമ്മരത്തോപ്പിലെ മാവിതെന്തേ,
പൂക്കാത്തു കായ്ക്കാത്തു ജനയിതാവേ;
അങ്ങുവടക്കുള്ള ഊരിൽ നിന്നും
തീവണ്ടി മാർഗ്ഗേ കൊണ്ടന്ന മാങ്ങ

സ്വാദിഷ്ടമാർന്ന, നന്നിറമുള്ള,
സുഗന്ധം വമിക്കുന്ന മാങ്ങ, പിന്നെ
വിത്തെടുത്തൂഴിയിൽ നട്ടേനഹം
വെള്ളം പകർന്നൂ പലവുരു ഞാൻ

വേനലിൽ നാട്ടിലില്ലാത്ത കാലം,
തീ പോലെ സൂര്യതപം പൊഴിക്കേ....
'കുറ്റ്യാട്ടൂർ മാവിന് ജലം പകരൂ', വെന്ന്
പലവുരുവോതി ഞാൻ ഫോണിലൂടെ......

അങ്ങനെയാറ് സംവത്സരം പോകവേ
എൻ മാവും ഒരു കാലം പൂ പിടിച്ചൂ....,
നന്മാങ്ങ ധാരാളം മാവിൽ പൊട്ടി ....
സ്വാദിഷ്ടമാകും ... കുറ്റ്യാട്ടൂർ മാങ്ങ.

മരത്തോട് സ്നേഹം പുലർത്തി നമ്മൾ
തഴുകി - താലോലിച്ച് വളർത്തിയെന്നാൽ
തഴച്ച് വളർന്ന് മരവും വേഗം
തൻ മധുരഫലം സദയമേകീടുമേ!

✻

'ഒരാഴ്ചയ്ക്കകം സസ്പെൻഷൻ പിൻവലിക്കാം' OA ക്കാരും അനങ്ങിയില്ല.

ഒരു സാങ്കേതിക പിഴവിന് ഇത്രയേറെ വലിയ ശിക്ഷ ശശിധരൻനായർ അർഹിക്കുന്നില്ല എന്നതായിരുന്നു എൻജിനിയേഴ്സ് അസോസിയേഷന്റെ നിലപാട്. OA ക്കാരുടെ സംഘടനാ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ലവലേശം മാന്യത ഇല്ലെന്ന് അറിയാമായിരുന്നിട്ടും, KSEB എൻജിനിയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ ചെയർമാനെ കണ്ട് ശശിധരൻ നായരുടെ സസ്പെൻഷൻ പിൻവലിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. ബുള്ളറ്റിൽ മുഖപ്രസംഗവും എഴുതി. പോരേ പൂരം! 'എഞ്ചിനിയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ പറഞ്ഞിട്ട് താൻ സസ്പെൻഷൻ പിൻവലിക്കുകയോ! ഛെ!' സിദ്ധാർത്ഥ മേനോന് അത് അഭിമാനപ്രശ്നം. പാവം ശശിധരൻ നായർ, തികച്ചും മൂന്നുമാസം പുറത്തുനിന്നു.

ഒരു വാണിംഗോടെ ശിക്ഷാനടപടികൾ അവസാനിപ്പിച്ചപ്പോൾ ശശിധരൻ നായർ OA വിട്ട് മറ്റൊരു സംഘടനയിൽ പോയി ചേർന്നു.

ചെയർമാനോട് ഒരു അഭ്യർത്ഥന. ഇവരൊക്കെ മാപ്പ് എഴുതി തന്നാൽ, ദയവുചെയ്ത് ക്ഷമിക്കണേ.

✻

നാടുനന്നാകാൻ - 4

കടിഞ്ഞാണില്ലാത്ത സർവ്വീസ് സംഘടനകൾ

Er. ഇ.എം. നസീർ
എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ (റിട്ട.)

സർക്കാരിലായാലും പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലായാലും സർവ്വീസ് സംഘടനകൾ ആവശ്യമാണ്. അംഗങ്ങളുടെ ന്യായമായ ആവശ്യങ്ങൾ മേലധികാരികളുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുന്നതിനും സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകൾ കാലോചിതമായി നിലനിറുത്തുന്നതിനുമാണത്.

നിർഭാഗ്യവശാൽ പല സംഘടനകളും അവയുടെ ഉദ്ദേശ ലക്ഷ്യങ്ങളെക്കാൾ ഗൗരവമായെടുക്കുന്നത് രാഷ്ട്രീയ ദുരുപയോഗങ്ങൾക്കുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളെയാണ്. വകുപ്പു ഭരിക്കുന്ന മന്ത്രിയുടെയും പാർട്ടിയുടെയും കൊടിനിറത്തിനൊത്തു മാത്രമേ ആവശ്യങ്ങളും പരാതികളും പ്രതിഷേധങ്ങളും ഉണ്ടാകു എന്നത് കാലാകാലങ്ങളായി കണ്ടുവരുന്ന വലിയ ഫലിതമാണ്. മന്ത്രി വേണ്ടപ്പെട്ടയാളാണെങ്കിൽ പരാക്രമം വകുപ്പു മേധാവിയിലേക്ക് വഴിമാറ്റിവിടും. ഇവർക്കു കൂട്ടുനിൽക്കാത്തവരും താളത്തിനൊത്തുതുള്ളാത്തവരും പിന്തിരിപ്പന്മാരും കരിങ്കാലികളും രാഷ്ട്രീയ പ്രബുദ്ധരല്ലാത്തവരുമൊക്കെയായി ചിത്രീകരിക്കപ്പെട്ട് വ്യക്തി സ്വാതന്ത്ര്യം വരെ നിഷേധിക്കപ്പെടും !!!

സ്വന്തം അംഗങ്ങളെ വഴിവിട്ടു സഹായിക്കുന്നതും അച്ചടക്ക രാഹിത്യത്തിനു പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതും നിത്യ സംഭവങ്ങളാണ്. സമയത്ത് ജോലിക്കു ഹാജരാകാതിരിക്കുക ജോലി ചെയ്യാതിരിക്കുക, മേലുദ്യോഗസ്ഥരെ അനുസരിക്കാതെ ധിക്കരിക്കുകയും തെറിവിളിക്കുകയും ആക്രമിക്കുകയും ചെയ്യുക തുടങ്ങിയവയൊക്കെ അംഗങ്ങളുടെ അധികാരാവകാശങ്ങളായി മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. അച്ചടക്കനടപടികൾ സർവ്വീസ് സംഘടനകൾക്കുമുന്നിൽ പുല്ലുവില പോലുമില്ലാത്ത കടലാസ്സു പുലികളാകുന്നു. കൈക്കൂലി - അഴിമതികേസ്സുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ക്രിമിനൽ കേസ്സുകളിൽ വരെ സംഘടനകളുടെ ഇടപെടലും സഹായവും സംരക്ഷണവും തെളിയിക്കാനാകാത്ത വിധം അതി സമർത്ഥമായി ലഭ്യമാക്കുന്നു. സംഘടനകളെ കയറൂരി വിടുന്നതിന്റെ തിക്തഫലങ്ങൾ! പൊതുജനങ്ങൾ നിസ്സഹായതയോടെ ഇതൊക്കെ കണ്ടും കേട്ടും സഹിച്ചും കഴിയുന്നു.

ഓരോ രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടിയും അധികാരത്തിലെത്തുമ്പോൾ അവയുടെ പോഷക പ്രസ്ഥാനങ്ങളായ സർവ്വീസ് സംഘട നകൾക്ക്

സർവ്വീസ് സംഘടനകളുടെ വഴിവിട്ട പോക്കിൽ അവയുടെയും മാതൃപ്രസ്ഥാന ങ്ങളിലെയും ഒട്ടേറെ നിഷ്പക്ഷരും നീതി ബോധവുമുള്ളയാളുകൾ അമർഷത്തിലാണെ ങ്കിലും പൊതുജനങ്ങളെപ്പോലെ തന്നെ അവയൊന്നും പുറത്തുകാട്ടാനാകാത്ത നിസ്സഹായതയിലാണ്.

വകുപ്പുകളുടെയോ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ യോ നടത്തിപ്പിന് രൂപം നൽകേണ്ടതും ഭരണം നടത്തേണ്ടതും മുകളിൽ നിന്ന് താഴോട്ടാണ്. സംഘടനകൾ ഭരണം കൈയിലെടുക്കുമ്പോൾ അത് വിപരീത ദിശയിലേക്കായിപ്പോകും. അങ്ങിനെ നാശത്തിലേക്കുള്ള വഴി തുറക്ക പ്പെട്ട് നാട് കുട്ടിച്ചോറായി വരുന്നു.

മേൽ സൂചിപ്പിച്ച ദുർഗുണങ്ങളൊന്നു മില്ലാത്ത, രാഷ്ട്രീയമേ ഇല്ലാത്ത ഒരു സർവ്വീസ് സംഘടനയുണ്ട്; സംസ്ഥാനത്തെ ഏറ്റവും പഴക്കമുള്ള സർവ്വീസ് സംഘടന. ഭരണാധി കാരികളുടെയോ ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയോ നയവൈകല്യങ്ങളെയും തെറ്റുകുറ്റങ്ങളെയും യഥാസമയം നിർഭയം ചൂണ്ടിക്കാട്ടുകയും സൃഷ്ടിപരമായി വിമർശിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന നേരും നെറിയുമുള്ള സംഘടന. വ്യക്തിപര മായി രാഷ്ട്രീയമുണ്ടെങ്കിലും നേതാക്കളുടെ കളിപ്പാവകളാകാനിഷ്ടപ്പെടാത്ത, പ്രലോഭന ങ്ങൾക്കും ഭീഷണികൾക്കും സമ്മർദ്ദങ്ങൾക്കും വഴങ്ങാത്ത ധീരരായ അംഗങ്ങളുടെ സംഘടന; എക്കാലവും നേരിന്റെ പാതയിലൂടെ മാത്രം സഞ്ചരിച്ചിട്ടുള്ള മാതൃകാ സംഘടന. ആ സംഘടനയിലെ അംഗമായിരുന്നതിലും അതിന്റെ ഭാരവാഹികളിലൊരാളായിരു ന്നതിലും അതിയായ അഭിമാനമുണ്ട്. ആ സംഘടനയുടെ പേരാണ് കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനിയേഴ്സ് അസ്സോസിയേഷൻ.

രാജപദവിയും അധികാരങ്ങളും കൈവരുന്നു. അതോടെ ഭരണം അവർ ഏറ്റെടുക്കുന്നു. പിന്നെ ഉന്നതരുടെ ഒത്താശയോടെ എതിർ സംഘടനകളെ ദ്രോഹിക്കാനുള്ള പുറപ്പാടായി.

ഭരണ സ്വാധീനമുപയോഗിച്ച് അനർ ഹമായ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കി എതിർ സംഘടനകളിലെ ആത്മാഭിമാനമില്ലാത്ത അംഗങ്ങളെ ചാക്കിട്ടുപിടിക്കുന്നത് അത്തരം തന്ത്രങ്ങളിലൊന്നാണ്. തങ്ങളുടെ താൽപര്യ ങ്ങൾക്കുവഴങ്ങാത്തവർക്ക് അർഹമായ സ്ഥലം മാറ്റം, സ്ഥാനക്കയറ്റം തുടങ്ങിയവ നിഷേധി ക്കുകയോ വൈകിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുക, അന്യായമായി സ്ഥലംമാറ്റി ദ്രോഹിക്കുക തുടങ്ങിയവയൊക്കെ പതിവുകാര്യങ്ങളാണ്. കാര്യങ്ങൾ രാജഭരണം പോലെയാകയാൽ ന്യായം ചിന്തിക്കുന്ന ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥർ പോലും സംഘടനാ നേതാക്കളുടെ ധാർഷ്ട്യ ത്തിന്റെയും ഭരണ സ്വാധീനത്തിന്റെയും മുന്നിൽ നിസ്സഹായരായിപ്പോകുന്നു. അവർ പല കാര്യത്തിലും കണ്ണടയ്ക്കേണ്ടതായോ കൂട്ടുനിൽക്കേണ്ടതായോ വരുന്നു. റിട്ടയർമെന്റി നുശേഷം പെൻഷൻ വാങ്ങി മനസ്സമാധാന ത്തോടെയുള്ള വിശ്രമ ജീവിതം നഷ്ടപ്പെട രുതല്ലോ.

ഇത്തരം കൊള്ളരുതായ്മകൾ ഇല്ലാ താകണമെങ്കിൽ രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങളും നേതൃത്വങ്ങളും ശുദ്ധമായേ മതിയാകൂ. പരസ്പരം കൊടുത്തും വാങ്ങിയുമുള്ള ഇടപാ ടുകളുള്ളതിനാൽ പരിമിതികൾ അവിടെയും പ്രതിബന്ധമാകുന്നു.

സുഭാഷിതം

അനാവശ്യ ആധി

Er. കെ. ശശിധരൻ (റിട്ട.)
കണ്ണൂർ

മനുഷ്യൻ അനാവശ്യ കാര്യങ്ങളിൽ അമിത പ്രാധാന്യം നൽകി ചിന്തിച്ച് വശം കെടുകയും ജീവിതത്തിലെ നല്ലൊരു സമയം പാഴാക്കുകയും ചെയ്യുന്ന കാഴ്ച നമുക്കു ചുറ്റും കാണാം.

പ്രതിസന്ധികൾ ജീവിതത്തിൽ സാധാരണമാണ്. അവയെ നേരിടാനുള്ള ആന്തരിക ഊർജം എല്ലാവരിലുമുണ്ട്. എന്നാൽ ചില കാര്യങ്ങൾ നമ്മുടെ നിയന്ത്രണത്തിലല്ലെന്നറിയുക. എത്ര ശ്രദ്ധിച്ച് വണ്ടിയോടിച്ചാലും എതിരെ വരുന്നവൻ ലക്കുകെട്ട് വന്നാൽ നമ്മുടെ വണ്ടിയിൽ ഇടിച്ചെന്നു വരും. എന്നാൽ, അതോർത്ത് ആധിപിടിച്ച് വണ്ടി എടുക്കാതെ വീട്ടിൽ തന്നെ ഇരിക്കുന്നത് ശരിയാണോ ?

കുട്ടികളെ അനുസരിപ്പിക്കാൻ ഭൂതത്തിന്റെയും പ്രേതത്തിന്റെയും കഥപറഞ്ഞ് ഭയപ്പെടുത്തുന്നത് സർവ്വസാധാരണം. ചെറുപ്പകാലങ്ങളിൽ കുട്ടികളെ തെറ്റായ കാര്യങ്ങൾ പറഞ്ഞ് ഭയപ്പെടുത്തിയാൽ അവർ വലുതാകുമ്പോൾ നിസ്സാര കാര്യത്തിനുപോലും ഭയപ്പെട്ടെന്നിരിക്കും.

ആധികളും ഭീതികളും വിനാശകരമായ ചിന്തകൾക്ക് കാരണമാകും. അത് ഊർജ്ജം വെറുതെ പാഴാക്കും, സന്തോഷം കവരും, വിഷാദ രോഗത്തിനടിമയാകും. ക്രമേണ മദ്യത്തിലും മയക്കുമരുന്നിലും ആശ്വാസം കണ്ടെത്തും. പലതരം രോഗങ്ങൾക്ക് അത് വഴിവെക്കും.

ഒരിടത്ത് ധീരനായ ഒരു രാജാവുണ്ടായിരുന്നു. വില്ലാളി വീരൻ, ആയോധന കലകളിൽ അതി വിദഗ്ദ്ധൻ, ആർക്കും തന്നെ തോൽപ്പിക്കാനാവില്ലെന്ന ആത്മവിശ്വാസം രാജാവിനുണ്ടായിരുന്നു. ഒരു ദിവസം നായാട്ടിനിറങ്ങിയ രാജാവ് ഒരു കാഴ്ച കണ്ടു ഞെട്ടി. ഒരു മരത്തിൽ ചെറിയ ഒരു വൃത്തം വരച്ച് സൂക്ഷ്മം വൃത്തത്തിന്റെ ഒത്ത നടുവിൽ അമ്പെയ്തു കൊള്ളിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇത് ചെയ്തതാരാണെങ്കിലും അവൻ അസാമാന്യ കഴിവുള്ളവൻ തന്നെ. എത്ര ശ്രമിച്ചാലും തനിക്ക് ഇത് സാധ്യമാകില്ലെന്ന് രാജാവ് ഉറച്ചു വിശ്വസിച്ചു.

ആരായിരിക്കും ഇവൻ ? രാജാവ് അത്ഭുതപ്പെട്ടു; അല്പം ഭയവും. ഇത്ര സൂക്ഷ്മതയുള്ളയാൾക്ക് എത്ര അകലെനിന്നും തന്റെ ചങ്കിനു നേരെ അമ്പെയ്ത് കൊള്ളിച്ച് എന്നെ വീഴ്ത്താം. കൊട്ടാരത്തിലെത്തിയ രാജാവ് നാലുദിക്കിലേക്കും പട്ടാളക്കാരെ വിട്ടു. എങ്ങിനെയെങ്കിലും ആ വിദഗ്ദ്ധനായ അമ്പെയ്തുകാരനെ കണ്ടെത്തി കൊട്ടാരത്തിലെത്തിക്കുക, അതായിരുന്നു ലക്ഷ്യം. നാടു മുഴുവൻ തിരഞ്ഞിട്ടും അങ്ങിനെയൊരാളെ കണ്ടെത്താൻ പട്ടാളക്കാർക്കായില്ല. സകല ഗുരുക്കന്മാരോടും അന്വേഷിച്ചു. അവർക്കും അങ്ങിനെയൊരു വിദഗ്ദ്ധനായ വില്ലാളിയെ അറിയില്ല. അടുത്ത ദിവസം കൊട്ടാരത്തിനടുത്ത മരങ്ങളിലും വില്ലാളിയുടെ വൈഭവം കണ്ടു. ഇതോടെ രാജാവ് അസ്വസ്ഥനായി. എതിരാളിയുടെ ലക്ഷ്യം ഞാൻ തന്നെ. അവൻ അടുത്തെത്തിയിരിക്കുന്നു. ഇതൊരു മുന്നറിയിപ്പായിരിക്കാം.

ജീവനോടെയൊ അല്ലാതെയോ വില്ലാളി യെ പിടിക്കുന്നവർക്ക് ആയിരം പൊൻപണം നൽകുമെന്ന് രാജാവ് വിളംബരം ചെയ്തു. ദിവസങ്ങൾ കഴിഞ്ഞിട്ടും വിളംബരത്തിന് ഫലം കണ്ടില്ല. രാജാവിന് ഉറക്കം നഷ്ടപ്പെട്ടു. വിനോദങ്ങളില്ലാതായി. ഭക്ഷണം പോലും വേണ്ട. ശരീരം മെലിഞ്ഞു പുറത്തിറങ്ങാൻ ഭയം. എപ്പോഴാണ് തന്റെ കഴുത്തിനു നേരെ ഒരമ്പ് മുളിയെത്തുകയെന്ന ആധി രാജാവിനെ രോഗിയാക്കി.

അങ്ങിനെയിരിക്കെ ഒരു ദിനം വില്ലാളി വീരൻ പിടിയിലായി. രാജാവിന്റെ മുന്നിൽ ഹാജരാക്കി. വില്ലാളിയെ കണ്ട രാജാവ് സ്തബ്ധനായി. ഒരു നാലു വയസ്സുകാരൻ കോണകവുമുടുത്ത് വില്ലാളിയായി തന്റെ മുന്നിൽ നിൽക്കുന്നു. വിശ്വസിക്കാനായില്ല. എങ്കിലും പയ്യനോട് ചോദിച്ചു. നീയാണോ മരത്തിൽ വട്ടത്തിനുള്ളിൽ അമ്പെയ്തു കൊള്ളിക്കുന്നത് ?

അതെയെന്നവൻ തലയാട്ടി.

എങ്ങിനെ ഇത്ര കൃത്യമായി ചെറു വൃത്തത്തിൽ നീ അമ്പെയ്തു കൊള്ളിക്കുന്നു?

അതോ, ഞാൻ ആദ്യം മരത്തിൽ അമ്പെയും. കൊള്ളുന്നതിന് ചുറ്റും ആണി കൊണ്ട് ചെറുവൃത്തം വരയ്ക്കും.

ഒരു നിമിഷം സ്തബ്ധനായ രാജാവ് പൊട്ടിച്ചിരിച്ചു. സദസ്സിലും ചിരി പടർന്നു.

എത്ര നിസ്സാര സംഭവമായിരുന്നു, യാഥാർത്ഥ്യം മനസ്സിലാക്കാതെ രാജാവ് എന്തൊക്കെ ചിന്തിച്ചു കൂട്ടി! ഒടുവിൽ രോഗശയ്യയിലുമായി!

ആധിയും ഭീതിയും നമ്മുടെ കർമ്മശേഷി നശിപ്പിക്കുന്നു. ഒരു ചെറു കുന്നു കയറാൻ മഹാപർവ്വതം കയറുന്ന സാഹസം അനുഭവി ക്കേണ്ടി വരുന്നു.

ദൈനംദിന ജീവിതത്തിൽ പലതരം പ്രയാസങ്ങൾ അനുഭവിക്കേണ്ടി വരും. അതിനെ ബുദ്ധിപൂർവ്വം നേരിടുക. അതിന്റെ യഥാർത്ഥ കാരണം കണ്ടെത്തി അതിജീവി ക്കുക. സന്തോഷത്തോടെ മുന്നോട്ട് പോവുക. ഈ തീരുമാനത്തിലാകട്ടെ ഇന്നത്തെ തുടക്കം.

✵

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.

OUR LIFE IS OUR BIGGEST ENTERPRISE

Er. Thomas Kolanjikombil
Maramon.

For us our life is the greatest enterprise in the world. Only we can prevent it from going into decadence.

The central purpose and aim of our life is to survive happily till the end. Happy is not having a sky without storms or road without accidents or work without fatigue or relationship without disappointment. Being happy is not only to treasure smile but that we reflect on sadness (Pope Francis). To be happy is to find strength in forgiveness, hope in battles, security in the state of fear, love in discord. Its not only to celebrate the success but learn to adjust calmly with failure, also learn lessons from it. It is not only to feel happy with applause but to be happy in anonymity. Being happy is not a fatality of destiny but an achievement for those who can travel with in themselves. Being happy is to stop feeling like a victim but become our destiny's author.

We envy others and consider them to be happier than us. Hear the story of the raven(crow). The raven was very upset with its life. It felt disgraced when people shoo it away. It thought, with its colour it look very ugly and that's the reason that people hate it. It reasoned that death is better than such a shameful life. With grief it was crying. The raven's tears fell on the monk sitting below the tree. The monk filled with compassion asked raven why it was crying. The crow unfold its miseries. The monk said " my friend, we should learn to be happy in what ever conditions we are". The raven did not understand the wisdom of the monk and kept on crying. The monk said "please don't be upset, tell me what do you want". The raven was very enthusiastic and replied "oh blessed one please make me a swan". The monk said "I shall make you a swan, but before that, you go to a swan and make sure that he is happy with his life or not. I shall wait for you here ". The raven flew away to meet a swan. He saw a beautiful swan swimming in a pond. Raven said to the swan "how beautiful you look, you are as white as milk. Everyone loves you. You must be the happiest bird in the world. Swan replied "no my friend, I am not happy, I am sad because there are many beautiful colours in the world but I have no colour, white is a nothing colour. You see parrot, it is very colorful. It must be happier than me". Hearing this the raven flew away from there and reached a parrot. Raven said to the parrot "oh parrot, you are so colourful and beautiful, I admire you. I think you must be the happiest bird in the world". With broken heart parrot replied "no my friend, I may be beautiful but I am very weak. People catch parrots and put them in cages because we are attractive. I am always afraid that one day someone may catch me. I curse my colours for this fate". Parrot continued "you know peacock. He is more colourful than me. It is strong also. People cannot catch it easily. Peacock must

be the happiest bird in the world". Now raven flew away in search of a peacock. After long search he found one in a zoo. He saw hundreds of people gathered to watch the peacock. After the people left raven approached and said "dear peacock, you are so beautiful that every day thousands come to adore your beauty and enjoy your dancing. But look at my fate, when people see me they immediately shoo me away. I think you must be the happiest bird on this planet". Peacock smiled and replied " I agree, I am most beautiful of birds. But verily for this reason I am entrapped in this zoo to entertain people. They want me to dance always. When people pluck my beautiful feathers for making decorative things, it hurts me a lot". Taking a deep sigh, peacock continued "I am not at all happy my friend". The raven was very much surprised to hear peacock's reply. It asked "then whom do you think happiest among birds". Peacock replied "I have observed all the birds in this zoo. I realized that, you, raven is the only bird that is not kept in zoo. People don't try to catch you and put in cages. So, for past many days I have been thinking that if I were a raven, I would have been free and could have happily roam everywhere". Hearing peacock's reply raven flew away from there and today for the first time he was feeling happy to be a raven. He returned to the monk and said "oh wise man, I don't want to become anything else, I am fine with what I am ".

Was this our own story?. Success and happiness are believing in ourselves. For no reason we make ourselves uncomfortable. God created all of us with certain deficiencies so that we mutually compliment each other to form a pluralistic society. Crows may look ugly but God has equipped with largest brain (largest brain to body ratio of any bird) to be intelligent of all birds. Hellen Keller was deaf and blind. Stephen Hawking was diagnosed with ALS at the age of 21 and was given two more years to live, but lived 76 years. The list of student dropouts is long, Thomas Edison, Alfred Einstein, Abraham Lincoln, Henry Ford, Rockefeller, Warren Buffet, Bill Gates, Mark Zuckerberg, Steve Jobs, Daniel Dell.... Nick Vujicic is born with no limbs but learned to see his own potential and is now celebrated motivational speaker traveling around the world inspiring people. These people are indefatigable on their pursuit. They are relentless and passionate in their vocations. They know what is best to them. They choose to be agile and did so even in the face of societal expectations demanded of them. For them, their life was the greatest enterprise.

Our life is result of our choices. If we can change our mindset we can change our life. Money, education or connections do not matter, we need to keep learning, keep growing and live more intentionally to progress towards our goal. Keep an unwavering belief that it is possible to achieve greatness. Overcome our limiting beliefs, align ourselves with our goal committing to it and never quitting. Believe that our life is greatest and we are great. We are growing and we are getting better. Be the source of our light, turn on our light, not be, from the source of others light. Follow our Intuitions. Write our own story, don't hand that power to others.

കെഎസ്ഇബി ലിമിറ്റഡിലെ സമരം അതിരുവിടുന്നു...

കേരള സംസ്ഥാന വൈദ്യുതി ബോർഡ് ലിമിറ്റഡിൽ ഓഫീസേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ എന്ന പേരിൽ ഒരു വിഭാഗം ഓഫീസർമാർ നടത്തി വരുന്ന സമരം, അതിരുവിടുന്നതായി കെഎസ്ഇബി എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ.

അച്ചടക്കലംഘനത്തിന് പ്രേരിപ്പിക്കുന്ന നേതൃത്വം

നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിക്കാതെ ജോലിയിൽ നിന്നും അസമിലേക്ക് വിനോദ യാത്രയ്ക്ക് പോയ ഒരു സീനിയർ ഉദ്യോഗസ്ഥക്കെതിരെ നടത്തിയ സ്വാഭാവിക നടപടിയായ സസ്പെൻഷൻ, ഉത്തരവാദിത്വമുള്ള സംഘടന എന്ന നിലയിൽ ചട്ടങ്ങളുടെയും നടപടി ക്രമങ്ങളുടെയും പിൻബലത്തിലൂടെ നേരിടുന്നതിനു പകരം അച്ചടക്ക ലംഘനത്തിന്റെയും അക്രമ ത്തിന്റെ മാർഗ്ഗത്തിലൂടെയും തിരിച്ചുവിട്ട് ബഹുമാന പ്പെട്ട വൈദ്യുതി മന്ത്രിയെയും, സ്ഥാപന മേധാവിയെയും ഡയറ്കടർ ബോർഡിനെയും അധിക്ഷേപിക്കുന്നതിനും പൊതുജനങ്ങൾ ക്കിടയിൽ മുഴുവൻ ജീവനക്കാർക്കും അവമതിപ്പുണ്ടാക്കുന്നതിനുമാണ് ഓഫീസർ സംഘടന ശ്രമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. സിഎംഡിയും ഡയറക്ടർമാരും സീനിയർ ഉദ്യോഗസ്ഥരും ഉൾപ്പെടെയുള്ളവർ പങ്കെടുത്ത സംസ്ഥാനതല പദ്ധതി അവലോകന യോഗത്തിൽ തള്ളിക്കയറുകയും ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കെതിരെ അറപ്പുളവാക്കുന്ന തരത്തിൽ മുദ്രാവാക്യം മുഴക്കുകയും യോഗം അലങ്കോലമാക്കുകയും ചെയ്തത് ഗുരുതര അച്ചടക്കലംഘനമാണ്. അതിനു നേതൃത്വം നൽകിയതിനാണ് അസോസിയേഷൻ നേതാക്കളായ രണ്ടു പേരെ പിന്നീട് സസ്പെൻഡ് ചെയ്തത്. തുടർന്ന് സമരം അതിനെതിരെ എന്ന നിലയിലായി.വിശ്വസിച്ച് കൂടെനിൽക്കുന്ന അണികളെക്കൊണ്ട് അച്ചടക്കം ലംഘിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിക്കുക, അതിന്റെ പേരിൽ മാനേജ്മെന്റ് നടപടി ഒഴിവാക്കാൻ വീണ്ടും സമരത്തിന് കൂടെ നിറുത്തുക എന്ന ബ്ലാക്ക്മെയ്ലിംഗ് തന്ത്രം ആണ് ഈ അനാവശ്യ സമരത്തിന് ആളെക്കൂട്ടാൻ ഉപയോഗിക്കുന്നത്.

അനിശ്ചിതകാല സത്യാഗ്രഹം എന്ന നിലയിൽ തിരുവനന്തപുരം വൈദ്യുതി ഭവനുമുന്നിൽ നടക്കുന്ന സമരത്തിലൂടെ, വീണ്ടും അച്ചടക്ക ലംഘനം തുടരുന്നതോടൊപ്പം, ബഹു വൈദ്യുതി മന്ത്രി, ചെയർമാൻ തുടങ്ങിയവരെ രാഷ്ട്രീയ, ട്രേഡ് യൂണിയൻ നേതാക്കളെ കൊണ്ട് അധിക്ഷേപിക്കുകയും ഭീഷണിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു വരുന്നു. വാർത്താ ചാനലുകളിൽ നടക്കുന്ന ചർച്ച കളിൽ അസോസിയേഷൻ പ്രതിനിധികളായി വന്ന് അച്ചടക്ക ലംഘനങ്ങളെ ന്യായീകരിക്കുകയും, ഇതാണ് സ്ഥാപനത്തിലെ കിഴ്‌വഴക്കം എന്നും എല്ലാ ജീവനക്കാരും ഇത്തരത്തിലാണെന്നും വരുത്തി തീർക്കാൻ ഇക്കൂട്ടർ ശ്രമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയുമാണ്.

സസ്പെൻഷനും അച്ചടക്കനടപടികളും

സംസ്ഥാന വൈദ്യുതി ബോർഡിൽ വിവിധ അച്ചടക്ക നടപടികളുടെ ഭാഗമായി നൂറിലധികം പേർ ഇപ്പോൾ സസ്പെൻഷനിൽ നിൽക്കുകയാണ്. സസ്പെൻഡ് ചെയ്യപ്പെട്ട ഒരാളെ തിരിച്ചെടുക്കുമ്പോൾ, അവരുടെ മേൽ ആരോപിക്കപ്പെട്ട കുറ്റത്തിന്മേലുള്ള അന്വേഷണം പൂർത്തിയാകുന്നതു വരെ അവർ മുൻപ് ജോലി ചെയ്തിരുന്നിടത്ത് നിയമിക്കാറില്ല

എന്നതാണ് ചട്ടം. മാത്രമല്ല. സസ്പെൻഡ് ചെയ്തയാളെ രണ്ട് വർഷം കഴിഞ്ഞ ശേഷം മാത്രമേ മുൻപ് ജോലി ചെയ്ത സ്റ്റേഷനിലേക്ക് പോസ്റ്റ് ചെയ്യാവൂ എന്ന് ഒരു അലിഖിത ചട്ടം കഴിഞ്ഞ അഞ്ചുവർഷമായി നടപിലാക്കി കൊണ്ടിരിക്കുന്നതും ഇപ്പോൾ സമരത്തിന് നേതൃത്വം നൽകുന്നവർ തന്നെ. വനിതാ ജീവനക്കാർ ഉൾപ്പെടെ നിരവധി പേർ, കുറ്റ വിമുക്തരാക്കപ്പെട്ടെങ്കിലും രണ്ട് വർഷം കഴിയാൻ കാത്തിരിക്കുന്നു തങ്ങളുടെ നാട്ടി ലേക്ക് തിരിച്ചെത്താൻ.

അപ്പോഴാണ്, ആദ്യത്തെ സംഭവത്തിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥയുടെ സസ്പെൻഷൻ "ഇനിയും തുടരുന്നത് ഉചിതമല്ലെന്ന"കോടതി പരാമർശ ത്തെ തുടർന്ന് അഞ്ചു ദിവസത്തിനുള്ളിൽ, പിൻവലിച്ചു, തിരികെ കയറാൻ ഉത്തരവ് നൽകിയിട്ടുള്ളത്. എന്നാൽ ഇത് സ്വീകാര്യ മല്ലെന്നും തിരിച്ചെടുത്തപ്പോഴുള്ള സ്ഥലം മാറ്റം അംഗീകരിക്കില്ല എന്നതാണ്ഇപ്പോൾ കാരണ മായി പറയുന്നത്.കോടതിവിധിയുടെ പിൻബല മില്ലാതെ തന്നെ മറ്റു രണ്ട് നേതാക്കളുടെയും സസ്പെൻഷൻ ഇക്കൂട്ടത്തിൽ പിൻവലിക്കു കയും സ്ഥലം മാറ്റം നൽകി ഉത്തരവിറക്കിയ തായും കാണുന്നു. ഇത് എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷനു ഒരു തരത്തിലും യോജി ക്കാൻ കഴിയാത്ത നടപടിയാണ്. സസ്പെൻ ഷനിൽ ആയിരിക്കുമ്പോഴും വാർത്താ ചാനലുകളിൽ ചെന്നിരുന്ന് സ്ഥാപന മേധാവി ക്കെതിരെയും, അടിസ്ഥാന രഹിതമായ ആക്ഷേപങ്ങൾ ചൊരിയുകയും, ഭരണ ഘടന സ്ഥാപനങ്ങളെ വിമർശിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ശീലം ഉപേക്ഷിക്കാൻ തയ്യാറായിരുന്നില്ല. ഗുരുതര അച്ചടക്ക ലംഘനത്തിനും അക്രമ ത്തിനും നേതൃത്വം നൽകിയവരെ ഇത്രയും വേഗം തിരിച്ചെടുക്കുന്നത് വഴി നൽകുന്ന സന്ദേശം ശുഭകരമല്ല എന്നതാണ് ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായം. നിലനിൽക്കുന്ന ചട്ടങ്ങളും നിയമങ്ങളും അംഗീകരിക്കില്ല എന്ന് വാശി പിടിക്കുന്നവർ ഏത് രാഷ്ട്രീയത്തിന്റെ പിൻബല ത്തിലായാലും അനുവദിച്ചു കൊടുക്കുന്നത് അരാജകത്വമാണ്.

"നിയമങ്ങൾ ബാധകമല്ലാത്ത, ഉന്നതർ '

വീണ്ടും സമരം ചെയ്യുന്നവർ ഉയർത്തുന്ന മറ്റൊരു കാര്യം പൊതു പണിമുടക്കുമായി സഹകരിച്ചവരുടെ മേലുള്ള പ്രതികാര നടപടി അവസാനിപ്പിക്കുക എന്നതാണ്. ഇക്കഴിഞ്ഞ രണ്ടു ദിവസത്തെ പണിമുടക്കിൽ കമ്പനി യിലെ ഭൂരിപക്ഷം ജീവനക്കാരും പങ്കെടുത്തു എന്നാണ് ഇവരുടെ അവകാശവാദം. അങ്ങനെ യെങ്കിൽ മൂന്ന് പേർക്കെതിരെ മാത്രമുള്ള നടപടി എങ്ങിനെ പണിമുടക്കിനെതിരെ എന്ന രീതിയിൽ ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിയും?............ ഇവർ നടത്തിവരുന്ന പണിമുടക്കിന് ബഹുഭൂരി പക്ഷം ജീവനക്കാരുടെയും പിന്തുണ ഇല്ല..... അത് മാത്രവുമല്ല 1961 ലെ സർവ്വീസ് ചട്ട പ്രകാരം ഓഫീസർമാർ മാനേജ്മെന്റിന്റെ ഭാഗ മായത് കൊണ്ട് ഓഫീസർമാർക്ക് സമരം, പണിമുടക്ക് എന്നിവ നടത്താനുള്ള അധികാര മില്ല........ ഇത് 2018-ൽ ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിന്റെ വിധിയിൽ പ്രത്യേകം എടുത്ത് പറയുന്നുണ്ട്.......... ഓഫീസേഴ്സ് അസ്സോസ്സി യേഷൻ ഉൾപ്പെടെയുള്ള എല്ലാ ഓഫീസർ സംഘടനകളും ഒരു ചാരിറ്റിബിൾ അസ്സോസ്സി യേഷനായിട്ടാണ് റജിസ്റ്റർ ചെയ്തിരിക്കു ന്നത്.... അതിനാൽ അവർക്ക് യാതൊരുവിധ ട്രേഡ് യൂണിയൻ അവകാശങ്ങളും നിയമപര മായി കിട്ടുകയില്ല... .... അതിനാൽ അത്തരം സമര നടപടികൾ, ആ സംഘടനയിൽ ഉൾപ്പെട്ട അംഗങ്ങളെ അച്ചടക്ക ലംഘനത്തിനു വീണ്ടും പ്രേരിപ്പിക്കുന്നതുമാണ്. എന്നാൽ രാഷ്ട്രീയ പിൻബലമുള്ളതിനാലും, "വലിയ സംഘടന' അവകാശവാദത്താലും നാട്ടിലുള്ള നിയമങ്ങൾ ബാധകമല്ല എന്നാണ് ഇപ്പോൾ പറയുന്നത്. തിരുവനന്തപുരം വൈദ്യുതി ഭവനു മുന്നിൽ നടക്കുന്ന സമരാഭാസം പക്വതയില്ലാത്ത നേതൃത്വത്തിന്റെ ഉത്പന്നമാണ്. കഴിഞ്ഞ നാളുകളിൽ കയ്യടക്കി വച്ചിരുന്ന അധികാര

കേന്ദ്രങ്ങളുടെ റിമോട്ട് കയ്യിൽ നിന്നും വഴുതിപ്പോയതിന്റ നിരാശയിൽ നിന്നും ഉടലെടുത്തതായിരിക്കാം ഇതിന് കാരണമെന്ന് വൈദ്യുതി ബോർഡിലെ മുഴുവൻ ജീവനക്കാരും മനസ്സിലാക്കുന്നു എന്നതാണ് യാഥാർഥ്യം.

കേരളത്തിലെ പൊതുസമൂഹം വെറുത്തു കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഇത്തരം സമരങ്ങൾക്കെതിരെ സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പിനായി ജീവനക്കാർ ഒന്നടങ്കം ആത്മാർത്ഥമായി ഇറങ്ങണമെന്നും, ഈ അഹങ്കാരത്തിനെതിരെയും ധാർഷ്ട്യത്തിനെതിരെയും പ്രതികരിക്കണമെന്നും പണിമുടക്കിയും ഓഫീസ് വളഞ്ഞും ധർണ നടത്തിയും സ്ഥാപനത്തിന്റെ യശസ്സ് താഴ്ത്തി കാണിക്കുന്ന ഓഫീസർമാർക്കെതിരെ പ്രതികരിക്കണമെന്നും അവരെ മാതൃകാപരമായ അച്ചടക്ക നടപടിക്ക് വിധേയമാക്കണമെന്നും എഞ്ചിനിയേഴ്സ് അസോസ്സിയഷൻ ആവശ്യപെടുന്നു. അതോടൊപ്പം, ബോർഡ് മീറ്റിംഗിൽ തള്ളിക്കയറി അക്രമം കാട്ടിയവരുടെ പേരിൽ നടപടി എടുക്കാൻ വൈകരുതെന്നും ബോർഡ് മാനേജ്മെന്റിനോടും ശക്തമായി ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

✵

If I Were A Mobile...

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

If I were a mobile I would try to do as much good to my owner as I could. First of all I would not let him become addict to me. If he would use me unnecessarily, I would auto-switch-off. I would not allow him to waste time, energy, and data pack on trivialities. In case my owner used me purposelessly on Whatsapp, Facebook, or any other site, I would flash message on my screen to focus on much more important tasks such as studies, revision, or play.

The second thing that I would do for my owner would be store the links of informative and study relevant sites in my memory and would suggest him to refer to those sites for deeper knowledge and better academic performance. I would also auto open the self-help and motivational sites. Every morning I would auto open an inspirational quote for him to keep him inspired.

Thirdly, I would make a time-table in my note-pad software and present it to him for optimal time-management. I would make his nutritious diet plan; work-out routine, and book-list for smart and productive reading.

If I were a mobile, I would not be like other mobiles that let their owners even do the bad things; I would be his friend, philosopher, guide and a mentor. I would encourage him to do what is righteous and upright. I would not only dissuade him from doing bad, immoral, and useless things, I would stop functioning in case he forcibly tried to misuse me.

✵

Letter by Association

K S E B 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	*General Secretary*	*Treasurer*
Er. Sunil K.	**Er. Geetha V.S.**	**Er. Santhosh E.**
Vice- Presidents	*Organising Secretaries*	*Secretaries*
Er. G. Shaj Kumar (S)	**Er. Kunjunni P.S. (S)**	**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**
Er. Nagaraja Bhat K (N)	**Er. Shine Sebastian (N)**	**Er. B. Nishanth (S)**
		Er. Pramod Kumar M.

KSEBEA/Letters/2022-23/3 05-04-2022

സ്വീകർത്താവ്,
ചെയർമാൻ & മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ
കെ .എസ്.ഇ. ബി. ലിമിറ്റഡ്
സർ,

തിരുവനന്തപുരം വൈദ്യുതി ഭവന് മുന്നിലും തുടർന്ന് ചെയർമാൻ & മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടരുടെ കാര്യാലയത്തിനുള്ളിലും ഇന്ന് (05-04-2022) ഒരു വിഭാഗം ഓഫീസർമാരുടെ സംഘടനയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ നടന്ന പ്രതിഷേധത്തിലും തുടർന്നുണ്ടായ അനിഷ്ട സംഭവങ്ങളിലും കെ.എസ്.ഇ.ബി. എൻജിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ ശക്തമായി പ്രതിഷേധിക്കുന്നു. പങ്കെടുത്ത ഓഫീസർമാർക്കെതിരെ മാതൃകാപരമായ നടപടികൾ എടുക്കുകയും, സംഭവം ആവർത്തിക്കാതിരിക്കാനുള്ള മുൻകരുതലുകൾ സ്വീകരിക്കുകയും വേണമെന്ന് കെ.എസ്.ഇ.ബി. എൻജിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

കുറച്ചു നാളുകളായി ബോർഡ് മാനേജ്മെന്റ് എടുക്കുന്ന ഏതാണ്ട് എല്ലാ തീരുമാനങ്ങൾക്കും എതിർപ്പ് പ്രകടിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു വിഭാഗം ഓഫീസർമാരുടെ സംഘടന മാനേജ്മെന്റുമായി യുദ്ധം പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന രീതിയാണ് കാണുന്നത്. പ്രസ്തുത സംഘടനയുടെ ഭാരവാഹികളായ കെ.എസ്.ഇ.ബി. ലിമിറ്റഡിലെ ഓഫീസർമാർ നവമാധ്യമ ങ്ങളിലും, വാർത്താചാനലുകളിലും മറ്റും നമ്മുടെ സ്ഥാപനത്തിന് പൊതുജനങ്ങൾക്കിടയിൽ അവമതിപ്പ് ഉണ്ടാക്കുന്ന രീതിയിൽ പ്രതികരിക്കുന്നത് ഗൌരവതരമായ വിഷയമാണ് .

കഴിഞ്ഞ ഏതാനും ദിവസങ്ങളായി ഇത്തരത്തിലുള്ള പബ്ലിക് അപ്പിയറൻസും, ചാനൽ ചർച്ചകളും, പരസ്യ പ്രസ്താവനകളും മറ്റും ടി സംഘടനയുടെ ഭാരവാഹികൾ നടത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഒഫീസർമാരുടെ പെരുമാറ്റച്ചട്ട മനുസരിച്ച് മാധ്യമങ്ങളിൽ ഇത്തരം പ്രസ്താവനകളും മറ്റും നടത്തുന്നതിനു മുൻപ് ബോർഡിന്റെ മുൻകൂർ അനുവാദം വാങ്ങണം എന്നതാണ് ലിഖിതമായ നിയമം. എന്നാൽ അതെല്ലാം കാറ്റിൽപ്പറത്തിക്കൊണ്ട് പ്രസ്തുത സംഘടനയുടെ ചില ഭാരവാഹികൾ നടത്തുന്ന ഇത്തരം പബ്ലിക് അപ്പിയറൻസ് പെരുമാറ്റച്ചട്ടത്തിന്റെ നഗ്നമായ ലംഘനമാണ്. ആയതിനാൽ, ഇതിനതിരെ മാതൃകാപരമായ ശിക്ഷണ നടപടികൾ അവശ്യം ഉണ്ടാകേണ്ടതാണ്.

കൂടാതെ, കീഴ് ജീവനക്കാർക്ക് മാതൃക കാട്ടേണ്ടതും ടോപ് മാനേജ്മെന്റിന്റെ ഭാഗവുമായ എക്സിക്യുട്ടീവ് എൻജിനീയർ മുതൽ മുകളിലേക്കുള്ള തസ്തികകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാർ പ്രതിഷേധസമരത്തിലും തുടർന്നുണ്ടായ സംഭവങ്ങളിലും പങ്കെടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അവർക്കെതിരെ പെരുമാറ്റച്ചട്ട ലംഘനതിനു അതിശക്തമായ നടപടികൾ എടുക്കേണ്ടതാണ് എന്ന് കൂടി സംഘടന ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

വിശ്വസ്തതയോടെ,

Sd/
ജനറൽ സെക്രട്ടറി

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	*General Secretary*	*Treasurer*
Er. Sunil K.	**Er. Geetha V.S.**	**Er. Santhosh E.**
Vice- Presidents	*Organising Secretaries*	*Secretaries*
Er. G. Shaj Kumar (S)	**Er. Kunjunni P.S. (S)**	**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**
Er. Nagaraja Bhat K (N)	**Er. Shine Sebastian (N)**	**Er. B. Nishanth (S)**
		Er. Pramod Kumar M.

KSEBEA/Letters/2021-22 03-03-2022

To

Chief Personnel Officer
Kerala State Electricity Board Ltd.

Sir,

Sub:- Online General Transfer (OLT) of officers – 2021 –modification - suggestions - reg.

Ref: 1. General Transfer Guidelines of officers dated 22-06-2021
2. That office letter No.PS1(B)/Trade Unions/Meetings/2021 dated 04-02-2022.
3. That office letter No.PS1(B)/Trade Unions/Meetings/2021 dated 24-02-2022

The present OLT Guidelines were initially formulated way back in 2016. Several modifications and amendments followed but many of our genuine and reasonable suggestions/demands were not considered favourably.

Even though several discussions / functional committee meetings were held in the previous years in connection with the modification of the OLT & Guidelines of Officers, many things like **flagging, deemed domicile, protections, male female ratio**, **posting strength, K-factor, fixing domicile station** etc. still require fine tuning.

The concept of flagging is unnecessary and shall be done away with immediately. It was pointed out that the flagged places listed in the past were without following any norms or guidelines contrary to the purpose mentioned in guidelines. We still maintain the opinion that flagging is not needed as the same can be done using the Administrative Protection **clause II(10)O** along with the other provision **,clause 27** of the prevailing guidelines.

We also oppose people being posted to IT department/HR department temporarily or in working arrangement, on the pretext that OLT software needs expert intervention.

The following suggestions are proposed to be incorporated/modified in the of OLT Guidelines and for the process of the transfer

1. The **clauses I(6) & II(10)t** pertaining to flagged posts shall be removed from the guidelines.

2. Administrative protection shall be limited to the extent possible. A clear-cut transparent process shall be formulated for proposing administrative protection. Under no circumstances an employee should be given administrative protection in two consecutive years.

(The controlling officer should give formal request through the Director concerned, clearly stating the reasons for protection. The details should be published in employee portal for peer review. Shall be limited to maximum two persons per Director and two persons for CE-HRM)

3. Request for medical and other eligible protections should be invited well in advance prior to the application through HRIS. Scrutiny of the medical protection applications should be carried out centrally by external competent authority consisting of at least one doctor of suitable credentials. There should be an appeal provision, be considered by a medical board preferably headed by a government medical officer. Recommendations of medical board will be final and shall be published in advance in HRIS
4. There shall not be any protection for society members especially for officers. Instead, they shall be given duty leave for two/three/four days for attending the society meetings once in four months.
5. Ensure the security /authenticity of HRIS software. All protection lists, posting strengths, incumbency corrections should be finalised and published in advance or along with launching of OLT Application facility. Addition or Deletion shall not be allowed during currency of the OLT
6. All protection lists, posting strengths, incumbency corrections should be finalised and published in advance or along with launching of OLT Application facility. Either addition or deletion from the list shall not be allowed during the currency of OLT.
7. Association protection should be made specific, regarding the number of office bearers and their responsibility as central office bearer.
8. Adjacent District posting of Kollam shall be utilized for accommodating the AE/ AEE such a way that they should be retained for minimum three years period. Kollam and Pathanamthitta will be considered as a cluster for the purpose of General Transfer.
9. Deemed domicile concept should be changed from entire service to the present tenure.
10. II 10 (h) shall be deleted.
11. Protections under IT wing be limited and should be strictly based on Administrative protection
12. Transfers in Relay, PET, Communication& SCADA, Meter Testing. Cable Testing wing, Hotline mace etc .should be in such a way that 50 % shall be retained
13. All Offices in Vydyuthi Bhavanam be considered as a single station while implementing clauses II-14 & III-19 of the guideline.
14. Clause III-10 should be followed while issuing promotion/new recruitment .

15. OLT software shall be run in front of the association representatives with dummy data, before issuing the final orders and there should be provision to verify the inputs (various protection lists) fed in the software.
16. Last date of application for transfer will be last day of February every year. The draft of transfer order for all categories shall be published timely.
17. More than 50% of total strength in an office shall not be transferred in an year.
18. Employees will be given opportunity to point out only violation of norms, if any. Practice of issuing 'anomaly rectification orders' repeatedly should be done away with.
19. Care should be taken to ensure that all places are filled as per posting strength. Ensure substitute for all transferred incumbents .Employees will be given sufficient minimum 2 week time for preparation before joining new office.
20. All Offices in Vydyuthi Bhavanam be considered as a single station while implementing clauses II-14 & III-19 of the guideline.
21. The draft of transfer order for all categories shall be published timely. Employees will be given opportunity to point out only violation of norms, if any.
22. Anomaly rectification orders shall be limited to one or two orders maximum.
23. Employees shall be given sufficient minimum before joining new office. Ensure substitutes for all transfers and relieving
24. Care should be taken to ensure that all places are filled as per posting strength. No important places should be left unfilled. Posting strength shall be fixed sufficiently early to point out discrepancies if any.

Generation postings.(comments against ref.3)

1. Those who transferred to O&M in **Generating stations** shall be retained for a minimum period of **2 consecutive General Transfers** and allow them to continue for a minimum period of 5/7 years as per their choice.
2. Employees beyond 52 years of age shall not be posted in O&M of Generating stations ,but persons interested and willing to be posted/retained, may be allowed.
3. Separate index calculation in Generation wing is not recommended as it will make the system more complex.

We suggest creating a process to ensure the security /authenticity of HRIS software, which is a serious concern to be addressed. The software shall be in such a way that a layman can operate it with minimal human intervention. Seeking intervention from IT people for all inputs and corrections is not trustworthy and are paving way for suspicion over the entire process.

Hence request your kind intervention to make the online transfer into a foolproof exercise

Yours faithfully,
Sd/-
General Secretary

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

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

President	*General Secretary*	*Treasurer*
Er. Sunil K.	**Er. Geetha V.S.**	**Er. Santhosh E.**
Vice- Presidents	*Organising Secretaries*	*Secretaries*
Er. G. Shaj Kumar (S)	**Er. Kunjunni P.S. (S)**	**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**
Er. Nagaraja Bhat K (N)	**Er. Shine Sebastian (N)**	**Er. B. Nishanth (S)**
		Er. Pramod Kumar M.

KSEBEA/Letters/2021-22/31 31-01-2022

To,

The Director (Finance)
KSEB Ltd.

Sir,

Sub: Multi Year Tariff (MYT) petition to KSERC- comments-reg.
Ref: Meeting /presentation held on 30-01-2022 on the subject matter

At the outset we extend our gratitude for the presentation regarding the MYT tariff petition to be submitted to KSERC

Please consider the following comments regarding the presentation. Certain regulations and rules needed to be crosschecked before going for a concrete proposal or comments for which such a short time is not possible and hence the comments may be taken in that way only

1. Rationalization of Tariff structure, Reduction of various incentives and disincentives to make the structure simple and reducing the various tariff categories may be attempted. It is also proposed to abolish any cross subsidy component in tariff for Govt. Institutions.
2. The capex plan is enormous and close scrutiny of the submitted capex from various departments shall be ensured for correct IRR/NPV. SHEPs particularly shall be scrutinized for the proper return analysis considering our learning from the past projects
3. Since our equity capital is fixed and thereby returns and internal accruals are fixed, depending upon the regulations , we may demand 100 % project financing for appropriate projects which have high IRR
4. Our pension liability actuarial valuation was done in 2012 for our company opening Balance sheet and liability after 2012(Principal and interest of actuarial valuation of employees retired after 2012) is also to be accommodated in ARR

5. The growth of consumption is projected as 4 % .Based on the last several years data and the boom of solar installations, this need to be revisited and a more conservative approach shall also be worked out. The analysis of current demand data suggests that soon our day off peak will be less than night off-peak indicating a high amount of solar injection. The night peak is also getting shifted and commission shall be requested to redraw the zone timings of TOD from current 6 to 10 pm to 6 to 11 pm
6. Even though net metering is allowed for consumers up to 10 kVA, we are of the opinion that we have the freedom to propose the tariff for netting. Hence mandatory ToD metering shall be requested and resorted for net meter consumers and also with zone wise tariff proposal aligning to the average power purchase cost during the period.
7. Fixed Charge increase is a welcome step and may be aligned with the fixed outgo considering the current PPAs. Exiting from certain PPAs may also be proposed to commission for keeping the tariff under check and also requesting them for allowing one time outgo for getting out from PPAs (like a surcharge)
8. Capitalisation of employees working in projects shall be incorporated and corresponding reduction shall be shown in employee expenses
9. Dynamic Tariff as proposed is an encouraging idea and commission may be asked for an IT cess/surcharge for transforming the digital infrastructure for aligning with the dynamic tariff structure proposed
10. To keep tariff hike in check , we may need to enhance the non-tariff income and we may think of seeking approval of commission in spinning off/taking over part of projects such as K-Phone, Hydel tourism etc and also for entering into Energy auditing services, Smart Home automation services etc utilizing/retraining our existing employees

We are of the view that any substantial increase in tariff will be detrimental to the organization due to the current disruptive environment in power sector. High end consumers have the choice of open access, off/on grid solar, other distributed energy sources etc and increase in tariff will create a tendency to migrate to such avenues. We urge you to revisit the above comments with additional data and take appropriate policies and decisions

Yours faithfully
Sd/-
General Secretary

KSERC Hearing

Thiruvananthapuram

Kozhikode

Palakkad

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION
Hydel Bullet Monthly
RNI Reg.No.KERENG/2013/48628
Postal Reg. No. KL/TV(N)/645/2022-2024

Price ₹ 10
No. KL/TV(N)/ WPP/203/ 2022 - 24 at Tvpm. RMS
Licensed to Post without pre payment.
Date of Publication 28-04-2022

"The importance of Geothermal Energy & it's applications"

29th April 2022, 6.30 pm

Prof. Dr. Alpher Baba
Izmir Institute of Technology
Turkey

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