

HYDEL BULLET



Issue - 2, Vol-6, February 2018

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

ONLINE Transfer – Chaos again

2018 Annual General Transfer is at doorstep. Only four to five months have elapsed from last transfer, which was the first attempt at online transfer. Several problems were identified in the process, which were termed as “teething problems” by the management. Engineers' Association had supported the online transfer, since the idea was our brainchild in a sense, but certainly not in this form.

The issues popping up in the minds of incumbents expecting transfer is mostly the lack of clarity and transparency in the guidelines published last year. It was explained that due to lack of time all the pending problems will be sorted out this year. As per feedback received, guideline revision meetings conducted so far this year has failed to clearly address the main concerns of various Associations so far. Many versions of discussions of transfer meetings are circulated in social media with claims and counterclaims clouding the atmosphere. HRM should clearly bring in an independent observer in the meetings to atleast record the discussions and feedbacks from various Associations.

The main issue is flagged posts. In last transfer, posts were reserved such that either some places or some persons were flagged so that an eligible employee seeking transfer to that post/ place was denied a rightful opportunity. Association has clearly stated that all employees in a cadre shall be treated with equal importance since everybody has entered into KSEBL through the same process of recruitment and flagging of persons or posts is not at all acceptable. Last year flagging was widely misused for partisan posting and denying genuine requests of our members, as well as certain others, to certain posts.



Unit Meeting of Thiruvananthapuram Unit



Governing Body Meeting held at Thiruvananthapuram



**KSEB Engineers' Association
Office Bearers 2017 - 18**

ASSOCIATION

President

Dr. E. Mohammed Shereef

Vice-Presidents

Er. B. Sreekumar

Er. N.T. Job

Er. Bipin Sankar Periyamana

Er. C.P. George

Er. Susan Joseph

General Secretary

Er. G. Shaj Kumar

Treasurer

Er. V. Vishnu Prabhu

Organising Secretaries

Er. V.S. Vivek (North)

Er. J.S. Raji (South)

Secretaries

Er. M. Muhammad Rafi (HQ)

Er.B. Nishanth (South)

Er. K. Nagaraja Bhat (North)

BENEVOLENT FUND

Chairman

Er. P. Jayakrishnan

Vice Chairman

Er. Sajeev K.

Secretary

Er. Krishnakumar M.

Treasurer

Er. Prasanna Kumar Y.V.

Joint Secretaries

Er. Varsha Mohan (South)

Er. Arun Kumar V.K. (North)

EDITORIAL BOARD

Chief Editor

Er. P. Muraly

Associate Editors

Er. Sunil K.

Er. Anoop Vijayan

Ex. Officio Members

Er. G. Shaj Kumar

Er. M. Muhammad Rafi

HYDEL BULLET

(A Monthly Publication of the KSEB Engineers' Association)

Vol - 6

Issue - 2

February 2018

Contents

- Editorial
- കടക്കണിയിലേക്ക് ഓടിക്കുന്ന ബോർഡ് വണ്ടി
Er. എൻ.ടി. ജോബ്
- 2003 വൈദ്യുതി നിയമവും ഭേദഗതികളും: ഒരു വേറിട്ട ചിന്ത
Er. സി.പി. ജോർജ്ജ്
- PMU - ചില ഓർമ്മപ്പെടുത്തലുകൾ
Er. കെ.ജി. പോറ്റി
- Tips for Better Meetings
Er. Krishnakumar M.
- വിധേയന്മാർ
Er. സനൽകുമാർ കെ.
- All India Power Engineers Federation (Press Note 04 - 02- 2018)
- 9-ാം സെമിനാർ പരമ്പര
- പുതുവത്സരാശംസകൾ (കവിത)
Er.കെ.എം. രാമൻ നമ്പൂതിരി
- പെൻഷൻഫണ്ട് - യാഥാർത്ഥ്യമാക്കുക
- സർക്കാർ ബഡ്ജറ്റുകളും ഘടനയും
Er. ഇ.എം. നസീർ
- വൈരാഗ്യം -വെറുപ്പ് - പ്രതികാരം
Er. യു.എസ്. രവീന്ദ്രൻ
- A New Cure for Alzheimer's ?
Er. Geetha Lakshmi
- ഓർമ്മകളിൽ നവരാത്രി (കവിത)
കുമാരി പ്രഭാ പാൽരാജ്
- ഓർമ്മകൾ (കവിത)
Er. പി. രാമചന്ദ്രൻ
- Letters by Association



Irrespective of the protests from all associations, except one, there are clear indications that "Flagging" will continue. Flagging is said to be limited to 5 % of total posts in a cadre and flagged posts/persons will be published before inviting application for transfer. It is being argued that flagging is a "necessary evil" for identifying negative employees and preventing them from access to certain places. Another argument is that flagging is used for project specific posting. The purpose of "Administrative Protection" and "Flagging" existing side by side is not explained. Association is of the view that flagging invokes a kind of "Nepotism" and should be altogether avoided.

Flagging persons instead of posts at the whims and fancies of a group is objectionable as it clearly violates the natural justice. Similarly administrative protection is given flouting all the norms in certain wings. For instance, though many highly qualified and competent personnel are ready to work in IT wing, entry is very much restricted there. Retaining the same personnel in a project for years is the reason for its failure. Had a portion of the personnel replaced every year, the performance of IT wing would have been improved manifold. This will become evident if an IT audit is conducted.

Another major contention is of fixing "Posting Strength" of different cadres. This is the art of choosing post and fitting them into available employees in each cadre. The Committee entrusted with determining posting strength is biased. A

strange logic seems to exist in identifying the places to be kept vacant. Not even any of the Chief Engineers were consulted in fixing up the posting strength of offices under them. Last year there were serious complaints from higher officers on removal of essential staffs from their offices.

There will be a severe shortage of Assistant Executive Engineers in the upcoming transfer and posting strength manipulation will be more critical for AEE places. For more than 700 sanctioned places of AEEs, there exists only near to 640 AEEs on rolls and another 50 is expected to be promoted this year making less than 600 chasing more than 700 places. The only way out is to take decision regarding "either to promote Assistant Engineers or to revert the supernumerary places created". We urge the management to arrive at a quick decision before the situation goes out of hand.

Indexing errors are not getting corrected as expected. A correct database regarding the incumbency and indexing calculations will ensure the genuineness for online transfer. Multi level Protection to Lady Engineers is also not addressed in the new guide-lines. Protection to ladies shall be fixed by following the established norms in other departments. Continuous Administrative Protection, Reconstitution of Medical Scrutiny Committee, Publishing the SRS & Design document of the software, Adequate protection to those nearing retirement etc has also not been incorporated in the new transfer guide lines.





കടക്കെണിയിലേക്ക് ഓടിക്കയറുന്ന ബോർഡ് വണ്ടി



Er. എൻ.ടി. ജോബ്

കേരളീയരെല്ലാം കുറച്ചു നാളുകളായി ശമ്പളവും പെൻഷനും മുടങ്ങുന്ന കേരളത്തിൽ സ്വന്തം ചിഹ്നവുമായി ഓടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി.യെക്കുറിച്ച് ചർച്ച ചെയ്യുകയായിരുന്നു. പക്ഷെ പൊതുജനം നിസ്സംഗതയോടെയാണ് ഇതെല്ലാം നോക്കിക്കാണുന്നത്. അവരായി, അവരുടെ പാടായി എന്നതിൽ കവിഞ്ഞൊരു ആശ്വാസവചനവും ആരിൽ നിന്നും ഉണ്ടാകുന്നില്ല. 2001 ൽ ലാഭത്തിലായിരുന്ന സ്ഥാപനം പിന്നീട് നഷ്ടത്തിലേക്ക് കുപ്പുകുത്തിയതിനു പിന്നിൽ നിരവധി കാരണങ്ങളുണ്ടാകാമെങ്കിലും പ്രധാന കാരണം കടമെടുപ്പുമൂലമുണ്ടായ തിരിച്ചടവു ബാധ്യതയാണ്.

ഇതേ പാതയിലൂടെ അതിലും വേഗത്തിലാണ് നമ്മുടെ ഓട്ടം. വലിയ വലിയ പദ്ധതികളെക്കുറിച്ച് വാതോരാതെ സംസാരിക്കുന്നവർ, അതിനായെടുക്കുന്ന കടങ്ങളുടെ തിരിച്ചടവുകൂടി എങ്ങിനെയെന്ന് ചുരുങ്ങിയ പക്ഷം ജീവനക്കാരെയെങ്കിലും ബോധ്യപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്. പ്രസരണരംഗത്തും വിതരണരംഗത്തും വമ്പൻ പദ്ധതികളുമായി ബോർഡ് രംഗത്തുണ്ട്. ഇതിനായി ആയിരക്കണക്കിനു

കോടികൾ കടമെടുക്കണം. കൂടാതെ പുതിയ സങ്കര ഇനമായ കെഫോണുമുണ്ട് കൂട്ടിന്.

പെൻഷൻ മുടങ്ങിയ കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി.യിൽ പെൻഷൻ കൊടുക്കാമെന്ന് ഏറ്റിരിക്കുന്നത് വീണ്ടും സഹകരണ ബാങ്കുകളിൽ നിന്നും കടമെടുത്തുകൊണ്ടാണ്. അല്ലാതെ നാടിനുവേണ്ടി ഓടിയ സ്ഥാപനത്തിനുവേണ്ടി ബജറ്റിലൂടെ സർക്കാർ സഹായനം നൽകുന്നത്. എടുക്കുന്ന കടം വീട്ടുവാൻ വല്ലാതെ പാടുപെടുന്ന ആ സ്ഥാപനത്തിന് പുതിയ കടബാധ്യതയും കൂടി ചേരുമ്പോൾ കുനിന്മേൽ കുരുപോലെയാവുമെന്നതല്ലെ സത്യം.

നാട്ടിലെങ്ങും പവർക്കട്ടും ലോഡ് ഷെഡ്ഡിംഗുമില്ലാതെ കറന്റു കൊടുക്കുന്നതിനായി പുറമെ നിന്നും വാങ്ങിക്കൂട്ടുന്ന വൈദ്യുതിയുടെ വിലയിൽ അല്പമെങ്കിലും സർക്കാർ വഹിച്ചാൽ തീരാവുന്നതേയുള്ളൂ



It is to be realized that a foolproof General Transfer policy that does not allow political intervention is very much essential to channel organizational efforts to core business activities. Therefore, we demand that KSEBL management should

take a proactive action in sorting out and solving the current issues of "Online Transfer". We together can then move on with more constructive activities for sustaining our organization in the current chaos.





ഇപ്പോഴത്തെ പ്രശ്നം. അതിനു പകരം നഷ്ടമെല്ലാം ബോർഡ് സഹിക്കട്ടെയെന്നും അതുകൊണ്ടുണ്ടാകുന്ന സൽപ്പേരിന്റെ നേട്ടം സർക്കാരുകൾക്കുമെന്ന തിരിയാണ് നടപ്പിലാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. ഇങ്ങനെ ജനങ്ങൾക്കു ഇരുപത്തിനാലു മണിക്കൂറും വൈദ്യുതി എത്തിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ചെലവാക്കുന്ന പണം ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളവും പെൻഷനുമായാണ് തിരിച്ചുനൽകേണ്ടിവരുന്നതെന്ന യാഥാർത്ഥ്യം ഇപ്പോഴേ ഓർത്തു വെക്കുന്നത് നല്ലതാണ്.

വർഷത്തിൽ എണ്ണായിരം കോടിക്കുള്ള വൈദ്യുതിയാണ് നമ്മൾ വാങ്ങിക്കൂട്ടുന്നത്. വെറും പതിനായിരം കോടിക്കടുത്ത് റവന്യൂ വരുമാനമുള്ളപ്പോഴത്തെ സ്ഥിതിയിലാണ് അതിന്റെ എൺപതു ശതമാനവും പുറമെ നിന്നും വൈദ്യുതി വാങ്ങാൻ ഉപയോഗിക്കുന്നത്. ഇങ്ങനെ വാങ്ങുന്നതുപോലും റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷന്റെ അനുമതിയില്ലാതെ യാതൊരു കോണ്ടിഷൻ, ഇത്തരത്തിലുള്ള അധിക ബാധ്യതയുള്ള തുക താരിഫ് പെറ്റീഷനിൽ അനുവദിക്കാത്തത്. അതിന് റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനെ ചീത്തവിളിച്ചിട്ടു കാര്യമില്ല.

വൈദ്യുതി ബോർഡിൽ സ്ഥാനമേറ്റെടുക്കുന്ന ചെയർമാൻമാരും പുറമെനിന്നും വരുന്ന ഡയറക്ടർമാരും സ്ഥിരമായി പറയുന്ന ഒരു ഡയലോഗാണ്, ബോർഡ് ലാഭത്തിലായാലും നഷ്ടത്തിലായാലും ഞങ്ങൾക്കല്ല പ്രശ്നം, ഇവിടുത്തെ ജീവനക്കാർക്കാണ്. എന്നാൽ ഇത്തരത്തിൽ സ്ഥാനമേറ്റെടുക്കുന്നവർ ഇവിടെനിന്നും മടങ്ങുമ്പോൾ ചുരുങ്ങിയപക്ഷം അവർ സ്ഥാനമേറ്റെടുക്കുമ്പോഴുണ്ടായിരുന്ന ബാധ്യതയും സ്ഥലം വിടുമ്പോഴുള്ള ബാധ്യതയിലുണ്ടാകുന്ന വർദ്ധനയും മനസ്സിലാക്കി, അതിനുള്ള പരിഹാരവും നടപ്പിലാക്കിവേണം സ്ഥലം വിടാൻ, അല്ലാതെ കുറെ ബാധ്യത ഉണ്ടാക്കി വെച്ച് ഓടിപ്പോയിട്ടുകാര്യമില്ല.

നഷ്ടത്തിൽ നിന്നും നഷ്ടത്തിലേക്കു കൂപ്പുകുത്തുന്നുവെന്ന് റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ തന്നെ പ്രഖ്യാപിച്ചിരിക്കുന്ന വൈദ്യുതി ബോർഡ് ലക്കും ലഗാനുമില്ലാതെ പുറമെ നിന്നും വൈദ്യുതി വാങ്ങിക്കൂട്ടുന്നത് ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ ഹിതപരിശോധന നടത്തി കൊണ്ടാവണമെന്നതാണ് ഇന്നിന്റെ ആവശ്യം. അല്ലെങ്കിൽ ഇരുപത്തിനാലു മണിക്കൂറും വൈദ്യുതി കൊടുക്കുന്നതിനു വേണ്ടിവരുന്ന അധിക ചെലവ് സർക്കാർ വഹിക്കണം. അത് ബജറ്റിലൂടെ നൽകുകയും വേണം. അല്ലാതെ ബോർഡിനെകൊണ്ട് എല്ലാം വാങ്ങിപ്പിച്ച് കയ്യുംകെട്ടി നോക്കിനിന്നിട്ടു കാര്യമില്ല.

വൈദ്യുതി വാങ്ങുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി ബാധ്യതയുടെ പുതിയ വലിയ പദ്ധതികൾ കായുള്ള കടങ്ങളും കൂടിയായുമ്പോൾ എവിടെ ചെന്നുനിൽക്കുമെന്നത് കണ്ടറിയേണ്ട കാര്യമാണ്. വൈദ്യുതി നിയമപ്രകാരവും കമ്പനി നിയമപ്രകാരവും ത്രികക്ഷികരാർ പ്രകാരവും ജീവനക്കാർക്കുള്ള പെൻഷൻ നൽകേണ്ടത്, പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ നിന്നാണ്. അതിനുവേണ്ടി രൂപീകരിച്ച പെൻഷൻ ഫണ്ട് കാലിയാണെന്ന് പുതിയതായി ചാർജെടുത്ത ചെയർമാനും പറയുമ്പോൾ, ഇനി എങ്ങോട്ടാണ് നോക്കേണ്ടത്. കുറച്ചുകാലം കൂടി ഇപ്പോഴത്തെപ്പോലെ പെൻഷൻ നൽകുവാൻ ബോർഡിന് സാധിച്ചുവെന്നു വന്നേക്കാം. അതിനുശേഷം പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ കാശില്ല എന്നും പറഞ്ഞ് പെൻഷൻ മുടങ്ങുന്ന കാഴ്ച ഇപ്പോഴേ കണ്ടു തുടങ്ങേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അങ്ങിനെ സംഭവിക്കാതിരിക്കണമെങ്കിൽ പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്കു നിക്ഷേപ സമാഹരണം നടത്തണം. അതിന് കൃത്യമായ വ്യവസ്ഥകൾ ത്രികക്ഷി കരാറിലുണ്ടായിരുന്നു. അതിന് സർക്കാരും ബോർഡും സംഘടനകളും ഒപ്പു വെച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇത് നടപ്പിലാക്കിയെടുക്കേണ്ടതാണ് വർത്തമാനകാലത്തിന്റെ ആവശ്യം.



വൈദ്യുതി ബോർഡ് പിരിച്ചെടുത്ത ഇലക്ട്രിസിറ്റി ഡ്യൂട്ടി, വാട്ടർ അതോറിറ്റി നൽകാനുള്ള കൂടിശ്ശിക, രണ്ടു തവണയായി ഇറക്കുമെന്നു പറഞ്ഞ കടപ്പത്രങ്ങൾ, ഇത്രയും കാര്യങ്ങൾ വഴിയാണ് പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് നിക്ഷേപ സമാഹരണത്തിനായി അച്ചടിച്ചു വെച്ചിരിക്കുന്ന വഴികൾ. ഈ വഴികൾ ആരോ കൈയോ വേലികെട്ടിയടച്ചതുപോലെയാണോ? പിന്നീട് ആ വഴിക്കുള്ള യാത്രകളൊന്നും കണ്ടില്ല. കഴിഞ്ഞ പത്തുവർഷത്തെ കണക്കുകൾ പരിശോധിച്ചാൽ വളരെ വലിയ നഷ്ടം സഹിച്ചുകൊണ്ടാണ് വൈദ്യുതി വിതരണം നടത്തുന്നതെന്ന് ബോധ്യപ്പെടും. ഓരോ വർഷവും ശരാശരി രണ്ടായിരം കോടി രൂപയുടെ നഷ്ടമാണ് വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. അതും റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ അംഗീകരിച്ചിരിക്കുന്ന കണക്കുകൾ പ്രകാരം, നമ്മൾ സമർപ്പിക്കുന്ന കണക്കുകളിൽ കുറെയേറെ വെട്ടിക്കളഞ്ഞാണ് കമ്മീഷൻ കണക്കുകൾ അംഗീകരിക്കുന്നത്. ബോർഡ് സമർപ്പിക്കുന്നത് ഓഡിറ്റ് ചെയ്ത കണക്കുകളാണ്. അതു പ്രകാരമുള്ള ചെലവുകളെല്ലാം ചെയ്തതിനു ശേഷമുള്ള കണക്കാണ് സമർപ്പിക്കുന്നത്. ആയതുകൊണ്ട് ബോർഡിനുണ്ടാകുന്ന യഥാർത്ഥ നഷ്ടം ഈ ഓഡിറ്റ് ചെയ്ത കണക്കുകളിലാണ് ഇരിക്കുന്നത്, കമ്മീഷൻ അംഗീകരിച്ചാലും ഇല്ലെങ്കിലും ചെലവുകൾ, ചെലവുകൾ അല്ലാതാവുന്നില്ല. കമ്മീഷൻ താരീഫ് പെറ്റീഷനിൽ അനുവദിച്ചു തരുന്നില്ല എന്നു മാത്രം. റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ നിലവിൽ വന്നതിനു ശേഷമുള്ള നിബന്ധന പ്രകാരം ബോർഡ് ആസ്തി വികസനത്തിനായി നടത്തുന്ന മുടക്കുകൾ കമ്മീഷന്റെ അംഗീകാരത്തോടു കൂടി മാത്രമേ നടത്താൻ പാടുള്ളൂ. അല്ലാത്തപക്ഷം, ഇതിനു ചെലവാക്കുന്ന ഫണ്ട് താരീഫ് പെറ്റീഷനിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുവാൻ അനുവദിക്കില്ല. അങ്ങിനെ അനുവദിച്ചില്ലെങ്കിൽ ഇത്തരം മുതൽമുടക്കുകൾ തിരിച്ച് ലഭിക്കുന്നതിനു വഴിയില്ലാതെ പോവുമെന്ന സത്യം അറിയാത്തവരല്ല

ബോർഡിന്റെ തലപ്പത്ത് ഇരിക്കുന്നവർ. എന്നിരുന്നാലും ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് പോലെ ബൃഹത്തായ പദ്ധതികളിൽ പലതിനും കമ്മീഷന്റെ അംഗീകാരം ലഭിച്ചിട്ടില്ല. മൊത്തം പദ്ധതികളിൽ മൂന്നു പദ്ധതികൾക്കു ലഭിക്കുന്ന കേന്ദ്ര സഹായം കണക്കിലെടുത്ത് അതിന് മാത്രമാണ് കമ്മീഷന്റെ അംഗീകാരം ലഭിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഇത് എണ്ണൂറു കോടി രൂപയിൽ താഴെ മാത്രമാണ്. ഈ പദ്ധതികൾ കേന്ദ്രസഹായം ലഭിക്കുന്ന സ്കീമുകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടു ചെയ്യുന്നതുകൊണ്ട് മാത്രമാണ് തത്പത്തിലുള്ള അംഗീകാരം നൽകിയിരിക്കുന്നത്. പതിനായിരം കോടി രൂപയുടെ പദ്ധതി വിഭാവനം ചെയ്തുകൊണ്ട് ആരംഭിച്ച ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് പദ്ധതി ഇപ്പോൾ 3200 കോടി രൂപയിലെത്തിനിൽക്കുമ്പോഴും ഉയരുന്ന ചോദ്യം ഈ 3200 കോടി രൂപയും കേന്ദ്ര സഹായ സ്കീമുകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്താൻ സാധിക്കുമോ? സാധിച്ചില്ലെങ്കിൽ അത്രയും വരുമാനം എങ്ങിനെ ഉണ്ടാകും എന്നതാണ് ചോദ്യം.

വലിയ ഒരു ചോദ്യമായി ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് നിൽക്കുമ്പോഴാണ് വിതരണരംഗം മോടിപിടിപ്പിക്കുന്നതിനായി പി.എം.യു. എന്ന പദ്ധതിയുമായി രംഗത്തിറങ്ങിയിരിക്കുന്നത്. പറഞ്ഞു കേട്ടത് ശരിയാണെങ്കിൽ ഈ പദ്ധതിയിലൂടെ വിതരണരംഗത്ത് അയ്യായിരം കോടിയുടെ മുതൽമുടക്കു നടത്തുമെന്നാണ് പറയുന്നത്. ഇതു രണ്ടും കൂടാതെ പൊട്ടി വീഴുവാൻ ഒരുങ്ങി നിൽക്കുന്ന കെഫോൺ എന്ന കമ്പനി, പകുതി ഓഹരി ബോർഡിനും പകുതി ഓഹരി സർക്കാർ IT വിഭാഗത്തിനുമാണ്. ബോർഡിന്റെ ഉടമസ്ഥൻ സർക്കാരായതുകൊണ്ട് രണ്ട് തരത്തിലുള്ള ഓഹരികളുടെ ഉടമ സർക്കാർ തന്നെയാണ്. പകുതി ഓഹരികൾ ബോർഡിനാണെന്ന് സമാധാനിപ്പിക്കാൻ വേണ്ടി പറയാമെന്നു മാത്രം. ബോർഡിനു ലഭിക്കുന്ന വരുമാനം കൂടി ഇല്ലാതാക്കിക്കൊണ്ടാണ് പുതിയ കമ്പനി ഇന്റർനെറ്റിനുവേണ്ടി രൂപീകരിക്കുന്നത്.





2003 വൈദ്യുതി നിയമവും ഭേദഗതികളും : ഒരു വേറിട്ട ചിന്ത



Er. C. P. George
Deputy Chief Engineer

ഇലക്ട്രിസിറ്റി ആക്ട് നിലവിലുവന്നിട്ട് ഇപ്പോൾ 15 വർഷമാകുന്നു. പുതിയ വൈദ്യുതി നിയമംവഴി രാജ്യത്തുണ്ടായ മാറ്റം കണക്കിലെടുത്താൽ ഇനി പിറകോട്ടു പോകാനാകാത്തവിധം ഊർജമേഖല മാറിക്കഴിഞ്ഞു. ഒൻപതാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിയുടെ അവസാനം (31-03-2002) 1,05,046 MW ആയിരുന്ന രാജ്യത്തെ വൈദ്യുതി ഉല്പാദനശേഷി ഇന്ന് 3,34,400 MW (As on 31/01/2018) ശേഷി കൈവരിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ഈ നേട്ടം കൈവരിക്കുന്നതിൽ പ്രൈവറ്റ് മേഖലയെ സഹായകരമായ കൂറിച്ചുകൊടുത്തത് ശരിയല്ല. 2002-ൽ വെറും 10,800 MW മാത്രം ഉല്പാദന ശേഷിയുണ്ടായിരുന്ന പ്രൈവറ്റ് മേഖല 31/01/2018 ൽ 1,48,897 MW- ന്റെ ഉല്പാദന ശേഷി കൈവരിച്ചു എന്നത് പ്രത്യേകമായി കാണേണ്ടതാണ്. ഒരു മെഗാവാട്ട് ഉല്പാദനശേഷിക്കുവേണ്ട മുതൽമുടക്ക് താപ-ജല വൈദ്യുതി നിലയങ്ങൾക്ക് ഏകദേശം 10 മുതൽ 12 കോടി രൂപ

യും സൗരോർജ പാനലുകളും കാറ്റാടിയന്ത്രങ്ങളും വഴിയുള്ള വൈദ്യുതി ഉല്പാദനത്തിന് ഏകദേശം 6 മുതൽ 8 കോടി രൂപയും ആണെന്ന് മനസ്സിലാക്കുമ്പോൾ ഈ കാലയളവിൽ 1,47,000 MW- ന്റെ ശേഷി വർദ്ധനവിലായി ഊർജമേഖലയിൽ സ്വകാര്യമേഖലയുടെ മുതൽമുടക്ക് എത്രയെന്നു കണക്കുകൂട്ടാവുന്നതേയുള്ളൂ. അതായത് ഏകദേശം 1,40,000 കോടി രൂപയ്ക്കടുത്ത മുതൽമുടക്ക് കഴിഞ്ഞ പതിനഞ്ചുവർഷംകൊണ്ട് സ്വകാര്യമേഖലയിൽ നിന്നും ഊർജ്ജോല്പാദന മേഖലയിൽ ഉണ്ടായി എന്നുള്ളതാണ് ഊർജ്ജോല്പാദന മേഖലയുടെ ഇന്നത്തെ സംതുപ്തകരമായ നിലയ്ക്ക് കാരണമെന്നു അംഗീകരിക്കാതെ വയ്യ.



വൈദ്യുതി ബോർഡ് കമ്പനിയായപ്പോൾ പേരിനൊപ്പം ഒരു എല്ലുകൂടിയപ്പോൾ അത് നട്ടെല്ലാവുമെന്നു കരുതിയെങ്കിലും അത് ആരുടെയോ വാരിയെല്ലായിരുന്നു. എല്ലാം പഴയപോലെതന്നെ മുന്നേറി. എൽ എന്നത് ലിമിറ്റഡ് എന്നാണ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നതെങ്കിലും അത് ഒരു കാര്യത്തിലും അല്ലെ ചെയ്യുന്നില്ല. കടമെടുക്കുന്ന കാര്യത്തിലായാലും വൈദ്യുതി വാങ്ങുന്ന കാര്യത്തിലായാലും, ലിമിറ്റഡ് എന്ന വാക്ക് ആരും കണ്ടതായി നടിക്കുന്നില്ല.

ഇതിനിടയിലാണ് ഇവിടെ പഠിക്കുവാൻ വന്ന ഐ.ഐ.എം. എന്ന ടീം ഒരു റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്. അതുപ്രകാരം അധികാരമുള്ളവരെ ഒഴിവാക്കുകയോ അത്തരം തസ്തികകൾ വേണ്ടെന്നു വെയ്ക്കുകയോ

വേണമെന്നതാണ് ആവശ്യം. പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ തുടങ്ങി എല്ലാം നേരെയൊക്കി മുന്നോട്ടുപോയാൽ മാത്രമേ ശമ്പളവും പെൻഷനും കിട്ടുമെന്ന ഉറപ്പിലേക്കെത്തുകയുള്ളൂ.

പെൻഷൻ ഫണ്ട് യാഥാർത്ഥ്യമാക്കാതെ വല്ല വർത്തമാനവും പറഞ്ഞിട്ടു ഒരു കാര്യവുമില്ല. അതിനുള്ള ശ്രമങ്ങൾ ബോർഡിനെ കൊണ്ട് ചെയ്യിച്ചേ മതിയാവൂ. വൈദ്യുതി ബോർഡിലെ എല്ലാവരും ഒറ്റക്കെട്ടായി നിൽക്കേണ്ടത് കാലത്തിന്റെ അനിവാര്യതയാണ്. ഇനിയും വൈകിയാൽ പെൻഷൻ കിട്ടാതെ യാവുന്നതും ശമ്പളം മുടങ്ങുന്നതും കെ.എസ്. ഇ.ബി.യിലും വന്നുപെടാൻ അധികം താമസമില്ലെന്ന സത്യം പിന്നാലെയുണ്ട് എന്നത് വസ്തുതയാണ്.





കഴിഞ്ഞ 15 വർഷമായി രാജ്യത്ത് കാര്യമായ വിലവർദ്ധനവ് ഉണ്ടാകാത്ത ഒരേയൊരു ഉൽപന്നം വൈദ്യുതിയാണ് എന്നുള്ളതു തന്നെ പുതിയ വൈദ്യുതി നിയമത്തിന്റെ നേട്ടമായി കണക്കാക്കേണ്ടതും കാര്യങ്ങൾ ശരിയായ ദിശയിലാണ് പോകുന്നതെന്നും കരുതപ്പെടാൻ പറ്റിയ കാരണമായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാവുന്നതുമാണ്.

കേരളത്തിൽ കഴിഞ്ഞ 15 വർഷമായി ഊർജ്ജ ഉൽപാദന മേഖലയിൽ കാര്യമായി യാതൊരു മുതൽമുടക്കുകൾ നടക്കാതിരുന്നിട്ടും 80%ത്തോളം വരെ വൈദ്യുതി പുറത്തുനിന്നുകൊണ്ടുവന്ന് കാര്യമായ വൈദ്യുതി നിയന്ത്രണങ്ങളാണു മില്ലാതെ കേരളത്തിന് നിലനിൽക്കാൻ പറ്റുന്നു എന്നതു തന്നെ പുതിയ വൈദ്യുതി നിയമം കേരളത്തിന് എത്രമാത്രം പ്രയോജനകരമായി ഭവിച്ചിരിക്കുന്നു എന്നതിന് ഉദാഹരണമാണ്.

സൗരോർജ്ജത്തിൽ നിന്നും കാറ്റിൽ നിന്നും ഉണ്ടാക്കുന്ന വൈദ്യുതിയുടെ അളവിൽ രാജ്യത്തു കുതിച്ചുചാട്ടം സാധ്യമായത് പുതിയ വൈദ്യുതി നയത്തിൽ സ്വകാര്യ സംരംഭകർക്ക് മുതൽമുടക്കിന് പ്രോത്സാഹനം ചെയ്തു കൊണ്ടുള്ള കാര്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തിയതു കൊണ്ട് മാത്രമാണ്. രാജ്യത്ത് ആകെയുള്ള റിന്യൂവബിൾ വൈദ്യുതി ഉൽപാദന ശേഷിയുടെ (62,846 MW) 97%വും (59,353 MW) സ്വകാര്യമേഖലയിലാണെന്നതും നമ്മൾ കാണേണ്ടതാണ്. സ്വകാര്യ മേഖലയെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാൻ മടിക്കുന്ന കേരളത്തിൽ ഈ മേഖലയിൽ നാം ഇപ്പോൾ എവിടെ നിൽക്കുന്നു എന്നും വിലയിരുത്തേണ്ടതാണ്.

പുതിയ വൈദ്യുതി നയം നടപ്പാക്കിയ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ ഉൽപാദകരിൽ നിന്നും വൈദ്യുതി വാങ്ങിയാണ് കേരളത്തിന്റെ വൈദ്യുതി മേഖലയുടെ ഇപ്പോഴത്തെ നിലനിൽപ്പ് എന്നു നാം മനസ്സിലാക്കുന്നത് നന്നായിരിക്കും. കാര്യങ്ങൾ ഇങ്ങനെയാക്കേയാണെന്നിരിക്കെ രാഷ്ട്രീയ മുതലെടുപ്പി

നായി വൈദ്യുതി നിയമത്തെയും നയങ്ങളെയും അടച്ചു കുറ്റംപറയുന്നവരെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതാണ് ശരിയെന്ന് ഇപ്പോഴും വിശ്വസിക്കുകയും യാഥാർത്ഥ്യങ്ങൾക്കെതിരെ മുഖം തിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നവരുടെ ഊട്ടുപുരയായി ഇപ്പോൾ കേരളം മാറുന്നത് കാണേണ്ടിവരുന്നത് ആശാസ്യമല്ല.

മുകളിൽ പറഞ്ഞ കപടയുടെ പിന്തുടർച്ചയാണ് വൈദ്യുതി നിയമഭേദഗതിയെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ഇപ്പോഴത്തെ വസ്തുനിഷ്ട മല്ലാത്ത എതിർപ്പുകൾ .

ക്യാരേജ്-കണ്ടന്റ് (Carriage-Content) വേർതിരിവ് വലിയ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്നും ഊർജ്ജമേഖലയെ നശിപ്പിക്കുമെന്നുമുള്ള പ്രചാരണം സത്യസന്ധമെന്ന് അംഗീകരിക്കാനും ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ട്. ക്യാരേജ്-കണ്ടന്റ് രീതി എതിർക്കപ്പെടേണ്ടതല്ല എന്നും അതാണ് വൈദ്യുതിയുടെ സാങ്കേതിക സ്വഭാവമനുസരിച്ചുള്ള ശരിയായ രീതിയെന്നുമാണ് എന്റെ അഭിപ്രായം. എന്നാൽ സ്വകാര്യ മേഖലയോ പൊതുമേഖലയോ എന്നുള്ളത് ഇതുമായി കൂട്ടിക്കുഴക്കാതെ വേറെ വിഷയമായി കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

വൈദ്യുതി ഒരു ഉപഭോക്താവിലെത്തുമ്പോൾ അത് ഒരു ഉൽപന്നമായി വിൽക്കപ്പെടണമെങ്കിൽ ക്യാരിയർ-കണ്ടന്റ് വേർതിരിവ് ആവശ്യമാണ്. വൈദ്യുതിയുടെ (കണ്ടന്റിന്റെ) മേന്മയും സ്ഥിരതയും കാരിയറിന്റെ മേന്മയും ശേഷിയും അനുസരിച്ചായതുകൊണ്ട് ഇപ്പോൾ കണ്ടന്റിന്റെ മേന്മക്കുറവിനു കാരണമായ കാരിയറിന്റെ മേന്മക്കുറവു ശരിയായ രീതിയിൽ നിർണയിക്കപ്പെടുകയോ ഉത്തരവാദിത്വപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യപ്പെടുന്നില്ല എന്നതാണ് വാസ്തവം. കൂടാതെ കാരിയറിന്റെ നിർമാണവും മേന്മ നിലനിർത്തലും ആവശ്യകതയും എല്ലാം സാങ്കേതികമായും സാമ്പത്തികമായും മാത്രം നിർണയിക്കപ്പെടേണ്ടതും ഉത്തരവാദിത്വപ്പെടുത്തേണ്ടതുമാണ്.

എന്നാൽ വൈദ്യുതിയുടെ (കണ്ടന്റ്) കച്ചവടത്തിൽ മാർക്കറ്റ് നിയമങ്ങൾക്കാണ് →



പ്രാമുഖ്യം. കച്ചവടതന്ത്രങ്ങളിൽ പൊതുമേഖലയ്ക്ക് കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമതയോടെ പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള പ്രശ്നങ്ങളാണല്ലോ KSRTC യുടെ ഇപ്പോഴത്തെ അവസ്ഥയ്ക്കു കാരണം. KSEB യും ഇക്കാര്യത്തിൽ എത്രമാത്രം കാര്യക്ഷമമാണ് എന്നുള്ളതിന്റെ അളവുകോലാണല്ലോ നമ്മുടെ കുടിശ്ശികകൾ! അത് സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളുടെയാണെങ്കിലും; വൻകിട സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളാണെങ്കിലും !!

കണ്ടന്റ് വേർതിരിച്ചാൽ ക്യാരിയർ മുഴുവനും പൊതുമേഖലയിൽ നില നിൽക്കാനുള്ള സാഹചര്യം ഒരുക്കപ്പെടും എന്നൊരു വശം കൂടിയുണ്ട് എന്നുകൂടി കാണുമ്പോഴാണ് ക്യാരേജ്-കണ്ടന്റ് വേർതിരിവ് മറ്റൊരുവിധത്തിൽ ഈ മേഖലയ്ക്ക് ഒരു അനുഗ്രഹമാകുന്നത്. അല്ലെങ്കിൽ വിതരണ മേഖല മുഴുവനും സ്വകാര്യവൽക്കരിക്കപ്പെടാനുള്ള സാഹചര്യമാണ് ഇപ്പോൾ നിലവിലുള്ളത്.

വൈദ്യുതി ഒരു ഉൽപന്നമായി രാജ്യമെങ്ങും എളുപ്പത്തോടെ കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെടുന്നതിന് ക്യാരിയർ-കണ്ടന്റ് വേർതിരിവ് സാഹചര്യമൊരുക്കും. കൈമാറ്റം എത്രത്തോളം എളുപ്പമാകുന്നുവോ അത്രത്തോളം ഉപഭോക്താവിനും രാജ്യത്തിനും പ്രയോജനകരമാണെന്നതാണ് വാസ്തവം. ഇങ്ങനെയുള്ള കൈമാറ്റം (Open access) വഴിയാണല്ലോ ഇപ്പോൾ KSEBL ഉം കേരളവും ലോഡ് ഷെഡിംഗ് ഇല്ലാതെ നിലനിന്നുപോരുന്നത്. വലിയ ഉപഭോക്താക്കൾ (HT-EHT) ഈ സാധ്യത ഇപ്പോൾ തന്നെ ഉപയോഗിക്കുന്നുണ്ടെന്നുള്ള യാഥാർത്ഥ്യം നമ്മൾ അറിഞ്ഞിരിക്കുന്നത് നല്ലതാണ്. ഈ കൈമാറ്റം സാധാരണ ഉപഭോക്താവിലേക്കുകൂടി സാധ്യമാക്കുക എന്നതു മാത്രമാണ് ക്യാരിയർ കണ്ടന്റ് വേർതിരിവ് ചെയ്യുന്നത്.

2003 വൈദ്യുതി നിയമം നടപ്പിലായതിനു ശേഷം സ്ഥിരതയുള്ള ഒരു റീജണൽ പ്രസരണ ശൃംഖലയുടെ നിലനിൽപ്പും ശേഷി വർദ്ധനവും

മാണ് കേരളത്തിന്റെ ഇപ്പോഴത്തെ ഈ അവസരങ്ങൾക്കെല്ലാം പ്രധാന കാരണം. 765 kV AC ലൈനുകളും 500 kV DC ലൈനുകളും നിലവിൽ വന്നതോടെ അന്തർമേഖലാ വൈദ്യുതി പ്രസരണം എളുപ്പമാകുകയും ഇന്ത്യയിലെവിടെനിന്നും എവിടേക്കും കാര്യക്ഷമമായി വൈദ്യുതി വിനിമയം സാധ്യമാകുകയും ചെയ്തതോടെ ആവശ്യാനുസരണം വൈദ്യുതി ഉൽപാദനവും പ്രസരണവും സാമ്പത്തികപരമായും വാണിജ്യപരമായും സാധ്യമാകുകയും ചെയ്തു. ഇത് വൈദ്യുതി നിയമത്തിന്റെയും വൈദ്യുതി നയങ്ങളുടെയും നേട്ടമായി തന്നെ പരിഗണിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. ഇതുമൂലം ഉൽപാദകർക്ക് കൊള്ളലാഭമടയ്ക്കാനുള്ള സാധ്യതകൾ കുറയുകയാണുണ്ടായത്. 2013 ൽ കേരളത്തിൽ ഒരു യൂണിറ്റിന് പതിനഞ്ചു രൂപയിലധികം നിന്ന വൈദ്യുതിയുടെ വില ഇന്ന് അഞ്ചു രൂപയിലേക്ക് താഴ്ന്നതിനു പ്രധാന കാരണം അന്തർമേഖലാ പ്രസരണ ശേഷിയുടെ വർദ്ധനവ് ആണ് എന്നത് തർക്കമറ്റ കാര്യമാണല്ലോ. കൂടാതെ ന്യായമായ വിലയ്ക്ക് സ്വകാര്യ വൈദ്യുതിയുടെ ലഭ്യത കേന്ദ്രപുളിലെ വൈദ്യുതി പങ്കുവെയ്ക്കലിന്റെ പ്രാധാന്യം കുറയുകയും ചെയ്തു എന്നത് കേരളത്തിന് വളരെയധികം ഗുണം ചെയ്യുന്നു എന്നതാണ് വസ്തുത. ഇപ്പോൾ ഇത് അടുത്ത ലെവൽ റീഫോമിന് കളമൊരുക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു. അടിസ്ഥാനപരമായി കാര്യങ്ങൾ ഇങ്ങനെയായിരിക്കെ വൈദ്യുതി നിയമഭേദഗതികൊണ്ട് വൈദ്യുതി മേഖല തകർന്നുപോകും എന്നുള്ള പ്രചാരണം രാഷ്ട്രീയ പ്രേരിതമായി മാത്രമേ കാണാൻ പറ്റുകയുള്ളൂ. വൈദ്യുതി നിയമം 2003 ന് എതിരായി നാടുനീളെ പ്രസംഗിച്ചു നടന്നവർ ഇന്ന് സുതാര്യതപോലുമില്ലാതെ കേരളത്തിൽ ചെയ്യുന്നതെന്തെന്നുകൂടി കാണുവാനുള്ള കണ്ണുകൂടിയുണ്ടെങ്കിൽ എല്ലാം പൂർണ്ണം ... !!!





PMU - ചില ഓർമ്മപ്പെടുത്തലുകൾ

Er. കെ.ജി. പോറ്റി

Assistant Executive Engineer

ഡിസംബർ മാസം പകുതിയോടെയാണ് PMU എന്ന് കേട്ടുതുടങ്ങിയത്. തുടക്കത്തിൽ Project Monitoring Unit എന്നായിരുന്നു കേട്ടത്. പിന്നീട് പേര് Project Management Unit എന്നാക്കി. ജനുവരി 15നാണ് ഇതിന്റെ വിശദാംശങ്ങളെ പറ്റി ഏകദേശ ധാരണ കിട്ടിത്തുടങ്ങിയത്.

വിതരണ വിഭാഗത്തിൽ ഓരോ സർക്കിളിലും PMU വും PMSU വുമായി രണ്ടു wing ഉണ്ടാക്കുകയും, HT യും HT യുടെ അനുബന്ധ LTയും PMUവിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തമായിരിക്കുമെന്നും, LT വർക്കുകൾ PMSUവിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തമായിരിക്കുമെന്നും അറിയിപ്പ് കിട്ടി.

വിതരണ മേഖലയിലെ സമഗ്രമായ പ്ലാനിംഗ്, കാര്യക്ഷമമായ നടത്തിപ്പ് എന്നിവയിലൂടെ ഹൊറൈസൺ ഇയർ 2022 ആവുമ്പോഴേക്കും കേരളത്തിൽ Interruption ഇല്ലാത്ത ഗുണനിലവാരമുള്ള വൈദ്യുതി എല്ലാവരിലേക്കും എത്തിക്കുക, ലോകത്തിലെ മറ്റേതൊരു കമ്പനിയെയും പോലെ ഈ രംഗത്ത് ഏറ്റവും മികച്ച സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കുക, KSEBL നെ 2022 ൽ ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും മികച്ച വൈദ്യുതി കമ്പനികളിൽ ഒന്നാക്കി മാറ്റുക എന്നിവയാണ് PMU എന്ന പുതിയ വിഭാഗത്തിനെ ഏല്പിച്ചിരിക്കുന്ന ജോലികൾ.

വിതരണ വിഭാഗത്തിലെ PMU വിന്റേയും PMSU വിന്റേയും പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങൾ താഴെ പറയുന്നു.

PMU Targets

1. Enhancing Reliability / Redundancy
2. Enhancing Energy Efficiency / Reducing Loss
3. Enhancing Safety
4. Enhancing Grid for maintaining Total Electrification

5. Ensuring hassle free intergration of Renewable Energy sources.

PMSU Targets

1. Enhancing Reliability / Redundancy
2. Preventing Under Loading / Over Loading & Unbalance in Distribution Transformer
3. Reducing Neutral Voltage in Distribution Transformer
4. Enhancing Safety

പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങൾ സമൂഹത്തിനും KSEBL നും ഗുണകരമാണെന്ന കാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ല. എന്നാൽ ഇതിനുവേണ്ടിവരുന്നത് കണക്കുകൂട്ടപ്പെടുന്ന ഭീമമായ മുതൽമുടക്ക് ഇന്നത്തെ സ്ഥിതിയിൽ KSEBL ന് വലിയ പ്രതിസന്ധി സൃഷ്ടിക്കും. ഇത്തരം വലിയ മുതൽമുടക്ക് റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ താരിഫ് റിവിഷൻ പരിഗണിക്കുമോ എന്ന് സംശയിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അങ്ങനെ പരിഗണിക്കാത്ത പക്ഷം ഈ കടബാധിത വരുമ്പരപ്പുകളിൽ KSEBLനെ ഇപ്പോഴത്തെ KSRTCയുടെ അവസ്ഥയിലേക്ക് എത്തിക്കും എന്ന കാര്യത്തിൽ സംശയമില്ല.

മഹത്തായ ലക്ഷ്യങ്ങൾ നടപ്പാക്കുന്നതിന്റെ ആദ്യപടിയായി PMU വിലേക്കുള്ള staff നെ തീരുമാനിച്ചപ്പോൾ ഈ രംഗത്ത് എന്തെങ്കിലും മുൻപരിചയമുള്ളവരുണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിച്ചില്ല; എന്ന് മാത്രമല്ല ഏതാണ്ട് എല്ലാ PMUകളും ഒരു പ്രബല സംഘടനയുടെ ഉപകമ്മിറ്റികൾ പോലെയാണ് സംഘടിപ്പിച്ചത്.

മാനേജ്മെന്റ് വൈദഗ്ധ്യമൊന്നുമില്ലാതെ തന്നെ കാര്യങ്ങളുടെ പോക്ക് ശരിയല്ല എന്ന് ബോധ്യപ്പെടുന്നതാണ്. നാലു വർഷങ്ങളിലെയും കേരളം മുഴുവനുമുള്ള എല്ലാ HT വർക്കുകളും മാപ് ചെയ്തിട്ട് മാത്രമാണ്



Promos എന്ന സോഫ്റ്റ്‌വെയറിൽ LT വർക്ക് എന്റർ ചെയ്തു തുടങ്ങിയത്. ഇക്കാര്യത്തിൽ നിശ്ചയിച്ച ഒരു target date കൾക്കുള്ളിലും ഉദ്ദേശിച്ച കാര്യങ്ങൾ തീർക്കാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ല. HT mapping നു ഉപയോഗിച്ച സോഫ്റ്റ്‌വെയർ അപ്ഡേറ്റഡ് അല്ലാത്തതിനാൽ മാപ് തയ്യാറാക്കാൻ തന്നെ വളരെ കൂടുതൽ സമയം ചെലവഴിക്കേണ്ടിവന്നു.

സമഗ്രമായ മാറ്റം ലക്ഷ്യം വെക്കുന്നു എന്ന് പറയുമ്പോഴും താഴെപറയുന്ന കാര്യങ്ങളെപ്പറ്റി ഒന്നും തീരുമാനിച്ചതായി കാണുന്നില്ല.

1. സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റ്, മറ്റു ഏജൻസികൾ എന്നിവരുമായി (Water Authority, BSNL, PWD, NHA, Telecom Companies, GAIL etc) ചർച്ച ചെയ്ത് സാധ്യമായ റോഡുകളിലെല്ലാം KSEBL- നു ഒരു exclusive service corridor അനുവദിക്കുന്നതിലൂടെയേ ഇന്ന് വിതരണ വിഭാഗം നേരിട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന റോഡ് വീതി കൂട്ടുന്നതിനും മറ്റു ഏജൻസിയുടെ പണികൾക്കും വേണ്ടിയുള്ള പോസ്റ്റ് മാറ്റി സ്ഥാപിക്കൽ, അത് മൂലമുണ്ടാകുന്ന interruptions ഉം റവന്യൂ നഷ്ടവും, വാഹനങ്ങൾ പോസ്റ്റുകളിൽ ഇടിച്ചുണ്ടാവുന്ന വിതരണ തകരാറുകൾ, അതിന്റെ ഫലമായുണ്ടാവുന്ന റവന്യൂ നഷ്ടം എന്നിവയും പരിഹരിക്കാനാവൂ. ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു നിർദ്ദേശവും പദ്ധതികളിൽ ഉള്ളതായി അറിവില്ല.
2. കഴിഞ്ഞ 4-5 മാസങ്ങളായി LT വർക്കുകളൊന്നും ചെയ്യാൻ സാധിക്കുന്നില്ല. Rabbit, Weasel എന്നീ materials ലഭ്യമാകാത്തതാണ് കാരണം. അതുപോലെതന്നെ പൂർത്തിയാക്കിയ Voltage Improvement വർക്കുകളിൽ ട്രൻസ്ഫോർമർ ലഭിച്ചിട്ടില്ല. ഇത്തരത്തിൽ മുടക്കിയ പണത്തിന്റെ റിട്ടേൺ ലഭിക്കുന്നത് വൈകുകയാണ്.

പുതിയ PMU Scheme പ്ലാനിൽ 4

വർഷത്തെയും പ്ലാൻ ഒന്നിച്ചു പാസ്സാക്കി മെറ്റീരിയൽസ് ഓർഡർ ചെയ്ത് ലഭ്യമാകുമ്പോഴേക്കും 2019 പകുതിയെങ്കിലുമാകും. 2018-2019 വർഷത്തേക്കുള്ള പ്ലാനുകൾക്കാവശ്യമായ മെറ്റീരിയൽസ് യുദ്ധകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ procure ചെയ്താൽ മാത്രമേ 2018 ഏപ്രിൽ 1 മുതൽ വർക്കുകൾ ചെയ്തു തുടങ്ങി ആ വർഷത്തെ വർക്കുകൾ സമയത്തിന് തീർക്കാൻ സാധിക്കൂ. അല്ലാത്ത പക്ഷം മുൻപ് വർഷങ്ങൾ Delayed ആയ മറ്റു പല പദ്ധതികൾ പോലെ PMU/PMSU പദ്ധതികളും നീണ്ടു പോകും.

3. ഇപ്പോഴുള്ളതിൽ നിന്നും Professional Project Management ലേക്കുള്ള മാറ്റത്തിനായി മറ്റു മികച്ച Utilities നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുള്ള കൃത്യമായ Detailed Technical Specification തയ്യാറാക്കൽ എഞ്ചിനീയറിംഗ് ഡിസൈൻ അപ്രൂവൽ, കോൺട്രാക്ടർമാരുടെ പ്രീ- ക്വാളിഫിക്കേഷൻ, വർക്ക് നടത്തുന്നതിന് നൽകേണ്ട വിശദമായ പ്രോജക്റ്റ് ഷെഡ്യൂൾ, വർക്ക് സംബന്ധമായ പ്രൊസിജ്യൂർ, വർക്കിന്റെ ഭാഗമായി നടത്തേണ്ട ടെസ്റ്റിംഗ് വർക്ക് തീരുന്നതിനു ശേഷം സമർപ്പിക്കേണ്ട As Built Drawings and Documentation എന്നിവയെക്കുറിച്ചും പരാമർശങ്ങൾ ഒന്നും കാണുന്നില്ല.
4. സമഗ്രമായ മാറ്റം നമ്മുടെ ലൈനുകളിൽ നടത്തുന്ന പണികളിൽ വരുത്തേണ്ടതുണ്ട്. ഇതിനായി Aerial lift അഥവാ Bucket Hoist- ഉപയോഗിച്ചുള്ള വർക്കിംഗ് രീതിയിലേക്ക് നമ്മൾ മാറേണ്ടതായുണ്ട്. ഇത്തരത്തിൽ സംസ്ഥാനം മുഴുവനുമുള്ള ഓഫീസുകളിൽ ഘട്ടംഘട്ടമായി ഈ ഉപകരണം വാങ്ങുന്നതിനെ കുറിച്ച് ഒന്നും പരാമർശിച്ചു കാണുന്നില്ല. അതുപോലെതന്നെ സോഫ്റ്റിയുടെ മാത്രം ചുമതലയുള്ള സോഫ്റ്റി ഓഫീസർമാരെ ചുമതലപ്പെടുത്താനുള്ള നടപടി



കളും കാണുന്നില്ല. ഇപ്പോഴുള്ള സേഫ്റ്റി ഓഫീസർക്ക് വർക്ക് തീർക്കുന്നതിന്റെയും ചുമതലയുള്ളതു കൊണ്ട് ശക്തമായ സേഫ്റ്റി നടപടികൾ എടുക്കാൻ സാധ്യമല്ല. കൂടാതെ മറ്റനേകം ചുമതലകളും (Assessing Officer, Legal liaisoning, Check Measurement, Progress of works, SPMU, Disciplinary action etc) സബ് ഡിവിഷൻ AEEമാർക്കുണ്ട്. ഇതും സേഫ്റ്റി കാര്യങ്ങളിൽ പൂർണ്ണ ശ്രദ്ധ കൊടുക്കുന്നതിനു തടസ്സമാവുന്നുണ്ട്.

- 5. നിലയ്ക്കാത്ത വൈദ്യുതി ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് (Uninterrupted Power supply) ഓരോ ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ ട്രാൻസ്ഫോമർ മറിലേക്കും രണ്ടു ഫീഡറുകളിൽ നിന്നുള്ള വൈദ്യുതി എത്തിക്കും എന്ന് കാണുന്നു. ഇത് പ്രായോഗികമല്ല. പകരം ഒരു സെക്ഷൻ പരിധിയിലുള്ള എല്ലാ ഫീഡറുകളെയും ഒരു റിങ് മെയിൻ ആയി കണക്ട് ചെയ്യുകയും മിനിമം പോർഷൻ മാത്രം അഫക്ട് ആവുന്ന രീതിയിൽ റിങ് മെയിൻ യൂണിറ്റുകൾ സ്ഥാപിക്കുക യുമാണ് പോംവഴി. ഇതിന് വലിയ ചെലവും ധാരാളം അനുബന്ധ ജോലികളും ആവശ്യമാണ്. RMU നെ കുറിച്ച് പരാമർശിച്ചപ്പോൾ ഈ സ്റ്റേഷിൽ അത് പരിഗണിക്കാനാവില്ല എന്ന മറുപടിയാണ് കിട്ടിയത്.
- 6. പദ്ധതികൾ ധനപരമായി ഗുണകരമാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കാനായി IRR പരിശോധിക്കും എന്ന് മനസ്സിലാക്കുന്നു. എന്നാൽ IRR പരിശോധിക്കാൻവേണ്ട technical data ലഭ്യമല്ല. ഇപ്പോൾ നിലവിലുള്ള ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ ട്രാൻസ്ഫോമർമറുകളിൽ തീരെ കുറച്ച് എണ്ണങ്ങളിൽ മാത്രമാണ് മീറ്ററിംഗ് സംവിധാനമുള്ളത്. ശാസ്ത്രീയമായി കണക്കാക്കേണ്ട വിവരങ്ങൾ ആവശ്യമായ data ലഭ്യമല്ലാത്തതിനാൽ ഈ കണക്കുകൂട്ടൽ പ്രഹസനമായി മാറുമോ എന്ന ആശങ്ക അറിയിക്കട്ടെ.
- 7. Professional Project Management നടത്തുന്നതിനാവശ്യമായ Resource Man-

- agement, Cost Management, Quality Management, Project Scheduling, Critical Path analysis തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളിൽ PMU & PMSU വിലുള്ളവർക്ക് ആവശ്യമായ Training ലഭ്യമാക്കാനുള്ള നടപടികൾ എടുക്കണം.കൂടാതെ Primavera തുടങ്ങിയ Professional Project Management Software ലഭ്യമാക്കണം.
 - 8. നിലവിലുള്ള ഓഡിറ്റിംഗ് സംവിധാനം പരീക്ഷിച്ച് ഗുണനിലവാരമുള്ള വർക്ക് ഉറപ്പുവരുത്തുകയും അനാവശ്യമായ പേപ്പർ വർക്ക് ഒഴിവാക്കുകയും വേണം. M-Bookപോലെയുള്ളവ മാറ്റി BOQ based ആയിട്ടുള്ള ഓഡിറ്റ് നടപ്പാക്കാവുന്നതാണ്.
 - 9. ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിന് എഴുതിയ പി.എസ്.സി. പരീക്ഷയുടെ റാങ്ക് ലിസ്റ്റ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഉദ്യോഗക്കയറ്റങ്ങൾക്കു പകരം ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചതിന് ശേഷം ഒരു എംപ്ലോയീ കാണിക്കുന്ന കാര്യക്ഷമത, ജോലിയോടുള്ള dedication, sincerity, പുതിയ കാര്യങ്ങൾ adopt ചെയ്യുന്നതിന് കാണിക്കുന്ന attitude, മാനേജ്മെന്റ് കഴിവ്, കൺസ്യൂമേഴ്സിനോട് ഉള്ള പ്രതിബദ്ധത, സത്യസന്ധത തുടങ്ങിയ Multi dimensional കഴിവുകളെ ശാസ്ത്രീയമായി അപഗ്രഥിച്ച് കൂട്ടത്തിൽ ഏറ്റവും മിടുക്കുള്ളവരെ ഉയർന്ന തസ്തികകളിലേക്ക് എത്തിച്ചാലെ സ്ഥാപനത്തിന് പുരോഗതിയുണ്ടാവൂ. ജീവനക്കാർക്ക് Targets & Goals set ചെയ്ത് 6 മാസം കൂടുമ്പോൾ Appraisal നടത്തി റെക്കോർഡ് മാത്രം അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാവണം Promotions കൊടുക്കേണ്ടത്.
- മേല്പറഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പരിശോധിച്ച് സ്വീകാര്യമായവ എത്രയും പെട്ടെന്ന് നടപ്പാക്കിയാലെ PMU പോലുള്ള പരിഷ്കാരങ്ങൾ ഉദ്ദേശിച്ച ഫലപ്രാപ്തിയിലെത്തുകയുള്ളൂ എന്ന് വിനയപൂർവ്വം ഓർമ്മപ്പെടുത്തുന്നു.

*



Tips for Better Meetings

*Er. Krishna Kumar M
Assistant Engineer*

Productive and appealing meetings need a clear objective, an open dialog, and a strong leader. This will assure that each meeting runs effectively and smoothly. 5 tips for a smooth and successful meeting are listed below.

Identify goals in advance

Make a structure for the meeting. State your purpose for the meeting and what you hope to achieve at the beginning. Stating the ideal results often motivates the participants and makes a meeting more fruitful. This can be projected as the goals of the meeting. Even before the meeting begins, make sure that everybody understands the goals and objectives by writing a plan.

Dig up productive input from attendees

A meeting is designed for open communication, so it is critical to get truthful input from the attendees. It is the responsibility of the convener to make sure everyone is heard. To encourage open discussion, avoid sticking on your idea – it is pretty easy for a leader to suppress a discussion if everyone assumes that the outcome is already determined.

Make sure that key ideas and decisions are written down. Do this in way that everyone can see the developments as they occur. The convener of the meeting or someone else should be designated to do this. This is important because everyone can see what are items covered so far. It limits miscommunication and misunderstanding and uphold accountability.

Make every meeting matter

Decide if a meeting is required and invite only essential people. Huge amounts of valuable time are wasted just because managers think that face-time is vital. E-mails are usually enough to give your team a status report or an update. But if you require instant feedback from all the participants, then e-mail will not be as effective as a face-to-face meeting.

Value everyone's time

The most common complaint about meetings is that too much time is wasted. Most meetings are scheduled to last between 30 to 60 minutes. But experiences shows that most meetings end in time-overflow. This can and must be avoided. Value everyone's time. Schedule meetings for only the amount of time necessary to accomplish the goal. Start and finish on time and keep the meetings moving in between. Don't allow 'not on the subject' discussion to run a meeting off the rails. If something comes up that is important enough to discuss, then either cover it in the time allotted or schedule it for another time.

Close with an action plan

End the meeting by re-stating the intended purpose and goal of this meeting and how it was accomplished. Review any action items and make sure they are delegated. Send a follow-up email to every attendee

✱



വിധേയന്മാർ

Er. സനൽകുമാർ കെ.

അടുർഗോപാലകൃഷ്ണന്റെ 'വിധേയൻ' എന്ന സിനിമയിലെ ഒരു രംഗം. തൊമ്മി തന്റെ ഭാര്യയെ കെട്ടിപ്പുണർന്നുകൊണ്ടു ആത്മ സംതൃപ്തിയോടെ പറയുന്നു, നിനക്ക് പട്ടേലരുടെ സെന്റിന്റെ മണമാണ് എന്ന്. പണ്ടങ്ങോകണ്ട സിനിമയുടെ ഈ രംഗം എന്റെ ഓർമ്മയിൽ വരുന്നത് KFON ചർച്ചകൾ നടക്കുന്ന ഈ വേളകളിലാണ്. ഇതു തമ്മിൽ എന്താ ബന്ധം എന്ന് ചോദിച്ചാൽ കുറച്ചധികം കാര്യങ്ങൾ പറയേണ്ടിവരും.

KFON എന്നാൽ മുഖ്യമായും BPL കുടുംബാംഗങ്ങൾക്കും ഗവൺമെന്റു സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും ഇന്റർനെറ്റ് കണക്ഷൻ കൊടുക്കാൻ ഉദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന കമ്പനിയാണ്. ഇതിന്റെ വരുമാന മാർഗമായിക്കൊണ്ടുതന്നെ ഫൈബർ വാടകക്കൊടുക്കലും Bandwidth വിൽക്കലും ആണെന്ന് പറയുന്നു. ഈ കമ്പനി KSEBL ഉം KSITIL ഉം (ഗവൺമെന്റ് ഐറ്റി ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന്റെ കീഴിലുള്ള കമ്പനി) ഗവൺമെന്റും ചേർന്നുള്ള ഒരു പ്രൈവറ്റ് കമ്പനി ആയിരിക്കും. ഈ കമ്പനി KSEBL ന്റെ Infrastructure ഉപയോഗിച്ചായിരിക്കും പ്രവർത്തിക്കുക എന്ന് പറയുമ്പോൾ ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ Poles, ട്രാൻസ് മിഷൻ ലൈനിലൂടെയുള്ള OPGW എന്നു മാത്രമല്ല, സബ്സ്റ്റേഷനുകളിൽ കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ സാമഗ്രികൾ വയ്ക്കാനുള്ള കെട്ടിടം അല്ലെങ്കിൽ കണ്ടൈനർ വയ്ക്കാനുള്ള സ്ഥലം എന്നിവയെല്ലാം ഉൾപ്പെടും.

KFON കമ്പനിയുണ്ടാക്കലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആദ്യ മീറ്റിംഗിൽത്തന്നെ KSEBL ഇപ്പോൾ ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന Pole വാടകയ്ക്കു കൊടുപ്പ്, ഫൈബർലീസിംഗ് എഗ്രിമെന്റുകൾ തുടങ്ങിയവ ഇനിമേൽ പുതുക്കരുതെന്നു വിലക്കേർപ്പെടുത്തി. അതിലൂടെ നമുക്ക് കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന വരുമാനം നഷ്ടപ്പെടുമെന്നുള്ള ആശങ്ക ജീവനക്കാരുടെ ഇടയിൽ

പരന്നപ്പോൾ ആദ്യത്തെ തീരുമാനങ്ങളിൽ നിന്ന് പല മാറ്റങ്ങളും വരുത്തി പുതിയ തീരുമാനങ്ങൾ വന്നു. ഏറ്റവും ഒടുവിലിറങ്ങിയ BO, അതിനെ അവലംബിച്ചുകൊണ്ടുണ്ടാക്കിയ കമ്പനി നിയമാവലികൾ, എന്നിവ പ്രകാരം KSEBL നെ KFON കമ്പനി ആലിംഗനം ചെയ്യുന്നത് ഇങ്ങിനെയാക്കെ ആയിരിക്കും.

KFON കമ്പനിയുടെ മൂലധനം 1 കോടി രൂപയായിരിക്കും. ഇത് 49:49:2 എന്ന അനുപാതത്തിൽ KSEBL, KSITIL, സർക്കാർ എന്നിവർ വീതംവയ്ക്കും.

എന്നുപറയുമ്പോൾ 49 ലക്ഷം രൂപയായിരിക്കും KSEBL ന്റെ ഷെയർ. ഈ തുക നമ്മുടെ infrastructure ഉപയോഗിക്കുന്നതുകൊണ്ട് സർക്കാർ മുടക്കും. എത്ര വലിയ തുക ? നമ്മൾ കൊടുക്കുന്ന OPGW ന്റെ മാത്രം മുടക്കുമുതൽ എത്രയെന്നറിയാമോ ? ഒരു കിലോമീറ്ററിന് ഉദ്ദേശം 4 ലക്ഷം രൂപ ! നമുക്കിപ്പോഴുള്ളതും Transgrid ഉം PSDF ഉം വഴി വലിക്കാൻ പോകുന്നതുമായ 5000 റോട്ടാളം കിലോമീറ്ററിന്റെ വില ഒന്ന് കണക്കുകൂട്ടി നോക്കൂ. ശരിക്കും ഒരു വാല്യുവറെ വച്ച് ROW ചാർജ്ജ് ഉൾപ്പെടെ കണക്കുകൂട്ടി നോക്കിയല്ലേ നമ്മുടെ വീതം തീരുമാനിക്കേണ്ടത്?

വീണ്ടും ഒരു പഴയകഥ. നമ്മുടെ ഇപ്പോഴത്തെ കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ നട്ടെല്ലായ CUG സിസ്റ്റം കൊണ്ടുവന്നതിലേക്കുള്ള നോട്ടുകൾ ഈ സന്ദർഭത്തിൽ വായിച്ചു നോക്കേണ്ടതാണ്. CUG കൊണ്ടുവന്നാൽ എന്താണ് സാമ്പത്തിക ലാഭം എന്ന ചോദ്യത്തിന് ഉത്തരം കണ്ടെത്താൻ പെട്ട പാട് അതിൽ നിന്നും മനസ്സിലാക്കാം. ഒരിക്കലും പ്രത്യക്ഷത്തിൽ കാണിക്കാൻ കഴിയാത്ത കാര്യങ്ങളിൽ നമ്മുടെ പ്രസ്ഥാനം കാണിക്കുന്ന ജാഗ്രത എന്തെ ഇക്കാര്യത്തിൽ കാണിക്കുന്നില്ല?



KFON കമ്പനിയിൽ 7 ഡയറക്ടർമാർ ഉണ്ടാകും. അതിൽ 2 പേർ KSEBL ൽ നിന്നായിരിക്കും.

നാളെ എന്തെങ്കിലും ഒരു തർക്കം ഉണ്ടാവുകയാണെങ്കിൽ ഡയറക്ടർബോർഡിൽ നമ്മൾ ന്യൂനപക്ഷം ആയിരിക്കും. ഉദാഹരണത്തിന് കമ്പനിയുടെ നിയമാവലിയിലെ ഏതെങ്കിലും ഒരു ക്ലോസ് interpret ചെയ്യുമ്പോൾ നമ്മുടെ വാദം അംഗീകരിക്കപ്പെടില്ല. ചുരുക്കത്തിൽ KSEBL ന്റെ താൽപര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കപ്പെടില്ല.

1 കോടി മൂലധനമുള്ള KFON കമ്പനി 100 കോടി രൂപ കടമെടുത്തു വ്യവസായം നടത്തും.

കേട്ടാൽ വിജയമല്ല പോലും ഞെട്ടും! ഇങ്ങനെ ഉണ്ടാകുന്ന പ്രസ്ഥാനത്തിന് കമ്പനി എന്ന് പേരിടാമോ? കമ്പനി വളരെ ലാഭകരമാകുമെന്ന് DPR ൽ ഉണ്ട്. അതുണ്ടാക്കിയത് ആരെന്നറിയോമോ? പ്രൈസ് വാട്ടർഹൗസ് കപ്പർ (PwC). ഈ കമ്പനിയെ ഈയിടെ SEBI ban ചെയ്തത് അറിഞ്ഞോ? കുറ്റം എന്താണെന്നറിയാമോ? സത്യം കമ്പനിയുടെ ഓഡിറ്റർ ആയിരിക്കുമ്പോൾ കള്ളക്കണക്കെഴുതിയതിന്. അപ്പോൾ ഈ ലോൺ ആർ തിരിച്ചടക്കേണ്ടിവരും എന്ന് ചിന്തിച്ചാൽ മനസ്സിലാകും.

KSRTC യുടെ പാർട്ടണർ KTDFC യാണ് ഇപ്പോൾ ബാങ്ക് ലോൺ എടുക്കാൻ KSRTC ക്കു തടസ്സമായി നിൽക്കുന്നതെന്ന് ഈ അവസരത്തിൽ ഓർക്കുക !

KSEBL നും Pole rent വാങ്ങിക്കാം - KFON ഇല്ലാത്ത ഭാഗങ്ങളിൽ

നല്ലതാണെന്നു തോന്നിക്കും. അതിലിരിക്കുന്ന കെണിനോക്കൂ. KFON ഇല്ലാത്ത ഭാഗങ്ങൾ നോക്കി ഭാഗം ഭാഗമായി ഏതുകേബിൾ റ്റിവികാരനാണു പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയുക. ഇത് പ്രായോഗികമല്ല.

KFON കേബിൾ വലിക്കുന്ന സ്ഥലങ്ങളിൽ Pole rent തരും.

കൊള്ളാം ! ഈ കമ്പനിക്ക് 100 കോടിയിലധികം വാർഷിക ചെലവ് വരുമെന്ന്

കണക്കാക്കിയിരിക്കുന്നു. മറ്റുള്ള ചെലവുകളൊക്കെക്കഴിഞ്ഞു അധികമുണ്ടെങ്കിൽ കിട്ടുമായിരിക്കും. ഉടമസ്ഥരല്ലേ, സഹിച്ചുകൂടെ.

KFON കമ്പനി ചെയ്യുന്ന ഒരു വ്യാപാരവും ഇനി ചെയ്യാൻ പാടില്ല

KSEBL ന്റെ മുഴുവൻ സാധ്യതകളും അടച്ചു. ഇപ്പോൾ ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന Fiber lease കളും നാളെ നമുക്ക് ചെയ്യാൻ കഴിയുമായിരുന്ന, പവർ ഗ്രിഡ് പോലെയുള്ള കമ്പനികൾ ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന bandwidth കച്ചവടമൊന്നും ഇനി ഒരിക്കലും ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല. ഭാവിയിൽ ഇതിലൂടെ അടഞ്ഞുപോകുന്ന ബിസിനസ് സാധ്യതകൾ, ഇപ്പോൾ നമുക്ക് ചിന്തിക്കാൻ കഴിയുന്നതിനേക്കാൾ എത്രയോ വലുതാണ്.

KFON കമ്പനിയുടെ കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ റൂമുകൾ KSEBL ന്റെ സബ്സ്റ്റേഷനുകളിലും ജനറേറ്റിംഗ് സ്റ്റേഷനുകളിലും സ്ഥാപിക്കും. ഇതിനുവേണ്ടി 100 Sq.ft./500 Sq.ft. സ്ഥലം സബ്സ്റ്റേഷൻ / ജനറേറ്റിംഗ് സ്റ്റേഷൻ പരിസരത്തു നൽകും. വാടക സർക്കാർ കമ്മിറ്റി തീരുമാനിക്കും.

EHT Installations വളരെ സുരക്ഷിതമായി സംരക്ഷിക്കേണ്ടവയാണ് ഇവകൾ protected area notification പരിധിയിൽ വരുന്ന സ്ഥലങ്ങളാണ്. ഇവിടെ നമ്മുടെ മുകളിൽ അധികാരമുള്ള മറ്റൊരേജൻസി വരുന്നത് ഇപ്പോഴുള്ള working practice നെ തകിടം മറിക്കും. മൂലമറ്റം പോലെയുള്ള സ്ഥലങ്ങളുടെ കാര്യം ഓർത്താൽ പെട്ടെന്ന് പ്രശ്നങ്ങൾ മനസ്സിലാകും.

ഇവിടെ KSEBL ഒരു സൈറ്റ് സർവ്വേ പോലും നടത്താതെയാണ് ഇതിനു സമ്മതിച്ചിരിക്കുന്നതെന്ന് ഓർക്കുക. ഓരോ സബ്സ്റ്റേഷന്റെയും കാര്യത്തിൽ future expansions ഉം സേഫ്റ്റിയും കണക്കാക്കി, ഉണ്ടെങ്കിലെ സ്ഥലം കൊടുക്കാൻ കഴിയും. അല്ലാതെ കൊടുക്കുന്നത് നമ്മളെ സമ്മർദ്ദത്തിലാക്കും.

സ്ഥലത്തിന്റെ വാടക തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ KSEBL നു ഒരു പങ്കുമില്ല.



PSDF ഗ്രാന്റോടെ ചെയ്യുന്ന OPGW ഉം KFON നു കൊടുക്കും, 24 - ഫൈബർ മിനിമം - unlimited free usage

ഇത് വളരെ സൂക്ഷിച്ചു കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ട വിഷയമാണ്. ഗ്രാന്റുള്ള വസ്തുക്കളുടെ അവകാശങ്ങൾ കൈമാറിയാൽ പലിശയടക്കം പണം തിരിച്ചടയ്ക്കേണ്ടിവരും. PSDF ഗ്രാന്റ് കിട്ടുന്നത് 24 fibre OPGW ആയതുകൊണ്ട്, ഇടുന്ന 48 ഫൈബറിൽ നിന്നും 24 മിനിമം എന്നെഴുതിവെച്ചിരിക്കുന്നു. ഇത് കണ്ണിൽ പൊടിയിടലാണ്. വേണ്ടിവന്നാൽ 24 ൽ കൂടുതൽ KFON എടുക്കും എന്നതിന്റെ സൂത്രമാണ് മിനിമം എന്ന വാക്കിലൂടെ കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നത്.

PSDF തരുന്നത് നമ്മുടെ വരുന്ന 25 കൊല്ലത്തെ Power System applications മുന്നിൽക്കണ്ടിട്ടാണ്. ഇപ്പോൾ ആവശ്യമില്ലെന്നു തോന്നുന്ന ഫൈബർ നാളെ ആവശ്യം വന്നേക്കാം. അതുകൊണ്ടു unlimited free usage, KSEBL ന്റെ അവകാശമാണ്, KFON ന്റെതല്ല.

വേണ്ടിവന്നാൽ KFON കമ്പനി OPGW, EHT ലൈനിൽ സ്ഥാപിക്കും.

വളരെ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതും നിയമവിരുദ്ധവുമാണീ അവകാശ കൈമാറ്റം. ലൈസൻസിക്കല്ലാതെ മറ്റാർക്കും ഈ അവകാശം കൊടുക്കാൻ പറ്റില്ല. കൊടുത്താൽ തന്നെ മറ്റൊരു കമ്പനി ഉണ്ടാക്കുന്ന അസറ്റ്, ഏതു രൂപത്തിൽ KSEBL ലേക്കുമാറ്റും? ദാനാധാരം ആയിട്ടാണോ?

KFON കമ്പനിക്ക് Power infrastructure ൽ പ്രവർത്തിക്കാൻ സ്വാതന്ത്ര്യം കൊടുക്കും.

ഇലക്ട്രിസിറ്റി നിയമപ്രകാരം ലൈസൻസിയുടെ ക്വാളിഫൈഡ് ആയ വ്യക്തികൾക്ക് മാത്രമേ power സിസ്റ്റത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കാമെന്നിരിക്കെ ഇപ്രകാരം സമ്മതിക്കുന്നത് OPGW ശൃംഖലയിൽ സ്വാതന്ത്ര്യമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ KFON കമ്പനിക്ക് അവകാശം കൊടുക്കലാണ്.

ഇതിലൂടെ സംഭവിക്കുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നം, KSEBL ന്റെ LD Operations ന്റെ നാഡീവ്യൂഹമായ കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ ശൃംഖല തകർക്കപ്പെടാൻ സാധ്യതകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നു എന്നതാണ്. ഇതിനെന്തെങ്കിലും സംഭവിച്ചാൽ LD Operations അവതാളത്തിലാകും. ഇവിടെ responsibility sharing ഒരിക്കലും അനുവദിക്കാൻ പാടില്ല.

ഇതു പറയുമ്പോൾ ഒരു സംശയം തോന്നാം, KSEBL ഇപ്പോൾ ഫൈബർലീസ് ചെയ്യുന്നത് ഈ സുരക്ഷയെ ബാധിക്കുന്നില്ലേ എന്ന്. നമ്മൾ ഒരു ഓപ്പറേറ്ററേയും സ്വതന്ത്രമായി OPGW ശൃംഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കാൻ അനുവദിച്ചിട്ടില്ല. നമ്മുടെ പൂർണ്ണമായ സുപ്പർ വിഷനിലാണ് മറ്റു ലെസ്സികൾ ഫൈബർ സ്പ്ലൈസിങ്ങും മറ്റും ചെയ്യുന്നത്.

ഇനി മറ്റൊരു കാര്യം KSEBL ന്റെ കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ സിസ്റ്റം ഒറ്റപ്പെട്ടതല്ല. ഇത് NLDC - SRLDC നെറ്റ് വർക്സിന്റെ ഭാഗമാണ്. ഇതിനുണ്ടാകുന്ന ഏതു സെക്യൂരിറ്റി പ്രശ്നങ്ങളും ദേശീയ വൈദ്യുത സുരക്ഷയെ ബാധിക്കുന്നതാണ്. അതുകൊണ്ടു NLDC /SRLDC അനുമതി വാങ്ങാതെ ഈ ചെയ്യുന്നത് ശരിയല്ല. **ഫൈബർ പൊട്ടുമ്പോൾ KSEBL സഹായിക്കണം**

തീരെ വ്യക്തത ഇല്ലാത്ത തീരുമാനം. നമുക്കിതിന് എങ്ങനെയാണ് സമയം കണ്ടെത്താനാവുക. ഈ തീരുമാനം നമ്മുടെ വ്യാപാരവുമായി Conflict of interest ഉണ്ടാക്കും. **KFON കമ്പനി KSEBL ന്റെ ഓഫീസുകളെ കണക്ട് ചെയ്യാനായി ഫ്രീ intranet സൗകര്യം തരും.**

ആകെ KSEBL ന് തരുന്ന സൗജന്യമാണിത്. KSEBL ന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് വേണ്ടത്ര bandwidth എന്നോ, അല്ലെങ്കിൽ എത്ര bandwidth തരുന്നു എന്ന് പോലും പറയാതെ എഴുതി വെച്ചിരിക്കുന്നു.

ഒരു കാര്യം മനസിലാക്കുക. KSEBL ന് ഇപ്പോൾത്തന്നെ LD ആവശ്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി



യുള്ള നെറ്റ് വർക്ക് ഉണ്ട്. അതിലൂടെയാണ് നമ്മുടെ വീഡിയോ കോൺഫെറൻസിങ് നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. ഈ നെറ്റ് വർക്കിന് KSEBLന്റെ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങളും നടത്താനുള്ള bandwidth ഉണ്ട്. ഇപ്പോൾ കുറച്ചു സ്റ്റേഷനുകളെ മാത്രമേ കണക്ട് ചെയ്തിട്ടുള്ളൂ. PSDF ഗ്രാന്റോടുകൂടി നമ്മൾ നിർമ്മിക്കുന്ന OPGW ശൃംഖല വരുന്നതോടെ 110 kV വരെയുള്ള എല്ലാ സ്റ്റേഷനുകളും ബന്ധിക്കപ്പെടും.

ഇത് വന്നുകഴിഞ്ഞാൽ 33 kV സ്റ്റേഷനുകളും ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ ഓഫീസുകളും മാത്രം ബന്ധിച്ചാൽ മതി. ഇതിനു തുലോം ചെലവ് കുറവാണ്. അതായത് KFON വരുന്നതുകൊണ്ട് നമുക്ക് ഒരു കൊല്ലം നഷ്ടപ്പെടുന്ന തുക (ഏകദേശം 100 കോടി രൂപ) മതിയാകും. അത് നമ്മുടെ പ്രൈവറ്റ് നെറ്റ് വർക്ക് ആയതുകൊണ്ട് വളരെ സുരക്ഷിതവും ആയിരിക്കും.

KFON കമ്പനിയിൽ ചേരാനായി KSEBL റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷന്റെ അനുമതി വാങ്ങും.

വാസ്തവത്തിൽ ഇങ്ങനെ അസാധാരണമായ കാര്യങ്ങളിൽ, അതുപോലെ ഇത്രയും വരുമാനനഷ്ടം ഉണ്ടാക്കുന്ന കാര്യങ്ങളിൽ ചാടിപ്പുറപ്പെടേണ്ടതിനുമുമ്പ്, കമ്മീഷന്റെ അനുമതി മുൻകൂറായി ചോദിക്കുന്നതാണ് കേരളത്തിലെ ജനങ്ങളോട് കടപ്പാടുണ്ടെങ്കിൽ ചെയ്യേണ്ടിയിരുന്നത്. ഇന്റർനെറ്റ് സൗജന്യമായി കൊടുക്കുന്ന കമ്പനിയിൽ ചേർന്നാൽ ഇലക്ട്രിസിറ്റി ആക്ട് വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന commercial viability ക്ക് എന്താണ് സംഭവിക്കുക, ഈ നഷ്ടങ്ങളെ മറികടക്കാൻ കഴിയുമോ എന്നിവയെല്ലാം റെഗുലേറ്റർക്കാണ് ഉത്തരവാദിത്വമായി പറയാൻ കഴിയുക.

KSEBL, KSERC യെ ഇതേവരെ അറിയിച്ചിട്ടില്ലെന്നാണ് മനസ്സിലാക്കുന്നത്.

ശരിക്കും പഠിച്ചാൽ ഇനിയും ഒരുപാടു പ്രശ്നങ്ങൾ പതിയിരിക്കുന്നതായിക്കാണാം. KFON ന്റെ ഡ്രാഫ്റ്റ് നിയമാവലികൾ ആയിക്കഴിഞ്ഞു. KSEBLന് സംഭവിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ള business risk, operational issues,

Asset നഷ്ടപ്പെടാനുള്ള സാധ്യതകൾ തുടങ്ങിയവയെക്കുറിച്ചുള്ള വ്യക്തമായ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ കമ്പനി സെക്രട്ടറിയും ഫിനാൻഷ്യൽ അഡ്വൈസറും കൊടുത്തു കഴിഞ്ഞു. കമ്പനി സെക്രട്ടറി KFON കമ്പനി KSEBLന് തലവേദന ഉണ്ടാകാതെ പ്രവർത്തിക്കാനുതകുന്ന ഒരു Alternate Model ഉൾപ്പെടെ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് സ്വാഗതാർഹമാണ്.

Legal Advisor അദ്ദേഹത്തിന്റെ നിയമത്തിന്റെ കണ്ണടയിലൂടെ ഈ കച്ചവടത്തിൽ പതിയിരിക്കുന്ന അപകടങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചുകൊണ്ട് KSEBL എന്ന പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ നല്ലനിലയിലുള്ള നിലനില്പിനുവേണ്ടി നിർദ്ദേശങ്ങൾ കൊടുത്തു എന്നത് ഏറെ അഭിനന്ദനങ്ങൾ അർഹിക്കുന്നു.

ഡയറക്ടർബോർഡിലെ സർക്കാർ നോമിനിയായ പ്രിൻസിപ്പൽ ഫിനാൻസ് സെക്രട്ടറി എന്താണ് KSEBL നോട് പറഞ്ഞതെന്നറിയാമോ ? KFON കമ്പനി നന്നായിട്ടു പ്രവർത്തിച്ചില്ലെങ്കിൽ KSEBL ന് ഉണ്ടാകുന്ന വരുമാന നഷ്ടത്തിനും അസറ്റുകളുടെ അവകാശ സംരക്ഷണത്തിനും വേണ്ടി ഒരു Counter proposal സർക്കാർ IT ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന്റെ മുന്നിൽ ഫയലുചെയ്യണമെന്ന് ! ഇതിലൂടെ ഈ അപകടത്തിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽ നിന്ന് അദ്ദേഹം കൈ കഴുകിയിരിക്കുന്നു.

എന്നാൽ ഈ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ നട്ടെല്ലായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന എഞ്ചിനീയർമാരിൽ ഒരു വിഭാഗം ഇപ്പറഞ്ഞതൊന്നും കണ്ടില്ലെന്നു നടിച്ച പ്രശ്നങ്ങളെ സുതാര്യതയോടെ അവലോകനം ചെയ്യാതെ, എത്രയും പെട്ടെന്ന് കമ്പനി സ്ഥാപിക്കാൻ ഒരുങ്ങുകയാണ്.

ബാക്കിയുള്ളവരിൽ ഭൂരിപക്ഷവും നമ്മുടെ ട്രാൻസ്മിഷൻ, ജനറേഷൻ വിദഗ്ദ്ധർ ഉൾപ്പെടെയുള്ളവർ മൗനത്തിലാണ്. ഇവർക്കെല്ലാം എന്താണ് സംഭവിച്ചത്? എനിക്ക് തോന്നുന്നത് ഇങ്ങനെയാണ്.

“ ഇവർ വിധേയന്മാരാണ്... ”





ALL INDIA POWER ENGINEERS FEDERATION

PRESS NOTE 04-02-2018

Er. Shailendra Dubey
Chairman, AIPEF

Power Engineers & Employees to observe Nationwide one day Strike against Electricity (Amendment) Bill 2014

National Coordination Committee of Electricity Employees and Engineers (NCCOEEEE) has decided to observe one day nationwide strike / work boycott against any unilateral move of Central Government to rush through Electricity (Amendment) Bill 2014 in coming session of Parliament. Shailendra Dubey Chairman of All India Power Engineers Federation (AIPEF) told here that before proceeding on strike power employees and engineers will hold massive rally at Delhi on 03rd April during budget session of Parliament. Demonstrations and rallies will be held at all state capitals on 14th March 2018.

He told that 2.5 million power employees and engineers under banner of NCCOEEEE have already started massive campaign against Electricity (Amendment) Bill 2014 by way of holding regional and state level conventions to mobilise common consumers against anti people provisions of Bill. Shailendra Dubey said that NCCOEEEE is the broad-based platform of unions and national federations of electricity workers and engineers.

National Coordination Committee of Electricity Employees and Engineers

(NCCOEEEE) noted with grave concern that the situation in power sector is not showing any indication towards improvement and the policies and steps are being adopted in the name of reforms goes in favour of unscrupulous private players and these are getting back door entry in this sector developed with public exchequer.

He said that Electricity (amendment) Bill 2014 is a further step towards reduction of the state's role to a mere enabler of private profit. In effect, the Bill seeks to privatise the profits while nationalising the losses while Government of India continue to draw rosy picture of improvement of efficiency, extension of competition and reduction of cost of supply of electricity with private participation in the electricity Industry.

He said that conditions in India are vastly different. Not only that the transmission and distribution losses are high, most of DISCOMS are in acute financial loss and high level of outstanding loans due to wrong energy policy of over dependence on private sector. He told that in recent meeting with power minister AIPEF had stressed that restoring of financial health of State power utilities should be the first priority. Now the power minister



has made public statement on need to curb theft of power which was causing losses.

He further said that under the proposed amendments the financial condition of Incumbent state licensee as well as govt owned intermediary company would become unsustainable from the very beginning and make the entire scheme fail. He demanded government of India to conduct detailed study on aftermath of implementation Electricity Act, 2003.

He said that the Bill is curbing the right to electricity of poor people. While the interests of the large-scale profitable consumers will be taken care of, the small-time consumers and the poor will be left in the lurch.

Unplanned growth and capacity addition, particularly the thermal capacity by the private sector has accentuated the already acute hydro-thermal mix of generation. This has a steep decline in the thermal plant load factor (PLF) resulting in stressed assets. In addition, the state owned generating stations have been forced to back down and even shut down their stations to provide load against load guarantees given in the power purchase agreements through regressive deemed generation clauses.

The state-owned distribution companies have already borne losses over Rs 4.3 lakh crore and debt over 5 lac crores, because they have no control over the cost of generation. Much of private generation

takes place with the help of bank loans and private owners have been creating profits with various types of shenanigans. The ultimate losers are the government and the consumers in this game. This Bill would further deepen the financial crisis. Besides creating problems for the power sector, the stressed assets are threatening the health of banks and financial Institutions like the Power Finance Corporation and Rural Electrification Corporation.

The government has been claiming that the days of surplus power have arrived but the fact is that more than 50% of installed generating capacity is kept idle while about 05 crore households with about 30 crore peoples are still without electricity. Total generation capacity of country is 338000 MW while demand is only 158000 MW, even then 30 crore peoples have no access to electricity, it itself shows policy paralysis in power sector.

The segregation of carriage and content in proposed Bill will pave the way for introducing a new system where consumers will have option to choose from multiple electricity service providers in their areas, similar to that of telecom services. Justifying the move of NCCOEEE, Dubey said it is virtually privatising the profit and nationalising the losses in power sector. The worst part of the move is that it will be "bumper profit" gift to corporate houses for which people will be charged tax from the back door.





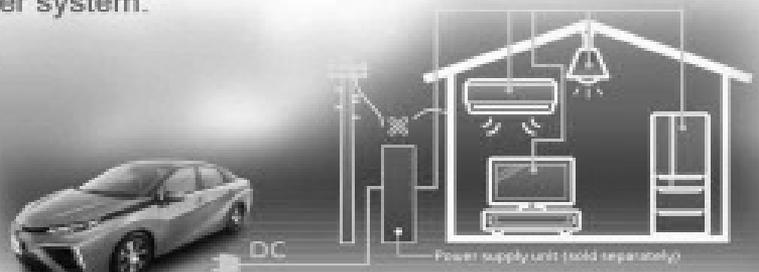
KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION
9th Seminar Series
Electric Mobility and Power
Utilities – Challenges and Solutions



The imminent threat of depleting fuel resources and atmospheric pollution caused by fossil run vehicles have forced many countries to search for alternate power plants for vehicles. Electric vehicle is one of the promising technologies that could substantially reduce the depletion and pollution. Governments around the world actively consider and promote Electric Vehicles. However there are unresolved problems and road blocks in commercially adopting the technology.

For Power Utilities Electric Mobility brings in altogether a new Business Market. The emerging market is entirely unorthodox. There are indeed unforeseen threats and disastrous pitfalls along the route. Addressing these techno-commercial issues requires great foresight and forecasting skills.

Therefore, this year the KSEBEA seminar series focuses on the prospects and challenges of transitioning to electric vehicles. We expect the student participants to examine the transition to electric auto mobility from different perspectives such as impact on the automotive industry and emissions, new developments in batteries, the governance, and the urban planning and user experiences. If a large proportion of vehicles were to convert to grid electricity it would increase the demand for generation and transmission, and consequent emissions. We expect the students to explore the effects of infusion of electrically operated vehicle into our grid and propose models suitable for Indian and in particular Kerala Power system.





9-ാം സെമിനാർ പരമ്പര

കാറ്റും കോളും നിറഞ്ഞ നിരത്തുനിറയെ പുകവമിക്കുന്ന വാഹനങ്ങൾ നിറഞ്ഞു പരിസര മലിനീകരണത്തിന്റെതോത് നിയന്ത്രിക്കാനാവതെ വെള്ളം കുടിക്കുമ്പോഴാണ് പുതിയ സാങ്കേതിക മികവോടെ ഇലക്ട്രിക് വാഹനങ്ങൾ തയ്യാറാവുന്നത്. വൈദ്യുത ബോർഡ് റോഡിലിറക്കി തയ്യാറാക്കി മൂന്നു വാഹനങ്ങൾ ഇറക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും കൂടുതൽ പ്രചരണം ഈ രംഗത്തുണ്ടാകുന്നതിനു വേണ്ടിയാണ് കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷനും ഐ.ഇ.ഇ.ഇ.യുടെ പവർ എഞ്ചിനീയറിംഗ് ചാപ്റ്ററും ചേർന്ന് ഇത്തവണത്തെ ഒമ്പതാം സെമിനാർ പരമ്പര *Electric Mobility and Power Utilities-Challenges and Solutions* എന്ന വിഷയം തിരഞ്ഞെടുത്തത്. സെമിനാർ പരമ്പരയുടെ കോളേജുതലത്തിലുള്ള മത്സരങ്ങൾ മാർച്ച് 10 ന് മുമ്പേ നടത്തേണ്ടതുണ്ട്. ജില്ലാതല മത്സരങ്ങൾ മാർച്ച് 20 ന് തീർത്താൽ മാത്രമെ

മാർച്ച് അവസാനം നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന സംസ്ഥാന തലത്തിലുള്ള മത്സരത്തിനു സാധിക്കുകയുള്ളൂ. പുകയില്ലാത്ത റോഡുകൾ ഒരു സ്വപ്നമായി തോന്നാമെങ്കിലും ഭാവി പുകവമിക്കാത്ത വാഹനങ്ങളുടേതായിരിക്കും. ലോകം മുഴുവൻ അതിലേക്ക് പതുകെ പതുകെ നീങ്ങുകയാണ്. ഈ ചുവടുവെയ്പിലേക്ക് മുന്നോട്ടു പോകുന്നതിനായി വൈദ്യുത ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പലിശരഹിത വായ്പ നൽകി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്. തയ്യാറുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്. അത്തരത്തിൽ വലിയ പ്രചാരം തന്നെ ഈ വിഷയത്തിൽ നടത്തുവാൻ സാധിക്കുകയും ചെയ്യും. ബാറ്ററി ചാർജ് ചെയ്യുവാനുള്ള സംവിധാനം ബോർഡിനു സാധിക്കുകയും ചെയ്യും. സൗരോർജ്ജ പദ്ധതികളിൽ നിന്നും പകലുണ്ടാക്കുന്ന കറന്റ് ഇതിനായി ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്യാമെന്നുള്ളതാണ് ഇതിന്റെ ഗുണം.



പുതുവത്സരാശംസകൾ

Er.കെ.എം. രാമൻ നമ്പൂതിരി



പുതുവത്സരമൊന്നു നമ്മളെ
 തഴുകാനെത്തി നമുക്കു കൂട്ടിനായ്
 മനസ്സിൽ വളരട്ടെ സൗഹൃദം
 മതവിഭ്രാന്തികൾ വിസ്മയിച്ചിടാം
 ഇനിവേണ്ട നമുക്കു ശത്രുത
 വളരേണം ഒരു മിത്രഭാവവും
 ഒരു സോദര ഭാവമൊന്നിനാൽ
 വളരും സ്നേഹ സഹായ സർഗുണം

കൊല പോർവിളി രാഷ്ട്രീയത്തിനെ
 ഒഴിവാക്കീടുക നമ്മൾ സാദരം
 പുതുവത്സരമെങ്കിലും ഗുണം
 വളരാനായി നമുക്ക് നോക്കിടാം
 അതിനീശ്വര സൽ കടാക്ഷവും
 തുണയേകട്ടെ നമുക്കു ഭാവിയിൽ
 പുതുവത്സര ആശംസ ഇങ്ങിനെ
 പകരട്ടെ ഹൃദയത്തിൽ ഞാൻ മുദാ





പെൻഷൻ ഫണ്ട് - യാഥാർത്ഥ്യമാക്കുക

സംസ്ഥാന വിദ്യുച്ഛക്തി ബോർഡിനെ കമ്പനിയാക്കി മാറ്റിയ സമയത്തുണ്ടാക്കിയ ത്രികക്ഷി കരാർ പ്രകാരം ജീവനക്കാർക്ക് ഇപ്പോൾ ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളും തുടരുംമെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടാണ് എല്ലാവരും അതിൽ ഒപ്പു വെച്ചത്. ഈ കരാർ പ്രകാരം തുടങ്ങിയ പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് വിവിധ വഴികളിലൂടെ 7564 കോടി രൂപ നിക്ഷേപിക്കുമെന്നതായിരുന്നു വ്യവസ്ഥ. ഈ ഫണ്ടിൽ നിന്നാണ് തുടർന്ന് പെൻഷൻ നൽകുകയെന്നും കരാറിൽ വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നു.

എന്നാൽ അധികാരമേറ്റുത്ത പുതിയ ചെയർമാൻ സംഘടനകൾക്കു നൽകിയ കത്തിൽ പറയുന്നത് പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ ഫണ്ടൊന്നുമില്ല എന്നാണ്. അതിനർത്ഥം പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ നിന്നും പെൻഷൻ ലഭിക്കില്ല എന്നു തന്നെയാണ്. റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷന്റെ നിബന്ധന പ്രകാരം പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ നിന്നല്ലാതെ പെൻഷൻ നൽകാനു മാവില്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ വൈദ്യുതി ബോർഡ് ജീവനക്കാരെല്ലാം ഒത്തൊരുമിച്ച് ഇതിനെ നേരിടണമെന്നും അവകാശങ്ങൾ സ്ഥാപിച്ചെടുക്കണമെന്നതുമാണ് അവസ്ഥ. സംസ്ഥാനത്തിനകത്തു തന്നെ പൊതു മേഖലാ സ്ഥാപനമായ കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി. യിൽ പെൻഷനും ശമ്പളവും മുടങ്ങുന്ന വാർത്തകൾ നിത്യേന വായിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ, കെ.എസ്.ഇ.ബി.യിൽ അത്തരമൊരു സാഹചര്യം ഒരിക്കലും ഉണ്ടാകാതിരിക്കണമെങ്കിൽ ത്രികക്ഷി കരാറിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതു പോലെ പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് നിക്ഷേപ സമാഹരണം നടത്തിയാലെ സാധ്യമാവുകയുള്ളൂ. ഇപ്പോഴത്തെ സാഹചര്യ

ത്തിൽ പതിനാലായിരം കോടി രൂപയെങ്കിലും പെൻഷൻ ഫണ്ടിലെത്തിയാൽ മാത്രമെ ഫണ്ടിൽ നിന്നും പെൻഷൻ വിതരണം സാധിക്കുകയുള്ളൂ.

വൈദ്യുതി ബോർഡ് മാനേജ്മെന്റിന്റെ ഭാഗത്തു നിന്നുണ്ടാകുന്ന ഇത്തരം നിസ്സംഗമായ നടപടികൾ തിരുത്തിക്കൊണ്ട് ക്രിയാത്മകമായ പരിഹാരം ഉണ്ടാക്കണമെന്ന് കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നു. പെൻഷൻ വിതരണം ഇപ്പോഴുള്ളതുപോലെ തുടരുംമെന്നു പറഞ്ഞ് സമാധാനിപ്പിക്കുവാൻ ആരും ശ്രമിച്ചിട്ടും കാര്യമില്ല. വൈദ്യുതി നിയമ പ്രകാരവും കമ്പനി നിയമ പ്രകാരവും ത്രികക്ഷി കരാർ പ്രകാരവും വൈദ്യുതി ബോർഡ് എന്ന കമ്പനിക്ക് നിയമപരമായി പെൻഷൻ നൽകാനാവില്ല എന്നതാണ് സത്യം. ഇപ്പോഴുള്ളതുപോലെ പെൻഷൻ ലഭിക്കണമെങ്കിൽ പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ പണമെത്തിയെ മതിയാവൂ. അതിനുള്ള മാർഗങ്ങൾ സർക്കാരും, വൈദ്യുതി ബോർഡും, സംഘടനകളും ഒപ്പിട്ട ത്രികക്ഷി കരാർ കൃത്യമായി പറയുന്നുണ്ട്. മുൻസർക്കാരിനെ ഇപ്പോഴത്തെ സർക്കാരും ഇപ്പോഴുള്ള സർക്കാരിനെ ഇനി വരാനുള്ള സർക്കാരുകളും കുറ്റം പറഞ്ഞിട്ടു കാര്യമില്ല. പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിയെ മതിയാവൂ. ഇല്ലെങ്കിൽ കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി.യെ പോലെ നമ്മളും ആയിത്തീരുമെന്ന സ്ഥിതിയാണുള്ളത്. ത്രികക്ഷി കരാറിൽ ഒപ്പുവെച്ച എല്ലാ സംഘടനകൾക്കും ഇത് നടപ്പിലാക്കിയെടുക്കുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം ഉണ്ടെന്ന ബോധത്തോടെ എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

“പെൻഷൻ ഫണ്ട് യാഥാർത്ഥ്യമാക്കുക”
✽



സർക്കാർ ബഡ്ജറ്റുകളും ഘടനയും



Er. **ഇ.എം. നസീർ**

സർക്കാരുകൾ അവതരിപ്പിക്കുന്ന ബഡ്ജറ്റുകളുടെ ഘടനയിൽ പുരോഗമനപരമായ ചില മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നത് നന്നായിരിക്കും. നിലവിലെ രീതിയനുസരിച്ച്, ബഡ്ജറ്റുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പുറത്തുവരുന്ന മാധ്യമ റിപ്പോർട്ടുകൾക്ക് വ്യക്തത കുറവാണ്.

വരുമാനത്തിന്റെ വൻവിഹിതം ശമ്പളത്തിനും പെൻഷനും ആഡംബര ഭരണത്തിനും ചെലവാക്കുന്ന രീതിയാണ് നിലവിലുള്ളത്. ഈ രീതിക്ക് മാറ്റം വരുത്തിക്കൊണ്ടുള്ള ബഡ്ജറ്റുകളാണ് ഭാവിയ്ക്കൽ നമുക്കുണ്ടാകാമെന്നും. മൊത്തം വരുമാനത്തിന്റെ ഏകദേശം എൺപതു ശതമാനം ശമ്പളം, പെൻഷൻ തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങൾക്ക് നീക്കിവയ്ക്കേണ്ടി വരുന്നുവെങ്കിലും അക്കാര്യം പ്രത്യേകമായി ബഡ്ജറ്റിൽ പരാമർശിച്ചതായി ഒരു മാധ്യമ റിപ്പോർട്ടും വന്നിട്ടില്ല. ഓരോ സാമ്പത്തിക വർഷത്തിലും ഉദ്ദേശിക്കുന്നതും പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതുമായ വരവു ചെലവുകണക്കുകളാണ് ബഡ്ജറ്റുകൾ. അതിൽ മുഖ്യചെലവിന്റെ കാര്യം പരാമർശിക്കാതായാൽ അതൊരു അപാകത തന്നെയാണ്.

ഉദ്യോഗസ്ഥ ദുഷ്പ്രഭുത്വത്തെ നിയന്ത്രിക്കാനും ജനങ്ങളാണ് ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ മേധാവികളെന്ന് തിരുത്തിക്കുറിക്കാനും, ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും ഭരണാധികാരികൾക്കുമായി വേണ്ടിവരുന്ന ചെലവിന്റെ തുക വെളിപ്പെടുത്തേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. മൊത്തം വരുമാനത്തിന്റെ വെറും ഇരുപതു ശതമാനം മാത്രമാണ് ക്ഷേമ - വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ലഭ്യമാകുന്നതെന്ന കാര്യം ധനതത്വ

ശാസ്ത്രത്തിനുതന്നെ അപമാനകരമാണ്. ഈ ഇരുപതുശതമാനത്തിൽ നിന്നാണ് അഴിമതി തുകയും, തട്ടിപ്പും, വെട്ടിപ്പും, കമ്മീഷനുമെല്ലാം പോകുന്നത്. കൂടാതെ കരാറുകാർക്കുള്ള അമിതലാഭം പണപ്പിരിവു വകയിൽ അവർ കാലാകാലങ്ങളിൽ രാഷ്ട്രീയക്കാരുൾപ്പെടെയുള്ളവർക്കു നൽകേണ്ടി വരുന്ന തുകകൾ, നോക്കിനിൽ പ്ലുകുലി, ഗുണ്ടാപ്പിരിവുകൾ തുടങ്ങിയവ യൊക്കെ കഴിഞ്ഞ് ബാക്കിയുള്ളതുമാത്രമാണ് സേവനങ്ങളായും ക്ഷേമ വികസന പദ്ധതികളായും നികുതി നൽകുന്ന ജനത്തിന് മടക്കിക്കിട്ടുന്നത് !!

മുൻവർഷത്തെ പ്രഖ്യാപിത പദ്ധതികൾക്ക് മുടക്കമോ കാലതാമസമോ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അവയെ തമസ്കരിക്കാതെ അതിന്റെ കാര്യകാരണങ്ങൾ അടങ്ങിയ വിശദാംശങ്ങളും പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങളും കൂടി ബഡ്ജറ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നത് നന്നായിരിക്കും.

അനിവാര്യമായ അധികാര വികേന്ദ്രീകരണം ഏറെ കൊട്ടിഘോഷിക്കപ്പെട്ട കാര്യമാണെങ്കിലും അത് ഇനിയും ഫലപ്രദമായി നടപ്പാക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. വരുമാനത്തിന്റെ വലിയൊരു ഭാഗം പാഴാക്കുന്നത് തുടർന്നുകൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു. ആർക്കും പ്രയോജനമില്ലാത്ത ചില ഉന്നതതല അനാവശ്യ ഓഫീസുകൾക്ക്



ആധുനിക ആഡംബര സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കാൻ മത്സരം നടക്കുമ്പോൾ, ജനങ്ങളുമായി നേരിട്ടുബന്ധമുള്ള ഓഫീസുകൾക്ക് അവഗണനയും അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ നിഷേധിക്കലുമാണ്. മാത്രമല്ല ഇത്തരം താഴേത്തട്ടിലുള്ള ഓഫീസുകളിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് താങ്ങാനാകാത്ത വീധമുള്ള അദ്ധ്വാനഭാരം ഇതിനും പുറമേയാണ്, ഉന്നതതല ഓഫീസുകളിൽ നിന്നുള്ള വിഡ്ഢിത്തങ്ങൾ നിറഞ്ഞ ഇണ്ടാസുകളുണ്ടാക്കുന്ന ആശയക്കുഴപ്പങ്ങളും പൊല്ലാപ്പുകളും. ഇത്തരം പ്രതിസന്ധികൾ കാരണം എന്തെങ്കിലും പ്രശ്നമുണ്ടായാൽ അതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം താഴേത്തട്ടിലുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ തലയിൽ കെട്ടിവെച്ച് ഉന്നതർ തലയുരും. സെക്രട്ടറിയേറ്റ് ഇടിച്ചുപൊളിച്ച് ചൊറിയണം നടന്നമെന്ന് കമ്മ്യൂണിസ്റ്റ് നേതാവായിരുന്ന സുഗതൻസാർ പറഞ്ഞത് വെറുതെയൊന്നു മല്ല.

ഒരു ഫയലിൽ തീരുമാനമുണ്ടാകാൻ നൂറുമുഴക്കവും അത്രയും ശിപായിമാരുടെ കൈകളും കയറിയിറങ്ങണമെന്ന സമ്പ്രദായം ഒരിക്കലും പുരോഗമനപരമല്ല. അപ്പോൾ സ്വാഭാവികമായും ഒരു ചോദ്യം ഉയരും. കൂടുതലാളുകൾക്ക് ഉദ്യോഗമാകുമ്പോൾ അത്രയും പേർക്ക് തൊഴിൽ ലഭിക്കില്ലേ എന്ന്. ചെയ്യാനായി എന്തെങ്കിലും ജോലിയുണ്ടെങ്കിലേ അതിനായി ആളിനെ നിയമിക്കാവൂ. മറിച്ചായാൽ തൊഴിൽ ദാനമാകില്ല, വെറും ശമ്പളദാനത്തിൽ മാത്രം അത് ഒതുങ്ങിപ്പോവുകയേള്ളൂ.

ട്രാൻസ്പോർട്ട് കോർപ്പറേഷന്റെ സ്ഥിതിയാണ് ഒട്ടുമിക്കവകുപ്പുകൾക്കും. നഷ്ടത്തിലാണ്. ട്രാൻസ്പോർട്ട് കോർപ്പറേഷൻ, വൈദ്യുതി ബോർഡ്, വാട്ടർ അതോറിറ്റി എന്നിവയ്ക്ക് നിരക്കുകൾ കൂട്ടാൻ പരിമിതികളുണ്ട്. മറ്റു വകുപ്പുകൾക്ക് നേരിട്ടുവരുമാനി

ല്ലാത്തതുകൊണ്ട് നികുതി വർദ്ധിപ്പിച്ച് ചെലവിനു നൽകാം. ഭരണരീതിയും അനാവശ്യ തസ്തികകളും അച്ചടക്കിമില്ലായ്മയും ഒരുപോലെതന്നെയാണ് എവിടെയും.

സംഘടനാ പ്രവർത്തനമെന്ന പേരിൽ ഒരു പണിയും ചെയ്യാതെ രാഷ്ട്രീയ പിൻബലത്തിൽ മേലുദ്യോഗസ്ഥരെ വിരട്ടിയും തെറിവിളിച്ചും രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തനം നടത്തിയും കറങ്ങി നടക്കുന്നവർക്ക് ശമ്പളവും ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകുന്ന ഏർപ്പാട് അവസാനിപ്പിക്കണം. ഇത്തരക്കാർക്കെതിരെ അച്ചടക്കനടപടികൾക്ക് വകുപ്പുണ്ടെങ്കിലും അത് നടപ്പാക്കരുതെന്ന അലിഖിതനിയമം ലംഘിക്കാനാർക്കും കഴിയില്ലല്ലോ ! രാഷ്ട്രീയ പ്രബുദ്ധതയാണ് കാരണം ! വിദേശ ജോലിക്ക് പോകുന്നവർക്ക് ശമ്പളവും മറ്റാനുകൂല്യങ്ങളും ഇല്ലാത്തതുപോലുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ പണിയെടുക്കാത്തവരുടെ കാര്യത്തിലുമേർപ്പെടുത്തി പാഴ് ചെലവുകൾ കുറയ്ക്കണം. ഇങ്ങനെ പലതരത്തിലുമുള്ള പാഴ്ചെലവുകൾ കുറച്ചും ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ പ്രവർത്തനക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിച്ചും വരുമാനം വർദ്ധിപ്പിക്കണം. അല്ലാതെ ജനങ്ങളുടെമേൽ അമിത നികുതിഭാരം അടിച്ചേൽപ്പിച്ചാകരുത് വരുമാനം കണ്ടെത്തൽ.

വളരെ ചെറിയ തുകയ്ക്കുള്ള ക്ഷേമ - വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് വൻതുകയ്ക്കുള്ള നോക്കുകൂലി സിദ്ധാന്തം ഇല്ലാതാകണം. അങ്ങിനെയാകുമ്പോൾ നിസ്സാരമായ നികുതി ചുമത്തലുകൾ വഴി വൻ വികസനം കൈവരിക്കാനാകും. പാഴ് ചെലവുകൾ യുക്തിസഹമായും നിഷ്പക്ഷമായും ഒഴിവാക്കുന്നതിൽ ഊന്നൽ നൽകിക്കൊണ്ടുള്ളതാകണം എപ്പോഴും ബഡ്ജറ്റുകൾ.





വൈരാഗ്യം - വെറുപ്പ് - പ്രതികാരം



Er. U.S. Ravindran (Rtd. EE)

ഒരു മനുഷ്യന്റെ നല്ല ഗുണങ്ങളാണ് സ്നേഹം, മനസ്സിലെ നന്മ, ചിന്താസൂക്ഷ്മത, ബുദ്ധി എന്നിവയൊക്കെ. എന്നാൽ കുറേപ്പേരിലേക്കി ലും ചില അധമ വികാരങ്ങളുമുണ്ട് - വൈരാഗ്യം, വെറുപ്പ്, പ്രതികാരബുദ്ധി പോലുള്ളവ. ഈ വികാരങ്ങൾക്ക് അടിമപ്പെട്ടാൽ അത് ഒരാളെ ലക്ഷ്യത്തിലേക്കുള്ള കുതിപ്പിൽ നിന്നും പാളംതെറ്റിക്കുന്നു, ശ്രദ്ധ തെറ്റിക്കുന്നു. നിശ്ചയ പൂർണ്ണതയുള്ള ഊർജ്ജത്തെ ഊറ്റിക്കളയുന്നു. അവസാനം ജീവിത വിജയത്തിലേക്കുള്ള സ്വന്തം യാത്രയെ തന്നെ അട്ടിമറിക്കപ്പെടുന്നു.

ആരോടെങ്കിലുമൊക്കെ വൈരാഗ്യമോ വെറുപ്പോ പ്രതികാരവാഞ്ചയോ തോന്നുകയാണെങ്കിൽ ഒരു നിമിഷം ഒന്നു മാറി ചിന്തിച്ചുകൂടെ, സ്വന്തം ജീവിത സൗഭാഗ്യങ്ങളെ പറ്റി? ഒരു പ്രത്യേക നിമിഷത്തിൽ വളരെ വിഷമിച്ചിരുന്നപ്പോൾ ഒരു വ്യക്തിയുടെ ഒരു നല്ല വാക്ക് അല്ലെങ്കിൽ ഒരു നല്ല പ്രവർത്തി നമ്മളിലുണ്ടാക്കിയ സന്തോഷംപോലെ നമുക്കും വേറെ പലർക്കും സന്തോഷവും സമാധാനവും നൽകാൻ സാധിക്കുകയില്ലേ?

പ്രതികാരബുദ്ധി, വെറുപ്പ്, വൈരാഗ്യം എന്ന മാലിന്യങ്ങളെ മനസ്സിൽനിന്നും ദൂരകളഞ്ഞ് ഒരു നല്ല വാക്ക് അല്ലെങ്കിൽ ഒരു നല്ല പ്രവർത്തി എന്ന ഒരു അനുഗ്രഹം മറ്റുള്ളവർക്ക് നൽകാൻ കഴിയുകയില്ലേ? നല്ലതോ, ചീത്തയോ, ഇതിനിടയിലുള്ളതോ ആയ വാക്കോ പ്രവർത്തിയോ നേരിടുകയാണെങ്കിൽ അതിനെ അനുഗ്രഹിച്ച് മുന്നേറുക. മേൽ പറഞ്ഞ അധമ വികാരങ്ങൾ പലപ്പോഴും തിരിച്ചടിക്കാൻ കാരണമാകുന്നു; നഷ്ടങ്ങളിൽ കൊണ്ടെത്തിക്കുന്നു. അങ്ങിനെ നഷ്ടങ്ങളിൽ സ്വയം കൊണ്ടെത്തിക്കേണ്ടതുണ്ടോ? ഒരാളിൽ നിന്നും ഒരു മുറിവ് പറ്റിയാൽ തിരിച്ചയാൾക്ക് മുറിവേൽപ്പിക്കണമെന്ന മനോഭാവം പ്രഥമ

നിമിഷത്തിൽതന്നെ ഉപേക്ഷിക്കുക. വെറുപ്പ്, വൈരാഗ്യം, പ്രതികാര മനോഭാവം എന്ന വികാരങ്ങൾ ആരോടായാലും എന്തിനോടായാലും മനസ്സിൽ ഉൽഭവിക്കുന്നതിനു മുൻപുതന്നെ അവസാനിപ്പിക്കുക. നമുക്ക് അതു ചെയ്യാൻ സാധിക്കും.

അഭിമാനക്ഷതം ഏറ്റു അപമാനമുണ്ടായി എന്നു തോന്നുന്ന നിമിഷം പ്രതികാരമനോഭാവം നമ്മുടെ ശക്തിയെ പിന്നോട്ടു തള്ളുന്നു. വികാരം വിവേകത്തെ അതിക്രമിക്കുന്നു. തലയിൽ പെരുപ്പ് കയറുന്നു. അങ്ങിനെ രണ്ടു കൂട്ടർക്കും - അങ്ങിനെയുള്ള സ്ഥിതി വിശേഷം ഉണ്ടാകാൻ ഉത്തരവാദിയായ ആൾക്കും അതിനോട് അതേ രീതിയിൽ പ്രതികരിക്കാൻ ശ്രമിച്ചയാൾക്കും - പരിക്ക് പറ്റും. പ്രതികരിക്കാതിരുന്നതുകൊണ്ട് അതിൽ നിന്നും ഒഴിഞ്ഞു മാറുകയാണെന്നും ഭീരുവാണെന്നും അർത്ഥമാക്കേണ്ടതില്ല. മറിച്ച് ആ സ്ഥിതി വിശേഷം എന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലാണെന്നും ഞാൻ അതിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലല്ലെന്നും ബുദ്ധിപൂർവ്വവും ബോധപൂർവ്വവുമായ തീരുമാനമെടുക്കലാണത്. ഇത് പരീക്ഷിച്ചു നോക്കാവുന്നതാണ്. തീർച്ചയായും ആ തീരുമാനം ഫലവത്തായിരിക്കും. ഇത് ഒരാളുടെ നിഷ്പക്ഷ പൂർണ്ണമായ ഉദ്ദേശ്യങ്ങളെ മിനുക്കിയെടുക്കുന്നു. വിജയത്തിന്റെ പാതയിൽ റെക്കോഡ് സമയംകൊണ്ട് മുന്നേറാം.

ഒരു മനുഷ്യജീവിയോട് വൈരാഗ്യം തോന്നുക എന്നത് തികച്ചും അധമമായ



വികാരമാണ്. അതുകൊണ്ട് വിശേഷാൽ ആർക്കും ഒന്നും നേടാനില്ല. ഒരാളുടെ ഗമ കൂടുന്നുമില്ല. പ്രതികാര ബുദ്ധി മനസ്സിൽ തങ്ങി നിൽക്കുമ്പോൾ നിഷേധാത്മക ചിന്തകൾ മാത്രമേ മനസ്സിൽ ഉണ്ടാകുകയുള്ളൂ. അത് ജീവിതവിജയത്തിന് വിപരീതമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നു. മനസ്സിന്റെ ഊർജ്ജം നഷ്ടപ്പെട്ടുകൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു. നമ്മുടെ വിലപിടിപ്പുള്ള സമയത്തെ നിഷ്ക്രിയാത്മകമാക്കുന്നു. പലപ്പോഴും പകപോക്കാനും മറ്റും ചിലർ നഷ്ടപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന സമയവും ഊർജ്ജവും എത്രയാണെന്ന് മനസ്സിലാക്കുമ്പോൾ അവരോട് സഹതാപം തോന്നാറുണ്ട്. “ഞാൻ അവനെ/അവളെ ഒരു പാഠം പഠിപ്പിച്ചിട്ടേ അടങ്ങൂ, ഞാൻ അവനെ/അവളെ നിലയ്ക്ക് നിർത്തും.” തുടങ്ങിയ അട്ടഹാസങ്ങൾ നമ്മൾ പലപ്പോഴും കേൾക്കാറുള്ളതാണ്.

വെറുപ്പ് എന്ന വികാരം ഒരു അമ്പലോലയാണ്. കൃത്യമായി പറഞ്ഞാൽ ബുമറാങ്ങ് പോലെ. മറ്റുള്ളവരുടെ നേരെ തൊടുത്തുവിട്ടാൽ അവസാനം തൊടുത്തു വിട്ടവനിൽ തന്നെ ശക്തിയോടെ തിരിച്ചെത്തുന്നു. വെറുപ്പ് ഇരുവശത്തും മുർച്ചയുള്ള വാളുപോലെയുമാണ്. വിജയത്തിന്റെ പാതയിലേക്കുള്ള യാത്രയിൽ നമ്മുടെ കാലുകൾ മരവിപ്പിക്കുന്ന ബ്ലോക്കുകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നു. സ്വതന്ത്രമായി പ്രവർത്തിക്കാനാവാതെ കൈകെട്ടിയിട്ട പോലെയുള്ള അവസ്ഥയിൽ കൊണ്ടുചെന്നെത്തിക്കുന്നു. ആരെയൊക്കെ നാം വെറുക്കുന്നു; അത്രതന്നെ ഘനം മനസ്സിനും കൂടിവരുന്നു. അതിന്റെ പരിണിത ഫലങ്ങൾ വെറുക്കുന്നയാൾക്കും വെറുക്കപ്പെട്ടയാൾക്കും കിട്ടിക്കൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു. അത് ചാക്രികമായി തുടർന്നുകൊണ്ടേയിരിക്കുകയല്ലാതെ വെറുപ്പിന് അന്ത്യമില്ല. ഗണിതശാസ്ത്രത്തിൽ രണ്ട് നെഗറ്റീവുകൾ ചേർന്നാൽ പോസിറ്റീവ് ആകുമെങ്കിലും വെറുപ്പിന്റെ കാര്യത്തിൽ അതു ശരിയല്ല. പ്രതികാരബുദ്ധി എപ്പോഴും ശക്തിയുള്ളതായിരിക്കും. ന്യൂട്രലിൽ കിടക്കുന്ന കാറിന്റെ

എഞ്ചിന് ആക്സിലറേറ്റർ പൂർണ്ണമായി അമർത്തി പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ ഉണ്ടാകുന്ന ഊർജ്ജം നിഷ്ഫലമാകുന്നതുപോലെ പ്രതികാര ഊർജ്ജം നിഷ്ഫലമാക്കി വ്യക്തിയുടെ രക്തസമ്മർദ്ദവും ചൂടും വിയർപ്പും കൂട്ടാൻ മാത്രമേ ഉപകരിക്കുന്നുള്ളൂ. എവിടെയും കൊണ്ടെത്തിക്കുന്നില്ല. ഇത് വിജയത്തിലേക്കുള്ള യാത്രയിൽ വലിയ തടസ്സമാണ്. ക്രിയാത്മക ചിന്തകൾ മനസ്സിൽ നിന്നും അപ്രത്യക്ഷമാകുന്നു. മാനസിക പിരിമുറുക്കം കൂടുന്നു. നല്ല പ്രവർത്തികൾ ചെയ്യേണ്ട സമയം വ്യഥാവിൽ ചെലവായി പോകുന്നു. ഇന്ന് ലോകത്ത് സംഭവിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന മനുഷ്യത്വത്തിനുള്ള മൂല്യചൂതി വൈരാഗ്യം, വെറുപ്പ്, പ്രതികാരം എന്നീ അധമ വികാരങ്ങളുടെ പരിണിത ഫലങ്ങളാണ്.

വെറുപ്പിനെ സ്നേഹമാക്കി മാറ്റുക എന്ന പ്രക്രിയ ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും കാഠിന്യമുള്ള പ്രക്രിയയാണ്. അത് ഒരു സാധാരണ ലോഹത്തെ സ്വർണ്ണമാക്കി മാറ്റുന്നതുപോലെയാണ്, ഈ രസതന്ത്രം ഓരോരുത്തരേയും ഏറ്റവും അധമ വികാരത്തിൽ നിന്നും ഏറ്റവും ഉൽകൃഷ്ടമായ വികാര വിചാരങ്ങളിലേക്ക് കൊണ്ടുചെന്നെത്തിക്കലാണ്. അത് ഓരോരുത്തരേയും സ്വർണ്ണംപോലെ വിലപ്പെട്ടതാക്കി മാറ്റുന്നു. ഒന്നു പരീക്ഷിച്ചുനോക്കൂ. വെറുപ്പ്, വൈരാഗ്യം, പ്രതികാരം എന്നിവയെല്ലാം എനിക്ക് നിക്ഷേപയോഗ്യമല്ല എന്നൊരു തീരുമാനം എടുത്തുനോക്കൂ. അർത്ഥവത്തായത് മാത്രം ഉൾക്കൊണ്ടുകൊണ്ട് മുന്നോട്ട് നീങ്ങുക. തിരിഞ്ഞുനോക്കുമ്പോൾ ജീവിതത്തിൽ നേട്ടങ്ങളുടെ മാത്രം ഒരു ആൽബം കാണാം. നിരാശകളുടെയും ദുഃഖങ്ങളുടെയും പേജുകൾ കുറവായിരിക്കും. ഭാഗ്യംകൊണ്ട് കിട്ടിയ മനുഷ്യ ജീവിതം ഏറ്റവും നന്നായി ഉപയോഗിക്കൂ. 2018 ഈ പുതിയ ചിന്തയുമായി ആരംഭിക്കാം.





A New Cure for Alzheimer's?

Er. Geetha Lakshmi

(Courtesy : Jayakumar N : Home Remedies)

The future treatment of Alzheimer's disease looks promising. Thanks to this new study. In a mouse model, researchers improved cognitive function by reducing the plaques that kill neurons in Alzheimer's patients. According to the study, researchers were able to reverse the formation of amyloid plaques, which gradually kill neurons in patients with Alzheimer's disease in the brains of mice. This essentially reversed the condition. In addition, aside from the reduction of plaques that impair communication between brain cells, the mice also experienced cognitive improvement.

The findings of the study were detailed in the *Journal of Experimental Medicine* by the team from the Cleveland Clinic Lerner Research Institute in the U.S.. The authors achieved these results by gradually depleting an enzyme that plays a part in the formation of the plaques, known as BACE1.

But, how is Alzheimer's in a patient identified? This is done through an abnormal buildup of beta-amyloid peptide, a protein that can build into the large amyloid plaques in the brain that are a telltale sign of the deadly, and incurable disease. BACE1 helps produce beta-amyloid peptide. For this reason, inhibiting the enzyme with drugs could ultimately open the door to effective Alzheimer's treatments by halting the buildup.

Furthermore, researchers also tested the hypothesis by engineering a group of mice that lose the BACE1 enzyme as they grow older. While mice that lacked the enzyme altogether were found to suffer neurological defects, those who stopped producing it over time remained healthy. In order to discover how this new genetic makeup performs against Alzheimer's the researchers then bred their healthy mice with others engineered to develop the disease. In doing so, they found that while amyloid plaques started building up in the brain of the offspring, they also disappeared as the mice progressively lost the BACE1 enzyme.

The authors explained that such promising result don't come without caveats. Firstly, the experiment has only been performed in a mouse model, and as you can imagine there is no guarantee that comparable results will be achieved in humans. In addition, BACE1 takes part in many other important processes in the body, and drugs that progressively destroy it could have serious side effects.

Unfortunately, treating Alzheimer's disease is a difficult and often heartbreaking process. The research discovered here is neither a miracle nor is it a missed target. It might be the first step towards realizing such an effective treatment. Given these early results, it seems to be a worthwhile avenue to pursue.





കവീന്ദ്ര

ഓർമ്മകളിൽ നവരാത്രി

കുമാരി. പ്രഭാ പാൽരാജ്

(D/o. Er. H. Palraj)

വീണൊവാദിനി വാഗ്ദേവതേ
 ഗൃഹാതുരത്വം പേറുന്നോരോർമ്മകളായ് ഞാൻ
 നിൻപാദസേവ ചെയ്യട്ടെ അല്ലും പകലും
 ശൈശവം തന്നിൽ താതന്റെ മടിയിലിരുന്നാദ്യാ-
 ക്ഷരം കുറിച്ചതും നവരാത്രി മണ്ഡപത്തിൽ
 ബൊമ്മക്കൊല്ലു ദർശിച്ചതും ഭവനത്തിലും
 ബൊമ്മക്കൊല്ലു വച്ചതും ഓർമ്മയിൽ
 മധുരതേനായി കിനിയുന്നു.
 എൻ മനം എന്നിൽ നിന്നകലുമ്പോൾ
 അതെന്നിടം തന്നെ ചേക്കേറണമേ തായേ
 ഏതോ ദേവശാപത്താൽ ദേവി നീ
 മൗനിയായതും ശാപമോക്ഷമടഞ്ഞു
 വാശിതം സ്വായത്തമാക്കിയതും
 രവിവർമ്മ ചിത്രമായ് പതിയുന്നു എന്നിൽ
 അഷ്ടസരസ്വതി പുജചെയ്യാം ഞാൻ
 അഷ്ടലക്ഷ്മിതൻ ഐശ്വര്യം കാക്കാം ഞാൻ
 വിദ്യാതടസ്സം മാറ്റേണമേ
 എന്നെന്നും എന്നെ കാക്കേണമേ
 പോറ്റമ്മയാം കേരള മണ്ണിൽ
 അക്ഷരഭ്യാസികൾ മൂന്നിൽ നിൽക്കുമ്പോൾ
 ദേവീ കടാക്ഷം അരുളേണമേ തായേ
 വീണമീട്ടേണമേയെന്നുമെന്നും !

*

65TH ANNUAL GENERAL BODY

**&
NATIONAL SEMINAR**

of KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

will be held on 12th & 13th May 2018 at Ernakulam

**" Central & State Ministers, Eminent leaders and
Technologists will be participating "**



കവീത

“ ഓർമ്മകൾ ”



Er. പി. രാമചന്ദ്രൻ, അഴീക്കോട്
Assistant Engineer, (Rtd)

ഓർമ്മകൾ പിരിയാതെ
 പിന്തുടർന്നീടുന്നു
 മധുരിക്കും, കൊതിപ്പിക്കും
 കരയിക്കും, ചിരിപ്പിക്കും
 ഓർമ്മകളൊന്നൊന്നായി
 വന്നെത്തിടുന്നു !
 ബാല്യ കൗമാര യൗവ്വന വാർദ്ധക്യ-
 സ്മരണകൾക്കെന്തൊരു മധുരിമ പോൽ !
 പോയകാലത്തെ യാതനകളൊക്കെയും
 ഇപ്പോൾ ചികയുമ്പോൾ ഒരു കടംകഥപോൽ !.
 ശിശുവായി പിറന്ന്
 വൃദ്ധരായിടുന്നതിൻ മദ്ധ്യേ
 കാണുന്ന യീ വിസ്മയങ്ങൾ
 എങ്ങോ പോയി മറയുന്ന
 കാലത്തിൻ കേളിയല്ലോ !
 ശത്രുമിത്ര ഭൗതിക ആത്മീയ -
 ബന്ധങ്ങളൊക്കെയും
 സഞ്ചിതകർമ്മ ഫലങ്ങളാൽ
 സംജാതമാകുന്നതും
 മായാകൽപ്പിതം മാത്രം !
 “ശത്രുക്കളല്ല ശത്രുക്കളാകുന്നതു
 മിത്രഭാവേന ചാരമരുവിന
 ശത്രുക്കൾ ശത്രുക്കളാകുന്നതേവനും”
 ഈ ഉലകത്തിൻ നിയതിക്ക്
 എന്തു നിഷ്ഠ !





ശ്രീ. കെ. ശശിധരന്റെ 'അനുഭവങ്ങൾ അനുഭൂതികൾ' എന്ന പുസ്തകത്തിന്റെ പ്രകാശനം മന്ത്രി കടന്നപ്പള്ളി രാമചന്ദ്രൻ ശ്രീ. സി. അനിൽകുമാറിന് നൽകി നിർവ്വഹിക്കുന്നു.

പുസ്തക പ്രകാശനം

2018 ജനുവരി 28 വൈകുന്നേരം 4.30ന് കണ്ണൂർ കോളേജ് ഓഫ് കോമേഴ്സിൽ വെച്ച് ശ്രീ. കെ. ശശിധരൻ, (റിട്ടയേർഡ് അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ, കെ.എസ്.ഇ.ബി) രചിച്ച 'അനുഭവങ്ങൾ അനുഭൂതികൾ' എന്ന പുസ്തകത്തിന്റെ പ്രകാശനം മന്ത്രി കടന്നപ്പള്ളി രാമചന്ദ്രൻ ശ്രീ. സി. അനിൽകുമാറിന് നൽകി പ്രകാശനം ചെയ്തു. ഡോ. സി.എച്ച്. അബ്ദുബക്കർ ഹാജി അദ്ധ്യക്ഷത വഹിച്ചു. ശ്രീ. ആർ. പ്രസാദൻ പുസ്തകം പരിചയപ്പെടുത്തി. എഞ്ചി. സി. ബാലകൃഷ്ണൻ, അഡ്വക്കേറ്റ്. ടി.കെ. എബി. കെ.ഇ. രാജരാജൻ നായനാർ, ശ്രീ ഇ.വി.ടി. നമ്പ്യാർ, എന്നിവർ ആശംസകൾ അർപ്പിച്ചു.



Letters to the Editor
കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം
 Chief Editor, Hydel Bullet,
 KSEB Engineers' Association, Panavila
 Thiruvananthapuram - 01, Phone : 0471 - 2330696
 Email : hydelbulletin@gmail.com

 മലയാളത്തിലുള്ള ലേഖനങ്ങൾ എഴുതി തയ്യാറാക്കിയോ, PDF ഫോർമാറ്റിലോ അയച്ചുതരണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.



Letter by Association



KSEBEA 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

Dr. E. Mohammed Sherief

General Secretary

Er. G. Shaj Kumar

Treasurer

Er. V. Vishnu Prabhu

Vice- Presidents

Er. B. Sreekumar (S)

Er. N.T. Job (N)

Organising Secretaries

Er. J.S. Raji (S)

Er. V.S. Vivek (N)

Secretaries

Er. M. Muhammed Rafi (HQ)

Er. B. Nishanth (S)

Er. Bipin Shankar Pariyaman (SM)

Er. G.P. George (RA)

Er. Susan Joseph (WE)

Er. K. Nagendra Bhat (N)

KSEBEA/Letters/2017-18 /

03-02-2018

To

**The Chief Personnel Officer
Kerala State Electricity Board Ltd.**

Sir,

Sub : Online General Transfer Guidelines - Officers – modified draft –concerns & Suggestions-reg.

Ref : 1. Meeting held on 19-12-2017 & 25-01-2018 with Associations of officers.

2. Our letter dated 29-12-2017 addressed to that office.

3. Draft circulated vide Letter No .PSI(A)/ 13/ Tr:guidelines /officers/2018 dated 01-02-2018

We submit our grave concerns regarding the Draft of the revised Guidelines, circulated vide ref (3).

Based on the discussions, in the first meeting, Association had submitted several suggestions to be considered while revising the Guidelines of officers. The same points were again discussed in the second meeting held on 25-01-2018. Neither the suggestions nor the genuine points discussed in the meetings were not seen considered in the draft. Once again we are submitting the modifications to be incorporated in the draft referred (3) before presenting the revised draft to the Board.

- **Clause -II(6) may be deleted** or modified such that the posts identified for flagging, which are to be reserved for administrative reasons, as stated, should be declared, in advance by the Board, (not by the Chief Engineer (HRM)), preferably with reasons, before inviting application for transfer. It may be limited to one year.
It may be noted that the concept of flagging will spoil the good intention of service index and the eligibility gained by the employee while selecting his place of choice. There is provision for Administrative Protection as per Clause -10(p), defining specific purpose. Further in, Clause -18 of the General Conditions of the Order, there is provision for posting of Engineers/Officers to any post in exigency of service and as decided by the Board of Directors. So, the purpose of "Administrative Convenience" can easily be achieved.
- **Clause -II(7) may be made applicable** to those officers in Electrical wing and working in Generating stations of KSEBL
- **Clause -9 (iii) ,Retirement Weightage (W3) may be avoided** and officer having two years remaining service prior to retirement may be protected from transfer as in the case of work men.
- **Clause 10(k) SC/ST protection may be retained** as per the previous guidelines
- **Clause 10(o) Provision of 10 year protection given for Infertility treatment may be revised**, change in incumbency after 3 / 5 year may be incorporated, but within the District / 40km range.
- **Clause -11 may be revised:** Centralized medical committee may be formed at HRM level with a medical officer, for the final scrutiny of the requests forwarded from the District Committees. District committees shall only verify the requests and forward the list for scrutiny at HRM level.
- **Clause -13 may be modified** so that the Protection given to ladies should be limited to 50% and it should be considered only for 80% domicile posting . Other cluster posting should be strictly based on index / incorporate State wide Indexing.



- **Clause -14** may be modified such that, no officer shall be shifted/ transferred, under normal circumstances, irrespective of INDEX, before completing 3 years in a place, except for the incumbents protected through Administrative reasons/ flagged posts.
- **Clause -17** may be made applicable to the Electrical wing also, as so may incumbents from Kollam and Alappuzha are working in Thiruvananthapuram & Kottayam, respectively, due to unavailability of sufficient places in those Districts, for accommodating the domicile employees of Kollam and Alappuzha. The same may be extended to Ernakulam and its adjacent cluster.
- Draft is silent about the Transfer & Posting of AEEs, already posted in PMUs, which are to be addressed clearly.
- **Newly recruited Assistant Engineers (E), may also be allowed to apply for General Transfer-2018.**
- Index should be finalized and published in advance by incorporating the corrections made, before inviting application for transfer.
- Protection, to take care of the aged and sick parents [with genuine supporting documents] may also be included.
- Deemed Domicile concept may be revisited so that this will not be applied to an incumbent posted to the same District, other than the declared domicile, again after a break period.
- Need based posting strength may be considered instead of Posting Strength and the vacancies shall be filled through promotions/ recruitment. It may be finalized and published, in advance before inviting application.

The following points, already submitted earlier may also be considered favourably

- Domicile declaration should be recorded in the Service Book and incumbency modification/ correction etc. should be done, strictly as per Service Book details.
 - Constitute a committee by including software experts from all association of officers, for finalizing SRS of the revised ONLINE module, arrange demonstration of the software logics to the Functional Committee and HRM.
 - Deemed domicile concept should be extended to all Districts except **Generating Stations, isolated area** and for those working in **Districts Adjacent to their declared Domicile.**
 - Office preference Index and value of K should be revised and streamlined.
 - ONLINE Software may be modified to accommodate transfer requests of newly joined AEs.
- We request that the ONLINE software may be subjected to a scrutiny for its functionality and process logics, by a competent authority/ approved software testing agency. Also requested to **conduct a test run / presentation of the above software** before the functional committee, constituted for formulating the SRS of the online transfer module.

Therefore we earnestly request that the revised guidelines may be modified by incorporating the above suggestions as well as our earlier suggestions, submitted vide letter referred (3) above. It is also requested that the final draft may be discussed in a meeting with representatives of officers / in the committee, before presenting it to the Board for approval.

Yours faithfully,
Sd/-

GENERAL SECRETARY

Copy to:

1. The Chairman & Managing Director
2. The Director (GC & HRM)



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

Dr. E. Mohammed Shreef

General Secretary

Er. G. Shaj Kumar

Treasurer

Er. V. Vishnu Prabhu

Vice- Presidents

Er. B. Sreekumar (S)

Er. N.T. Job (N)

Er. Bipin Sankar Periyaman (SM)

Er. C.P. George (RA)

Er. Susan Joseph (WE)

Organising Secretaries

Er. J.S. Raji (S)

Er. V.S. Vivek (N)

Secretaries

Er. M. Muhammed Rafi (HQ)

Er. B. Nishanth (S)

Er. K. Nagaraja Bhat (N)

KSEBEA/Letters/2017-18 /

15-02-2018

To

**The Chief Personnel Officer
Kerala State Electricity Board Ltd.**

Sir,

Sub : Financial stability of EWF - Suggestions-reg.
Ref : 1. Our letter dated 04-02-2016 addressed to that office.
2. That office letter PS V/EWF/Sub- committee/2018
dated 22-01-2018

Please refer to the letter under reference (1), where in several suggestions were submitted for improving the financial stability of Welfare Fund. Subsequently, based on the discussions held in this regard and the "chart of enhancement" circulated, KSEBEA is submitting the following for further improvement of the financial viability of the Fund .

1. The member subscription may be enhanced to Rs.300/- PM with Board contribution of Rs.60/- PM and Death Benefit of Rs.8 lakh.
2. Compensation given for fatal accident may be enhanced appropriately.
3. Other suggestions submitted vide ref(1) may also be considered positively.

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

KSEBEA/Letters/2017-18 /

16-02-2018

To

The Chief Engineer(HRM)
Kerala State Electricity Board Ltd.

Sir,

Sub : Online General transfer guidelines - officers - 2018 - Suggestions regarding
Flagged posts -submitting - reg.

Ref : 1. Letter NoEB7/Gnl/Online Transfer/Officers/2018/01 dated 14-02-2018

2. Our letters even no dated 29-12-2017 & 03-02-2018 submitted to the CPO, KSEBL

We have already submitted our comments, regarding flagged posting, along with other suggestions, vide letters referred (2) above, for the modification of guidelines of officers in which Association had clearly explained our stand and opinion regarding the flagged posts. We are in the same opinion that **Flagged posting should be avoided** and the posts which are to be reserved for administrative reasons may be declared, in advance, by the Board, before inviting application for transfer and it may be limited to one year.

But, it is very much surprising that your good office is seeking suggestions on the same matter, which had already discussed in the earlier meetings conducted by the Director (GC&HRM).

In the draft guidelines, **Clause -I(6)** may be **deleted or** modified such that the posts identified to be reserved for administrative reasons, should be declared, in advance by the Board, preferably with reasons,. It may be noted that the concept of flagging will spoil the good intention of service index and the eligibility gained by the employee while selecting his place of choice.

There is provision for **Administrative Protection** as per **Clause -10(p)** of the draft guidelines, defining specific purpose. Further in, **Clause -18** of the General Conditions, there is provision for posting of Engineers/Officers to any post in exigency of service and as decided by the Board of Directors. So, the purpose of "Administrative Convenience" can easily be achieved through Clause 10(xvi) and /or Clause-17 of the General Conditions. **Hence, the need for flagged post is unnecessary and redundant and we strongly demand that the unfair clause of flagged posts be removed from the guidelines.**

We once again request that that the clause of flagged posts be removed from the guidelines of officers, to ensure transparency and smooth implementation of Online transfer process.

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

KSEBEA/Letters/2017-18 /

29-01-2018

To

**The Chairman & Managing Director
Kerala State Electricity Board Ltd.**

Sir,

Sub : Pension - Master Trust Fund – concerns -reg.

KSEB Engineers Association congratulates you on assuming the new office of Chairman and Managing Director of KSEBL and promise to extend our whole hearted co-operation in developing the company into a world class electricity utility delivering quality service and product to the consumers.

We, however, have certain concern on some issues that needs to be attended immediately for long term survival sustenance of the company. We invite your attention to the serious issue relating to the Master Trust Fund and payment of terminal and pension benefits to employees.

We understand that though the **Master Trust Fund** has been formally constituted way back in 2013, the fund has not been in fully operational till date though the issue of income tax related to the income generated by the trust, has been resolved. We learn that the income from the sum granted by the State Government and that paid by KSEBL has not been properly managed to generate additional fund to meet the future financial requirement of the fund. The action taken by the Board of Trustees and Principals in this respect is also not clearly known. The Trust deed and by-Law envisage that the Board of Trustees has to meet periodically to review and manage the Fund. We find that there is no public document on the policies and programs chartered by the Trust Board.

In a recently published Tariff Regulation by the State Regulatory Commission, it is has been declared that the interest relating to the Trust Fund can only be booked in the ARR and that the liability towards repayment of Bonds and other investments will not be included in the ARR. Therefore we feel that the present way of managing the pension and terminal liabilities directly by the Company has to be terminated and the Trust operation has to be made fully functional. We find no benefit in postponing the present payment to future. The liability would eventually accrue and go out of control.

We also suggest that the Board of Trust may consider generating additional income by investing in mutual funds etc . with advice from Professional Fund Managers and consultants. Therefore, we earnestly demand that the Board of Trustees may meet urgently to formulate a firm action plan and publish a white paper on the matter soon. We also request that at least one Trustee, may be nominated from the Engineers & Officers Associations.

We once again affirm our support in this regard.

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

KSEBEA/Letters/2017-18 /

19-02-2018

To

**The Chairman & Managing Director
Kerala State Electricity Board Ltd.**

Sir,

Sub : Online General transfer guidelines - officers - modified DRAFT - concerns-reg.

- Ref : 1. Draft of the Revised Guidelines of Officers
2. Our suggestions dated 29-01-2018 & 03-02-2018 ,submitted to the CPO.
3. Letter NoEB7/Gnl/Online Transfer/Officers/2018/01 dated 14-02-2018 of the CE(HRM)

We may be permitted to submit the following concerns regarding the **modification of guidelines of officers**.

Two meetings were conducted by the Director(GC&HRM),seeking suggestions from the Associations of officers, for the proposed modification of transfer guidelines of officers. Based on the discussions held in those meetings, Association had furnished many suggestions vide ref(2) above. But, none of the genuine suggestions were seen considered, in the modified draft. Surprisingly, the Chief Engineer(HRM) has sought opinion of associations of officers ,on **Flagged Posting**, for which associations had submitted suggestions to the CPO.

It may be noted that minutes of the last meeting held on 03-02-2018, is yet to be circulated and none of the concerns raised in the meeting have been addressed in the revised draft . **Flagged posting & additional protection given to women officers** are serious concerns, to be addressed as they would seriously jeopardize the genuine rights of officers.

Therefore we earnestly request that the **transfer guidelines of officers, may be modified by incorporating the genuine suggestions submitted in this regard and the same be discussed in a meeting among associations of officers, before finalizing and presenting the same to the Board for final approval.**

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

KSEBEA/Letters/2017-18 /

19-02-2018

To

**The Chairman & Managing Director
Kerala State Electricity Board Ltd.**

Sir,

Sub : Online General transfer guidelines - officers - modified DRAFT - clarification -submitting--reg.

Ref : 1.. Draft of the Revised Guidelines of Officers
2 .Our letter 19-02-2018 submitted to your good office.

We thank you for the patient hearing and the discussions we had today, regarding the ONLINE TRANSFER GUIDELINES of officers. Based on the discussions and the concerns submitted vide ref .(2), we are submitting the clarification pointed out , regarding the flagged posts. It may be noted that, as per **clause 1(6)** of the draft guidelines "**the number of flagged posts are limited to 5% of each category in each District**" (copy of the relevant page is enclosed for your kind information).

Once again, we request your kind intervention to streamline the transfer guidelines of officers, by incorporating the genuine suggestions submitted in this regard. Also requested to call a meeting of all associations of officers , before finalizing the same.

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

No. KSEBEA/Letters/2017-18/

23-02-2018

To

**The Chief Engineer (HRM)
Kerala State Electricity Board Ltd.**

Sir,

Sub:- posting strength of officers - comments- reg.

Ref:- meeting held on 22-02-2018 in connection with arriving posting strength of officers in KSEBL

This has reference to the meeting held on 22-02-2018, regarding posting strength of officers and the subsequent e- mail communication from that office.

Association had raised objection against this clandestine proposal of arriving posting strength based on the **present working strength**, as this would spoil the whole objective of arriving a need based posting strength in KSEBL. We are in the opinion that the need based **sanctioned strength** should be considered for posting and the remaining may be filled **through promotions / recruitments**. Also request that the reduction / increase in posting strength may be uniformly applied to all cadres in KSEBL.

It is very surprising to note that the posting strength of AEEs in three major mace. subdivisions of Idukki Power Station is kept zero , one each places of AEE(E) are also reduced /kept zero at Idamalayar, Lower periyar & Panniyar power stations. Also,posting strength of AEE(E) at Transmission Sub Division, Thalassery ,is made zero where as posting strength is one in other smaller Transmission Sub Divisions, especially in Kannur District. Transmission Sub Division, Thalassery comprises of five Transmission sections with five 110kV Substations and four nos of 33 kV substations is also kept as zero. This is suspected to be a biased one as the AEE working at Transmission SD Thalassery is a member of our Association.

It is requested that Posting strength in Generation area and major Transmission SDs may not be reduced or made zero. It is suggested that either the AEE place in HRD cell can be temporarily deployed to the Generation area as there is an AE place available at HRD. Also suggested that AEE(E) place under Chief Engineer(HRM) may



also be temporarily deployed to Generating stations or wherever AEE (E) places are more essential. Also request that IT wing postings may be made transparent and justifiable as per the requirement.

The following are some of the important AEE (E) places where posting strength is kept zero, which has to be filled for the smooth functioning of the respective offices.

Sl.No.	Sub Divisions	SS	WS	Posting strength 2018	Requirement
1	Exciter & Controls MaceSD, Moolamattom	1	0	0	1
2	Transformer Mace SD, Moolamattom	1	0	0	1
3	Governor Mace SD, Moolamattom	1	0	0	1
4	TNMS SD, Kalamassery	1	0	0	1
5	Lower periyar GSD	8	0	6	8
6	Transmission Sub Division Thalassery (five Transmission sections with five 110kV Substations and four nos of 33 kV substations)	1	1	0	1

We also suggest that, either the revival of Asst. Engineer (E) places may be carried out as per the prevailing G.O or convert all the 37 REVIVED places, up to shornour, back and promote equal number of AEs so that a uniform pattern can be maintained in the offices across the State and further promotions can be given to the senior most Asst. Engineer(E). This may also avoid the bulk transfer of Asst.Engineer (E), those who are in the verge of transfer, especially in Thiruvananthapuram ,Kollam, Ernakulam etc., before completing the stipulated 3 years in a station/ District. It may also solve the shortage of AEE(Ele) places. Anyhow , the list of places where posting strength is found zero, to be made minimum, based on the need based strength is attached as **Annexure** for your kind consideration.

We humbly request that the suggestions proposed above may be considered and posting strength may be finalized and published in KSEBL website before inviting application for online general transfer.

Yours faithfully,
Sd/

-GENERAL SECRETARY



കെ.എസ്.ഇ.ബി. ലിമിറ്റഡിലെ ഓഫീസർമാരുടെ സംഘടനകൾ സംയുക്തമായി ബഹു. ചെയർമാൻ & മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർക്ക് സമർപ്പിക്കുന്ന നിവേദനം

ഓഫീസർമാരുടെ ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഗൈഡ് ലൈൻസ് പരിഷ്കരിക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി ഡയറക്ടർ(ജി.സി.& എച്ച്.ആർ.എം.) ഓഫീസർമാരുടെ സംഘടനകളുമായി രണ്ട് വട്ടം ചർച്ചകൾ നടത്തിയിരുന്നു, എന്നാൽ, രണ്ടാമത് നടന്ന ചർച്ചയുടെ മിനിട്ട്സ് ഇതുവരെ സംഘടനകൾക്ക് നൽകിയിട്ടില്ല. പ്രസ്തുത ചർച്ചകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിരവധി നിർദ്ദേശങ്ങൾ സംഘടനകൾ രേഖാമൂലം ചീഫ് പേഴ്സണൽ ഓഫീസർക്കു എഴുതി സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. എന്നാൽ, പ്രസ്തുത നിർദ്ദേശങ്ങളോ ചർച്ചയിൽ ഉയർന്നുവന്ന ഭൂരിപക്ഷാഭിപ്രായങ്ങളോ പരിഗണിക്കാതെ ഒരു സംഘടനയിലെ ചില നേതാക്കളുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ മാത്രം ഉൾപ്പെടുത്തിയാണ് പരിഷ്കരിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങളുടെ കരടു പ്രസിദ്ധീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഇത് ബഹുഭൂരിപക്ഷം ഓഫീസർമാരുടെയും പ്രതിഷേധത്തിന് കാരണമായിട്ടുണ്ട്. ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ നടത്തുന്നതിനുവേണ്ടി തയ്യാറാക്കിയ പരിഷ്കരിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ ഇപ്പോഴും പഴയ പല അപാകതകളും അവ്യക്തതകളും തന്നെ നിലനിൽക്കുന്നു.

കൂടാതെ പോസ്റ്റിംഗ് സ്ട്രെക്ട് തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ നിരവധി അപാകതകൾ നിലനിൽക്കുന്നതായി ചർച്ചയിൽ പങ്കെടുത്ത ഏവരും അഭിപ്രായപ്പെട്ടിരുന്നു. പോസ്റ്റിംഗ് സ്ട്രെക്ട് കണ്ടെത്തി പോസ്റ്റ് ചെയ്യുന്നരീതി നടപ്പാക്കിയത് സംസ്ഥാനത്ത് എല്ലാ ജില്ലകളിലും തുല്യമായ രീതിയിൽ പോസ്റ്റിംഗ് നടത്തുന്നതിനു വേണ്ടിയായിരുന്നു. എന്നാൽ വടക്കൻ ജില്ലകളിലും ജനറേഷൻ മേഖലകളിലും ആവശ്യത്തിനു ഓഫീസർമാരെ നിയമിക്കാൻ 2017-ലെ ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫറിൽ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. എന്ന് മാത്രമല്ല, അവശ്യം വേണ്ട

സ്ഥലങ്ങളിൽ പോലും കൂടുതൽ ഒഴിവുകൾ വന്നതല്ലാതെ പ്രസ്തുത ഒഴിവുകൾ നികത്തുവാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. സ്ഥാപനത്തിന്റെ താല്പര്യം സംരക്ഷിക്കുന്നതിനു പകരം നിക്ഷിപ്ത താല്പര്യങ്ങൾ മുൻനിർത്തി പോസ്റ്റിംഗ് സ്ട്രെക്ട് തീരുമാനിച്ചതാണ് അപാകതയ്ക്ക് കാരണം.

ആയതിനാൽ ഏകപക്ഷീയമായി ഇറക്കിയിട്ടുള്ള ഓഫീസർമാരുടെ ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഗൈഡ് ലൈൻസിന്റെ കരട് പുനഃപരിശോധിക്കുകയും സംഘടനകൾ രേഖാമൂലം നൽകിയിട്ടുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ താഴെപ്പറയുന്ന പ്രധാന ആവശ്യങ്ങൾ പരിഗണിച്ചുകൊണ്ട് ഗൈഡ് ലൈൻസ് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കണമെന്ന് ഓഫീസർമാരുടെ സംഘടനകൾ സംയുക്തമായി ആവശ്യപ്പെട്ടു.

1. സംഘടനകളുമായി ഡയറക്ടർ (ജി.സി. & എച്ച്.ആർ.എം.) നടത്തിയ രണ്ടാംവട്ട ചർച്ചയുടെ മിനിട്ട്സ് സംഘടനകൾക്ക് നൽകുകയും, അതിൽ തീരുമാനിച്ച പ്രകാരം വേണ്ട ഭേദഗതികൾ വരുത്തി ഗൈഡ് ലൈൻസ് ഉത്തരവ് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുക.
2. ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ നടത്തുന്നതിനു വേണ്ടി തയ്യാറാക്കിയ പരിഷ്കരിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങളിലുള്ള അവ്യക്തതകൾ പരിഹരിക്കുക
3. കെ.എസ്.ഇ.ബി. ലിമിറ്റഡിലെ ഓഫീസർമാരുടെ പൊതു സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തുന്നതിനുവേണ്ടി തയ്യാറാക്കിയ പരിഷ്കരിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ നിന്നും ഫ്ളാഗ് ഓഫ് പോസ്റ്റ് (Clasuse 1.6) പൂർണ്ണമായും നീക്കം ചെയ്യുക. കൂടാതെ, 2017 ലെ ട്രാൻസ്



ഫറിൽ ഫ്ളാഗ് പോസ്റ്റ് നിലനിർത്തി യവർക്ക് മുൻ വർഷത്തെ സംരക്ഷണം ബാധകമായിരിക്കുക.

- 4. Administrative Protection അത്യാവശ്യമായി വരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ മുൻകൂർ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തിയതിനുശേഷം മാത്രം ബോർഡ് ഉത്തരവ് പ്രകാരം അത് നടപ്പാക്കുക, അത് ഒരു വ്യക്തിക്ക് ഒരു വർഷമായി നിജപ്പെടുത്തുക. ഇതിനു വേണ്ടി ഓഫീസ് തലവൻമാരുടെ രേഖാമൂലമുള്ള ശുപാർശ ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുക.
- 5. പോസ്റ്റിങ്ങ് സ്ട്രെങ്ക്ത്, 2017 ലെ ട്രാൻസ്ഫർ നടത്തുന്നതിന് വേണ്ടി മാത്രം നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നതും, 2018 മുതൽ Sanctioned Strength അനുസരിച്ച് പോസ്റ്റിങ്ങ് നടത്തുന്നതുമാണെന്ന്, സംഘടനകൾക്ക് അന്നത്തെ ബോർഡ് മാനേജ്മെന്റും, ബഹു. വകുപ്പ് മന്ത്രിയും ഉറപ്പു തന്നിരുന്നതുമാണ്. ആയതിനാൽ Sanctioned Strength പരിഗണിച്ച് സുതാര്യമായി അതിലേക്ക് പോസ്റ്റിങ്ങ് നടത്തുകയും, അവശ്യംവേണ്ടുന്ന ഒഴിവുകൾ പ്രമോഷനിലൂടെയും, റിക്രൂട്ട്മെന്റിലൂടെയും നികത്തുന്നതിനുള്ള നടപടികളും സ്വീകരിക്കുക.
- 6. സ്ഥലംമാറ്റത്തിനുള്ള അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കുന്നതിനു മുൻപ് പോസ്റ്റിങ്ങ് സ്ട്രെങ്ക്ത് KSEBL വെബ്സൈറ്റിൽ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുക.
- 7. ഇൻഡക്സ് കണക്കാക്കുന്നതിലെ അപാകതകൾ പരിഹരിച്ചതിന് ശേഷം, അത് പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുകയും അതിനു ശേഷം മാത്രം സ്ഥലംമാറ്റത്തിനുള്ള അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യുക.

- 8. “Deemed Domicile Concept” (Clause II-7) നടപ്പാക്കുന്ന രീതി പുനഃപരിശോധിക്കുക.
 - 9. പൊതു സ്ഥലംമാറ്റത്തിനു മുന്നോടിയായി ഇറക്കിയിട്ടുള്ള നീതിയുക്തമല്ലാത്ത സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവുകൾ റദ്ദ് ചെയ്യുകയും ഇത് ആവർത്തിക്കാതിരിക്കാൻ വേണ്ട മുൻകരുതൽ നടപടികൾ എടുക്കുകയും ചെയ്യുക.
 - 10. ഐ.ടി. വിഭാഗത്തിലെ ഓഫീസർമാരുടെ സ്ഥലംമാറ്റം നീതിയുക്തമായും മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ചും നടപ്പാക്കുക, അർഹതയുള്ള ഓഫീസർമാർക്ക് പ്രസ്തുത വിഭാഗത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കാൻ അവസരം നൽകുക, കൂടാതെ, പ്രസ്തുത ഐ.ടി. വിഭാഗത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സുതാര്യമാക്കുകയും ചെയ്യുക.
 - 11. റിട്ടയർമെന്റ് പ്രൊട്ടക്ഷൻ ആനുകൂല്യം വർക്ക്മെൻ വിഭാഗത്തിലേതുപോലെ രണ്ട് വർഷം എന്നത് ഓഫീസർമാർക്ക് അനുവദിക്കുക.
 - 12. ഓഫീസർമാരുടെ സ്ഥലംമാറ്റത്തിലും മാനദണ്ഡങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുന്നതിലും യൂണിയനുകളുടെ അനധികൃത ഇടപെടലുകൾ അവസാനിപ്പിക്കുക.
- മേൽപ്പറഞ്ഞ ന്യായമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ അനുഭാവപൂർണ്ണം പരിഗണിച്ചുകൊണ്ട്, മാനദണ്ഡങ്ങളുടെ കരടിൻമേൽ ഓഫീസർമാരുടെ സംഘടനകളുമായി അവസാനവട്ട ചർച്ച നടത്തി ഓഫീസർമാരുടെ ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഗൈഡ്ലൈൻസ് ഉത്തരവിറക്കണമെന്നും, അതനുസരിച്ച് ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ സോഫ്റ്റ്‌വെയർ പരിഷ്കരണം, SRS എന്നിവ സമയബന്ധിതമായി നടത്തി, എത്രയും വേഗം ഓഫീസർമാരുടെ പൊതു സ്ഥലംമാറ്റം നടപ്പാക്കണമെന്ന് സംയുക്തമായി ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നു.





Unit Meeting of Muvattupuzha Unit



Unit Meeting of Kozhikode Unit

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

Hydel Bullet Monthly

RNI Reg.No.KERENG/2013/48628

Reg. No. KL/TV(N)/645/2016-2018

Price ₹ 10

Licensed to Post without pre payment.

No. KL/TV(N)WPP/203/ 2016 - 18 at Tvpm. RMS

Date of Publication 26-02-2018

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

9th Seminar Series

Electric Mobility and Power Utilities – Challenges and Solutions

Conducted by
KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

Supported by
IEEE POWER AND ENERGY SOCIETY

District Level
20th Feb - 20th March 2018

State Level
During the last month of
March 2018

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, Ph : 0471-4017097, bhagathprinters@gmail.com, bhagathpattom@yahoo.com,

For private circulation only