KERALA ELECTRICITY EMPLOYEES' CONFEDERATION
INTUC

KEEC

(Reg. No. 01-14/87 - Aff. 10485)
V.P MARAKKAR SMARAKA MANDIRAM
AMBUJAVILASOM ROAD, THIRUVANANTHAPURAM - 695 001
E-mail : keecintuchq@gmail.com, Web: www.intuckeec.com

PATRON	PRESIDENT	WORKING PRESIDENT	GENERAL SECRETARY
K. MURALEEDHARAN M.P	K.P DHANAPALAN Ex.M.P 9447083300	Adv. SIBYKUTTY FRANCIS 9447303578	V.SUDHEER KUMAR 7012655030

No. KEEC/GL/2023/20

തിരുവനന്തപുരം
18.03.2023

സ്വീകർത്താവ്

ബഹു. ചീഫ് പേഴ്സണൽ ഓഫീസർ
കേരള സ്റ്റേറ്റ് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡ് ലിമിറ്റഡ്
വൈദ്യുതിഭവനം, പട്ടം
തിരുവനന്തപുരം

സർ,

വിഷയം :- റീസ്ട്രക്ചറിംഗ് proposal സംബന്ധിച്ചുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ.
സൂചന :- വിവിധ റീസ്ട്രക്ചറിംഗ് കമ്മിറ്റികളുടെ റിപ്പോർട്ട്

KSEBL ലെ റീസ്ട്രക്ചറിംഗുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സൂചന റിപ്പോർട്ടിന്മേലുള്ള ആദ്യഘട്ട മറുപടി സമർപ്പിക്കുന്നു. എങ്കിലും KSEBL നെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം റീസ്ട്രക്ചറിംഗ് അല്ല ഇപ്പോഴത്തെ പ്രശ്നമെന്ന് ഞങ്ങൾ ഈ അവസരത്തിൽ അറിയിക്കുന്നു. ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വെട്ടിക്കുറയ്ക്കുവാനുള്ള ഒരു ചെപ്പടിവിദ്യ മാത്രമാണ് ഇപ്പോഴത്തെ നിർദ്ദേശം അത് അംഗീകരിക്കില്ല. 30 വർഷ മുമ്പുണ്ടായിരുന്ന എണ്ണം ജീവനക്കാർപോലും 2023 ൽ വേണ്ടായെന്ന് കണ്ടുപിടിച്ച ബുദ്ധിജീവികളായ ഉദ്യോഗസ്ഥർ ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ എണ്ണത്തേയോ, ഡയറക്ടർമാരുടെ എണ്ണത്തേയോ തൊട്ടിട്ടില്ല. മൊത്തത്തിൽ ഓഫീസർ ലോബി കളിച്ച് ഓഫീസർമയം ആക്കിയ റിപ്പോർട്ട് സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രവർത്തനം ഇല്ലാതെയാക്കും. റീസ്ട്രക്ചറിംഗിന്റെ അർത്ഥം വർക്കുമെൻ വിഭാഗത്തിന്റെ എണ്ണം കുറയ്ക്കൽ അല്ലെന്ന് ഇക്കൂട്ടർ മനസ്സിലാക്കേണ്ടി യിരിക്കുന്നു. അത് ബോർഡ് എങ്കിലും മനസ്സിലാക്കേണ്ടതായിരുന്നു. വൈദ്യുതി ചാർജ് വർദ്ധിപ്പിച്ചിട്ടും സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയിൽ ഗുരുതരമായ വീഴ്ചയുണ്ടെങ്കിൽ അതിന് ഉത്തരവാദികൾ താഴെത്തട്ടിലുള്ള തൊഴിലാളി അല്ല. അഴിമതി നിറഞ്ഞ പദ്ധതികൾ ബോർഡിനെ തകർക്കുന്നു. തകർത്തുകൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു. ആദ്യം അതിന് പരിഹാരം കണ്ടെത്തണം. 2019 ൽ അന്നത്തെ ഡാറ്റ വച്ച് തയ്യാറാക്കിയ റിപ്പോർട്ട് ഇപ്പോൾ കാലഹരണപ്പെട്ടതാണ്. CEA റെഗുലേഷൻ വിഷയത്തിൽ ബഹു.സുപ്രീംകോടതി വിധി വരുന്നതിനുമുമ്പുള്ള ഈ റിപ്പോർട്ട് സുപ്രീം കോടതി വിധിക്ക് വിരുദ്ധമാണ്. അതുപോലെ CEA ഡ്രാഫ്റ്റ് 2022 ഉം ഈ റിപ്പോർട്ടിൽ വരില്ലല്ലോ. ചുരുക്കത്തിൽ KSEB യുടെ ഈ റിപ്പോർട്ട് കാലഹരണപ്പെട്ടതാണ്. അത് തള്ളിക്കളഞ്ഞ് പുതിയ കമ്മിറ്റിയെ എടുത്ത് കാര്യങ്ങൾ തീരുമാനിക്കണം എന്നാണ് ഞങ്ങളുടെ പ്രധാന ആവശ്യം. ഇത് സംബന്ധിച്ച് ആദ്യം ഞങ്ങൾ ഒരു മറുപടി നൽകിയിരുന്നു. അവിടെ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്ന ചില കാര്യങ്ങൾ പരിഗണനയിൽ എടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഭൂരിഭാഗം കാര്യങ്ങളും പരിഗണിച്ചിട്ടില്ല. ഒരു സെക്ഷൻ ഓഫീസിലെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം എന്നത് കൺസ്യൂമറുടെ എണ്ണം സ്ഥലവലിപ്പം ഇവയുടെ ഗുണിതമായിരിക്കണം എന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. അത്

പരിഗണിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. ഒപ്പം ട്രാൻസ്ഫോർമർ എണ്ണം, ഫീഡർ നീളം എന്നിവയും പരിഗണിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇവിടെ കണക്ക് കൂട്ടിയിരിക്കുന്ന Consumer Strength നാളുകൾക്കുമുമ്പ് ഉള്ളതും പലസ്ഥലങ്ങളിലെ ഏറിയ തെറ്റുമാണ്. അപ്പോൾ നിലവിലുള്ള ഗ്രേഡിംഗ് മാറ്റേണ്ടിവരും. Index I വീണ്ടും വിഭജിക്കേണ്ടിവരും. അങ്ങനെ തസ്തികകളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കണം. ഷിഫ്റ്റ് സമ്പ്രദായം എല്ലായിടത്തും ഏർപ്പെടുത്തണമെന്നുള്ള 2015 ലെ കരാർ വ്യവസ്ഥ പാലിക്കാൻ തീരുമാനിച്ചത് സ്വാഗതാർഹമാണ്. പക്ഷേ അത് ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വെട്ടിക്കുറച്ച് ആകാൻ പാടില്ല. റിപ്പോർട്ടിലെ ഇപ്രകാരമുള്ള വസ്സുതകൾ കണക്ക് സഹിതം സമർപ്പിക്കുന്നതിനുമുമ്പ് മറ്റുചില പ്രധാനപ്പെട്ട ഗൗരവമേറിയ വസ്തുതകൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള ലഭിച്ചിരിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ട് ഞങ്ങൾ തള്ളിക്കളയുന്നു. റിപ്പോർട്ടർമാർ വിട്ടുപോയ സെക്ഷനുകൾ 36 അപ്പോൾ ആകെ 777 സെക്ഷൻ ഉള്ളപ്പോൾ 741 മാത്രം പരിഗണിച്ചതുവഴി നിലവിലുള്ള സവിധാനം അനുസരിച്ച് തുടക്കത്തിൽ തന്നെ 1180 തസ്തികകൾ + കാഷ്യർ + സീനിയർ അസിസ്റ്റന്റ് + മീറ്റർ റീഡർ ഇല്ലാതാക്കി. ഇത് അംഗീകരിക്കാനാകില്ല.

36 x 6 =	216	ഇലക്ട്രിസിറ്റി വർക്കർ
36 x 12 =	532	ലൈൻമാൻ
36 x 6 =	216	ഓവർസിയർ
36 x 3 =	108	സബ് എഞ്ചിനീയർ
36 x 1 =	36	സീനിയർ അസിസ്റ്റന്റ്
36 x 2 =	72	കാഷ്യർ
	1180	

======

4.6.2009 ൽ കൊട്ടിഘോഷി ച്ച് നടപ്പിലാക്കിയ മോഡൽ സെക്ഷൻ പരാജയമാണെന്ന് അതിന്റെ വക്താക്കാൾ തന്നെ സമ്മതിച്ചതുകൊണ്ടാണല്ലോ ഇപ്പോൾ പുതിയ Proposal മായി വന്നിരിക്കുന്നത്. അന്ന് നിരവധി തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കി. ഇതേ ബുദ്ധിജീവികൾ തന്നെ 2000 ൽ നിരവധി തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കിയിരുന്നു. ഏതൊരു സ്ഥാപനത്തിന്റേയും നട്ടെല്ല് അവിടുത്തെ ജീവനക്കാരാണ്. എണ്ണം കുറച്ച് കരാർ നിയമനം നടത്തി സ്വകാര്യവത്ക്കരിക്കാനുള്ള നീക്കം അനുവദിക്കില്ല. 1991 ൽ 30 ലക്ഷം ഉപഭോക്താക്കൾ ഉള്ളപ്പോൾ 30000 ൽ പരം ജീവക്കാർ KSEB ക്ക് ഉണ്ടായിരുന്നു. ഇപ്പോൾ 1.33 കോടി ഉപഭോക്താക്കൾ ഉള്ളപ്പോൾ 30000 ൽ താഴെ മാത്രമേ ജീവനക്കാരുള്ളു. ഈ യാഥാർത്ഥ്യം ഉൾക്കൊള്ളണം. 1991 ലെ Annual Accounts ന്റെ കോപ്പി ഇതോടൊപ്പം സമർപ്പിക്കുന്നു. ജീവനക്കാരുടെ സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പരിഗണിക്കാതെയുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ട് അംഗീകരിക്കാനാവില്ല. ഇടക്കാലത്ത് കൊണ്ടുവന്ന് PMU, PMSU സെക്ഷൻ ഓഫീസിന്റെ Capital & Plan വർക്കുകൾ തകർത്തിട്ടും പുതിയ റിപ്പോർട്ടിലും എന്തിനുവേണ്ടിയാണ് അത് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്? ആർക്കുവേണ്ടി എന്ന് മനസ്സിലാക്കാം. റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ അനുവദിച്ചതുപോലും 30321 തസ്തികകളാണ്. കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശംപോലും അവഗണിച്ച് 25000 എണ്ണത്തിലിരിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ട് പ്രയോഗികമാണോ?

ടാൻസ്മിഷൻ റിപ്പോർട്ടിൽ പേജ് 2 ൽ പറയുന്നു (Item 2) വിൽക്കുന്ന വൈദ്യുതി യൂണിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിൽ മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് കേരളത്തിൽ Employee cost കൂടുതലാണ്. ഇത് ഒരു പത്രമോ, മാധ്യമോ പറഞ്ഞാൽ മനസ്സിലാക്കാം. KSEB യിൽ നിന്നും ശമ്പളം വാങ്ങുന്ന ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ സംഘം പറഞ്ഞാൽ അതിനെ എന്ത് വിളിക്കണമെന്ന് അറിയില്ല. കേരളത്തിൽ പച്ചക്കറിതൊട്ട് എല്ലാത്തിനും വിലകൂടുതൽ. അസംഘടിത മേഖലയിൽ തമിഴ്നാട്ടിൽ 400 രൂപ, ബംഗാളിൽ 200 ഉള്ളപ്പോൾ കേരളത്തിൽ 800 രൂപ, ദിവസശമ്പളം അല്ലേ. അതുകൊണ്ടാണല്ലോ ബംഗാൾ ഉൾപ്പടെ മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നും ഇവിടെ ജോലിക്കുവേണ്ടി ആൾക്കാർ വരുന്നത്. Salary/Unit Electricity കൂടിയെങ്കിൽ മറ്റൊരു കാരണം ഇവിടെ വ്യവസായങ്ങൾ കുറവല്ലേ. 60% ൽ കൂടുതൽ ഗാർഹിക കണക്ഷനല്ലേ. ഒരു ഫാക്ടറിയിൽ നിന്നും 2 കോടി യൂണിറ്റ് ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ ഒരു വീട്ടിൽ 100 യൂണിറ്റ്. സാമാന്യ ബുദ്ധിയില്ലാതെ തയ്യാറാക്കിയ റിപ്പോർട്ട് ജീവനക്കാർക്കും

പൊതുജനങ്ങൾക്കും മധ്യേ ജീവനക്കാരെ വിലകുറച്ച് കാണിക്കാനും അപകീർത്തിപ്പെടുത്താനു വേണ്ടിമാത്രം.

1. ഇതിനുമുമ്പ് 2000 ൽ നടന്ന റീസ്ട്രക്ചറിംഗിൽ 1000 കണക്കിന് തസ്തികകൾ വെട്ടിയരിഞ്ഞ് ഈ സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രവർത്തനം താറുമാറാക്കിയവർ, അവരുടെ കുബുദ്ധി മറ്റൊരു തലത്തിലേക്ക് എത്തിച്ചു. ഇപ്പോൾ വീണ്ടും ഈ റിപ്പോർട്ട് ഉണ്ടാക്കിയിരിക്കുന്നത് കുറെ ഉന്നത സാറന്മാർ ഫാനിന് കീഴിലിരുന്ന് തയ്യാറാക്കിയ ഈ റിപ്പോർട്ടിന് യാതൊരു പ്രയോഗികതയുമില്ല.

2. ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണത്തിന്റെ പേരിൽ ഒരു സ്ഥാപനവും തകർന്നിട്ടില്ല. മറിച്ച് അഴിമതിയുടെയും, ധൂർത്തിന്റെയും സ്വജനപക്ഷപാതത്തിന്റേയും പേരിൽ മാത്രമാണ് സ്ഥാപനങ്ങൾ തകർന്നിട്ടുള്ളത്. ഇവിടെ നടന്നിട്ടുള്ള കാര്യങ്ങൾ ഒന്നും ഈ അവസരത്തിൽ പറയുന്നില്ല. Index തയ്യാറാക്കി ജീവനക്കാരെ വിന്യസിച്ചപ്പോൾ നിലവിലുള്ളത് വെട്ടിക്കുറച്ചിരിക്കുകയാണ് ഉണ്ടായത്. എല്ലായിടത്തും ഷിഫ്റ്റ് വരുമ്പോൾ ഏതാണ്ട് 5000 ലധികം തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിക്കണം. പുതിയ തസ്തികകൾ വരുന്നതിന്റെ പേരിൽ ശമ്പളം നിലക്കുമെന്നോ, പെൻഷൻ ഇല്ലാതാകുമെന്നോ ഉള്ള ഭയം ഒന്നും ഞങ്ങൾക്കില്ല. ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണത്തിന്റെ പേരിൽ ഒരു സ്ഥാപനവും തകർന്നിട്ടില്ല.

നിലവിലുള്ള മോഡൽ സെക്ഷൻ സംവിധാനത്തിൽ

	Revenue	Maintenance & Capital	Breakdown		Total	
			For shift	Others	For shift	Others
Assistant Engineer	1				1	
Senior Superintendent	1				1	
Sub Engineer	1	1	2	1	4	3
Overseer	1	2	4	3	7	6
Lineman	2	2	10	8	14	12
Electricity Worker	2	4	0	0	6	6
Senior Assistant	As per requirement				As per requirement	
Ceshier	As per requirement				As per requirement	
[illegible]	As per requirement				As per requirement	

1. **<u>റവന്യൂ വിംഗ്</u>**

<u>പുതിയ Porposal പ്രകാരം പഴയ റവന്യൂ വിംഗിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി index അനുസരിച്ച് 2 ആയി തരംതിരിച്ചിരിക്കുന്നു.</u>

1. Index upto 5, Index >5 ഇവിടെ ലൈൻമാന്റെ എണ്ണം (index upto 5) 1 മാത്രം, മുമ്പ് 2 ഉണ്ടായിരുന്നു. റവന്യൂ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട കാര്യം ആണെന്ന് പറയേണ്ടതില്ലല്ലോ. അത് 2 ഗ്രൂപ്പിലും ലൈൻമാൻ 2 വേണം. സബ് എഞ്ചിനീയർക്ക് അത്യവശ്യഘട്ടങ്ങളിൽ Maintenance വർക്ക് ചെയ്യണമെന്ന് പറയുന്നു. അത് ഫലത്തിൽ പ്രയോഗികമല്ല. അപ്പോൾ വിംഗ് തിരിക്കുന്നതിൽ അർത്ഥമില്ലാതെയാകുന്നു. ഇതേ കാര്യം ഓവർസിയർക്കും പറയുന്നു. സെക്ഷൻ ഓഫീസിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ അറിവില്ലാത്ത ആരോ ആണ് ഇവിടെ കാര്യങ്ങൾ ഇങ്ങനെ നീക്കിയത്. കാഷ്യറെ Temporary Post ചെയ്യാമെന്ന് പറയുന്നത് ശരിയല്ല. സ്ഥിരം കാഷ്യർ ബോർഡിന്റെ പ്രവർത്തനത്തിന് അത്യന്താപേഷിതമാണ്. മീറ്റർ റീഡർമാരെ സ്ഥിരമായി നിയമിക്കണം. റവന്യുവിന്റെ

പ്രധാന ഭാഗമാണ് മീറ്റർ റീഡിംഗ്. നിലവിലുള്ള 777 സെക്ഷനുകളിൽ നിലവിലെ സംവിധാനമായ മോഡൽ സെക്ഷൻ അനുസരിച്ച് വിന്യസിച്ചിട്ടുള്ളതിനെ വെട്ടി നിരത്തിയാണ് പുതിയ **Proposal.**

ബോർഡിന്റെ റിപ്പോർട്ട് പ്രകാരം Revenue maintenance Team ആകെ പറയുന്നത്
<u>5815(314+741+1055+1482+741+741+741)</u>

Category	Group 1 (Sections having index upto 5 – 427 nos)	Group 2 (Sections having index above 5 – 314 nos.)	Total	നിലവിലെ മോഡൽ സംവിധാനം	ഞങ്ങളുടെ നിർദ്ദേശം
SE (Ele)	-	314	**314**	427+314	**741**
Ovr (Ele)	427	314	**741**	741	**741**
Lineman	427	628	**1055**	427x2+314x2	**1582**
EW	854	628	**1482**	854+628	**1482**
SA	427	314	**741**	427+314	**741**
Cashier	427	314	**741**	427+314	**741**
MR	As per norms	As per norms			
			5815		**6028**

- റവന്യൂ വിംഗിൽ തന്നെ 6769-5815 = 954 തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കി.
- SE (Ele) തസ്തികയിൽ 427 എണ്ണം വെട്ടിക്കുറച്ചു.
- ലൈൻമാൻ തസ്തികയിൽ 1582-1055 = 527 തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കി എണ്ണം വെട്ടിക്കുറച്ചു.
- കാഷ്യർ, സീനിയർ അസിസ്റ്റന്റ് തസ്തികകളിൽ മാനദണ്ഡം നോക്കാതെ വൻ വെട്ടിക്കുറവ് നടത്തി.
- മീറ്റർ റീഡർമാരുടെ കാര്യത്തിൽ As per norms എന്ന് പറഞ്ഞ് വൻ മറച്ചുവയ്ക്കൽ നടത്തിയിരിക്കുന്നു.
- Maintenance wing ൽ മാത്രം 527+427=954 തസ്തികകൾ + Cashier, Senior Assistant, Meter Reader ഇല്ലാതാക്കി.
- റവന്യൂ വിംഗിൽ 954 തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കി ഇതിനൊപ്പം SA, Cashier, Meter Reader തസ്തികകൾ വൻതോതിൽ ഇല്ലാതാക്കി. ആകെ ഇല്ലാതാക്കിയ തസ്തികകൾ 954+Cashier+SA+Meter Reader. ഒപ്പം 36 സെക്ഷനുകൾ ഒഴിവാക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു പരിഗണിച്ചത് 741 സെക്ഷനുകൾ മാത്രം.

റവന്യൂ വിംഗിൽമാത്രം വെട്ടിയരിഞ്ഞ് 954+ SA, Cashier, Meter Reader ഓളം തസ്തികകൾ ഇത് അംഗീകരിക്കില്ല. നിലവിലുള്ളതിന്റെ 30 % വർദ്ധിപ്പിക്കേണ്ടയിടത്താണ് കുറവ് വരുത്തിയത്. ഷിഫ്റ്റ് സമ്പ്രദായം നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ ഗ്രാമീണ, റിമോട്ട് മേഖലകളിൽ കൂടുതൽ നിയമനങ്ങൾ നടത്തേണ്ട താണ്. മെയിന്റനൻസ് വിംഗിനെ സബ് ഡിവിഷൻ തലത്തിൽ മാറ്റിയത് ആർക്കുവേണ്ടി, എന്തിനുവേണ്ടി, അടിസ്ഥാന പ്രവർത്തനങ്ങൾ താറുമാറാക്കാൻ മാത്രം.

2. Supply Restoration Team (SRT)

3 ഷിഫ്റ്റിൽ dutyപറയുന്നു. അതോടൊപ്പം ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വെട്ടിക്കുറച്ചിരിക്കുന്നു. സെക്ഷൻ പ്രാക്ടിക്കൽ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ നട്ടെല്ലാണ് Break down wing അഥവാ SRT. നിലവിലുള്ള എണ്ണത്തിന്റെ ആവറേജ് 30% വർദ്ധിപ്പിച്ചാൽ മാത്രമേ ഷിഫ്റ്റ് സമ്പ്രദായം ഗ്രാമീണ, റിമോട്ട് മേഖലകളിൽ ഉൾപ്പടെ ഭംഗിയായി നടപ്പിലാക്കാൻ സാധിക്കൂ. വാഹനം എല്ലാ സൗകര്യത്തോടെയും നൽകുമെന്ന് പറയുന്നത് സ്വാഗതാർഹം. എല്ലാ സെക്ഷനിലും Ariel lift/Sky lift നൽകണം. ഇവിടെ 3 ഗ്രൂപ്പായി തരംതിരിച്ചിരിക്കുന്നു. (1) Index 1 to 5 (427), Index 5.1 to 8, (260) Index above 8 (54) = 427+260+54=741. 2019 ലെ Index വച്ച് ഇപ്പോൾ എണ്ണം കൂട്ടിയത് മറ്റൊരു വലിയ അപാകത. 3 വർഷത്തിനുശേഷം ഉപഭോക്താക്കളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിച്ചു. KSEB ക്ക് വൻ ബാധ്യത വരുത്തിയ സോളാറിന്റെ പേരിൽ ജീവനക്കാരുടെ ജോലിഭാരം 20% വർദ്ധിച്ചു. അവധിയെടുക്കാതെ ജോലി ചെയ്താണ് കാര്യങ്ങൾ നീക്കുന്നത്. അങ്ങനെയുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ ലീവ് സറണ്ടർ നൽകുന്നില്ല. ലഭിക്കാത്ത പണത്തിന് Income Tax കൊടുക്കേണ്ട സാഹചര്യമാണ് ഗവൺമെന്റും ബോർഡും സൃഷ്ടിച്ചിരിക്കുന്നത്.

777 ൽ ബാക്കി സെക്ഷനുകളെക്കുറിച്ച് പറയുന്നില്ല. ഇവിടെയും Index <5 സെക്ഷനിൽ സബ് എഞ്ചിനീയർക്ക് അഡീഷണൽ ചാർജ് അത് അംഗീകരിക്കില്ല, clause ഡിലീറ്റ് ആക്കണം.

SRT ൽ ആകെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പറയുന്നത് 11851 (741+1482+3278+6350). ഇവിടെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കണം. നിലവിലുള്ള ഷിഫ്റ്റ് സമ്പ്രദായത്തിൽ ഇതിനേക്കാൾ എണ്ണംജോലി ചെയ്യുന്നു. Index 5.1 to 8, >8 സെക്ഷനുകളിൽ 30% ലധികം വർദ്ധിപ്പിക്കണം. Rural/Remote മേഖലകളിൽ shift നടപ്പാക്കുന്നതിനേക്കുറിച്ച് യാതൊരു ധാരണയും ഇല്ലാത്തവരാണ് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കിയതെന്ന് മനസ്സിലാക്കുന്നു. Index തയ്യാറാക്കിയതിലും ധാരാളം തെറ്റുകൾ വന്നിട്ടുണ്ട്. തെറ്റ് തിരുത്തുമ്പോൾ എണ്ണത്തിന് വ്യത്യാസം വരും.ഇത് പൂർണ്ണമായും ചർച്ച ചെയ്ത് ഭംഗിയാക്കണമെങ്കിൽ കുറഞ്ഞത് 6 മാസം വേണ്ടിവരും, ധൃതി പിടിച്ചുള്ള ഈ പദ്ധതി ആർക്കുവേണ്ടി എന്ന് മനസ്സിലാകുന്നില്ല.

2. ബ്രേക്ക്ഡൗൺ വിംഗ് അഥവാ SRT വിംഗ്

ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം സംബന്ധിച്ച നിലവിലുള്ള നിർദ്ദേശത്തോടൊപ്പം ഞങ്ങളുടെ പുതിയ നിർദ്ദേശം

Group I Index 1 to 5 (427)						
	7 am-2 pm	2 pm-9 pm	9 pm- 7 am	8 am- 5 pm	Duty off	
Sub Engineer	1	1				Sub Engineer ക്ക് duty off വേണ്ടേ
Lineman	2+2 *	2+2 *	2		2	നിലവിലുള്ള മോഡൽ സംവിധാനത്തിൽ 10, പുതിയ നിർദ്ദേശങ്ങളും Lineman 2 എണ്ണം കുറവ് വന്നത് 427x2= 954 ======
Overseer	1	1	1		1	954 പേരെ കുറച്ചത് പ്രവർത്തനം ഭംഗിയാക്കാനേ.. എന്തിനുവേണ്ടി

Group I നെ രണ്ടായി തരംതിരിക്കേണ്ടതാണ്. എങ്കിൽ മാത്രമേ വേണ്ടുന്ന ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം കൃത്യമായി കണക്കാക്കാൻ സാധിക്കൂ. രണ്ടാമത്തെ വിംഗിൽ കൂടുതൽ ആള് വേണം. ബോർഡിന്റെ റിപ്പോർട്ട് പ്രകാരമുള്ള അടുത്ത വിംഗിൽ

Group I Index 5.1 to 8 (260) ഇവിടെ shift നടപ്പാക്കുമ്പോൾ ആളെണ്ണം കൂടുതൽ വേണം.						
	7 am-2 pm	2 pm-9 pm	9 pm- 7 am	8 am- 5 pm	Duty off	
Sub Engineer	1	1	1			ഇവിടെ shift നടപ്പാക്കുമ്പോൾ ആളെണ്ണം കൂടുതൽ വേണം. കാരണം റൂറൽ ഏരിയ
Lineman	2+2 *	2+2 *	2+2 *	1	2+2 *	നിലവിൽ shift ഉള്ള സിറ്റിയിപോലും 10 Lineman അതിൽതന്നെ 1 കറച്ചു 260x1= 260 കുറച്ചു.(കുറവ് വന്നത്) വേണ്ടുന്ന എണ്ണം 17 (ഒരു സെക്ഷനിൽ)
Overseer	1	1	1		1	യഥാർത്ഥത്തിൽ വേണ്ടത് 17 LM ആണ് അപ്പോൾ വർദ്ധനവ് ഉണ്ടാകണം. 17x260=2080 (കുറവ് വന്നു) വർദ്ധനവ് ഉണ്ടാകണം.

Group III Index above 8 (54)						
	7 am-2 pm	2 pm-9 pm	9 pm- 7 am	8 am- 5 pm	Duty off	
Sub Engineer	1	1	1			
Lineman	2+4 *	2+4 *	3+3 *	2	2+4 *	ഇവിടെ ബ്രേക്ക് ഡൗൺ വിംഗ് 2 ഗ്രൂപ്പ് ആക്കണം. അപ്പോൾ 22 LM വേണ്ടി വരും 7x54=378 അധികം വേണം.
Overseer	1	1	1	1+1	1	1x54=54 SE അധികം വേണം.

ഇവിടെ ആകെ അധികമായി വേണ്ടുന്ന തസ്തികകൾ 954+260+1300+378=2892

3. **മെയിന്റനൻസ് വിംഗ്**

Board Proposal (ഇത് സബ് ഡിവിഷൻ തലത്തിൽ ബോർഡ് നിർദ്ദേശം)						
Category	Office	Group I Index 1-10	Group II Index 10-20	Group III Index above 20	Total	ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്ന പുതിയ സംവിധാന പ്രകാരം
Sub Engineer		32	531	152	715	777x1= 777
Overseer		32	531	152	715	777x2 = 1554
Lineman		32	708	228	968	777x2 = 1554
EW		64	885	228	1177	777x4 = 3008
					4037	**6893**

* ⟸ Additional as per our suggestions

മെയിന്റനൻസ് വിംഗിൽ ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് നിലവിൽ ഉള്ള എണ്ണമാണ്. എന്നാൽ ബോർഡിന്റെ നിർദ്ദേശത്തിൽ 2556 തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കിയിരിക്കുന്നു.

Restructuring കമ്മിറ്റിയുടെ നിർദ്ദേശപ്രകാരം (മെയിന്റനൻസ് മാത്രം) (6893–4037 = 2836) തസ്തികകൾ വെട്ടിക്കുറച്ചിരിക്കുന്നു. ഇത് ഞങ്ങൾ അംഗീകരിക്കില്ല. മെയിന്റനൻസ് വിംഗ് നിലവിലുള്ളതുപോലെ സെക്ഷൻ തലത്തിൽ തുടങ്ങണം. സെക്ഷൻ ഓഫീസാണ് KSEB യുടെ അടിസ്ഥാനം PMU, PMSU കൊണ്ടുവന്ന് സെക്ഷൻ ഓഫീസിനെ തകർത്ത് കൂടുതൽ ഓഫീസർ തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിക്കാനുള്ള നീക്കമാണോയെന്ന് സംശയിക്കുന്നു.

NMRT

നിലവിലെ മെയിൻ്റനൻസ് വിംഗിനെ സബ് ഡിവിഷൻ തലത്തിൽ മാറ്റി സെക്ഷൻ ഓഫീസിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ താറുമാറാക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളാണ് താറാക്കിയിരിക്കുന്നത്. റിപ്പോർട്ടിന്റെ തുടക്കത്തിൽത്തന്നെ പറയുന്ന KSEB യുടെ അടിത്തറ സെക്ഷൻ ഓഫീസ് ആകുന്നുവെന്ന്. എന്നാൽ ആ മെയിൻ്റനൻസ് വിംഗിനെ തകർക്കുന്ന നടപടികളാണ് പുതിയ റിപ്പോർട്ടിൽ ഉള്ളത്. നിലവിൽ മെയിൻ്റനൻസ് വിംഗ് പ്രകാരം

777 x 1	=	777	സബ് എഞ്ചിനീയർ
777x 2	=	1554	ഓവർസിയർ
777 x 2	=	1554	ലൈൻമാൻ
777 x 4	=	3008	ഇലക്ട്രിസിറ്റി വർക്കർ
		6893	

====== അപ്പോൾ സെക്ഷൻ ഓഫീസിന്റെ പ്രധാന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഒന്ന് മെയിൻ്റനൻസ് വർക്കാണ്. അത് സെക്ഷനിൽ തന്നെ നിലനിർത്തണം. 6893+Senior Assistant+Cashier+Meter Reader 4037 ആക്കിയതുവഴി 6893 - 4037= 2836 തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കി

1. Posting Strength എന്ന പുതിയ ആശയം കൊണ്ടുവന്നത് എന്തിനെന്ന് എല്ലാവർക്കും ഇപ്പോൾ വ്യക്തമായി, തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കാനുള്ള കുതന്ത്രമായിരുന്നു.

2. തൊഴിൽ ഇല്ലാത്ത അഭ്യസ്ഥവിദ്യർ ഏറ്റവും കൂടുതലുള്ള ഈ സംസ്ഥാനത്ത് നിയമന നിരോധനം അംഗീകരിക്കാനാകില്ല. ഇത് തയ്യാറാക്കിയ ഉന്നത സാറൻമാർ പി.എസ്.സി ടെസ്റ്റ് പാസായപ്പോൾ അന്നത്തെ അധികാരികൾ ഇവർ ഇപ്പോൾ പറഞ്ഞത് പറഞ്ഞിരുന്നുവെങ്കിൽ ഈ സ്ഥാപനത്തിൽ അവർ ഇപ്പോൾ കാണില്ലായിരുന്നു.

3. കോൺട്രാക്ട് ജീവനക്കാർക്ക് സ്ഥിരം ജീവനക്കാർക്കാരുടെ ശമ്പളം നൽകണമെന്ന് പറയുമ്പോൾ സ്ഥിര നിയമനം നടത്താമല്ലോ. അതല്ലാതെ തൊഴിൽ ചൂഷണം ഒരു പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനത്തിന് യോജിച്ചതല്ല. സ്ഥിരം ജീവനക്കാർക്കും കോൺട്രാക്ട് ജീവനക്കാർക്കും ഒരേ വേതനമെന്ന് പറഞ്ഞ് എല്ലാ വർഷവും 2 ദിവസം സമരം ചെയ്യുന്ന ഞങ്ങൾക്ക് ഇത് അംഗീകരിക്കാൻ പറ്റില്ല.

4. "ഭരണഭാഷ മലയാള ഭാഷ" കോടികൾ ചിലവാക്കിയ KSEBL ഇപ്പോൾ ഈ റിപ്പോർട്ട് ഇംഗ്ലീഷിൽ തന്നത് ആർക്കുവേണ്ടി. മറുപടി ഇംഗ്ലീഷിലോ ഹിന്ദിയിലോ ഏതിൽ വേണമെന്ന് പറഞ്ഞാലും തരാം. ഇംഗ്ലീഷ് പ്രാവീണ്യം തെളിയിക്കാനുള്ളതല്ലല്ലോ റിപ്പോർട്ടുകൾ. തന്നിരിക്കുന്നതിൽ ഇംഗ്ലീഷ് തെറ്റുകളും ഉണ്ട് കേട്ടോ. സായിപ്പിന്റെ ഭാഷ ഇന്റേണൽ നടത്തിക്കോ. പക്ഷേ കോടികൾ ചിലവാക്കിയതിനുശേഷം താഴെത്തട്ടിലേയ്ക്കുള്ള കത്തുകൾ വീണ്ടും ഇംഗ്ലീഷിൽ വിടുന്നത് മലയാള ഭാഷയോടുള്ള അവഹേളനമാണ്. ജനററൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഗൈഡ്‌ലൈൻ പോലും കഴിഞ്ഞ 6 വർഷമായി മലയാളത്തിൽ ആക്കാൻ സാധിക്കാത്തവർ Restructuring റിപ്പോർട്ടിന് മറുപടി ഒരാഴ്ച കൊണ്ട് തരണമെന്ന് പറയുന്നത് വിചിത്രം.

5. റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനിൽ ഹിയറിംഗിൽ ബോർഡ് ആവശ്യപ്പെട്ടത് 35000 ഒഴിവുകൾ, അവർ അനുവദിച്ചത് 30321. **യഥാർത്ഥത്തിൽ** 35000 ൽ നിന്നുള്ള റീസ്ട്രക്ച്ചറിംഗ് ആണ് നടത്തേണ്ടത്. മറിച്ചാണ് ഇപ്പോൾ ഉള്ള റിപ്പോർട്ടിൽ, കമ്മീഷൻ അനുവദിച്ച 30321 കുറച്ച്, നിലവിൽ ജോലി

ചെയ്യുന്ന എണ്ണത്തേക്കാളും കുറവ്, ആർക്കുവേണ്ടി, ആരുടെ കണ്ടുപിടിത്തം എന്ന ചോദ്യം ബാക്കി.

6. തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കിയതിന്റെ പേരിൽ തൊഴിലാളികൾ 45 ദിവസം സമരം ചെയ്ത പാരമ്പര്യമുള്ള സ്ഥാപനമാണ് KSEB. അത് മനസ്സിൽവച്ചുള്ള Restructuring ആയിരിക്കും നല്ലത്.

7. മോഡൽ സെക്ഷൻ വന്നപ്പോൾ കുറെ തസ്തികകൾ ഇല്ലാതായി. 29 സെക്ഷനുകളിൽ നിലവിൽ ഷിഫ്റ്റ് ഉണ്ട്. മോഡൽ സെക്ഷനിലേയും (നിലവിലെ) എണ്ണത്തേക്കാളും കുറച്ചുള്ള Proposal ആർക്കുവേണ്ടി.

8. ഈ റിപ്പോർട്ടിൽ തന്നെ പറയുന്നു സെക്ഷൻ ഓഫീസാണ് KSEB യുടെ ആണിക്കല്ല് എന്ന്, എന്നിട്ടും മെയിന്റനൻസ് സബ് ഡിവിഷനുകളിലേയ്ക്ക് കൊണ്ടുപോകുന്നു. സെക്ഷൻ പ്രവർത്തനം താറുമാറാക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ല. സെക്ഷൻ ഓഫീസിലെ ജോലികൾക്കുവേണ്ടി PMU കൊണ്ടുവന്നു. പരിണിതഫലം എന്തായി കുറേ എഞ്ചിനീയർ പോസ്റ്റുകൾ വർദ്ധിപ്പിച്ചു. വർക്കുകൾ നടക്കുന്ന സെക്ഷൻ ഓഫീസുകൾ കേന്ദ്രീകരിച്ചായിരിക്കണം റിപ്പോർട്ടുകൾ തയ്യാറാക്കേണ്ടുന്നത്.

9. റിപ്പോർട്ടിന്റെ പേജ് 3 Para 2 ൽ തന്നെ പറയുന്നു KSEB യുടെ Front end - Back end പ്രവർത്തനങ്ങൾ സെക്ഷൻ ഓഫീസുകൾ വഴിയാണ്, ഭംഗിയായി നടപ്പിലാക്കുന്നത്. ഇങ്ങനെയുള്ള ഈ സംവിധാനത്തെ തകർക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയാണ് മെയിന്റനൻസ് വിംഗ് സബ് ഡിവിഷൻ തലത്തിലേക്ക് മാറ്റുന്നത്. അത് അംഗീകരിക്കില്ല

10. PMU വും PMSU വും പൂർണ്ണ പരാജയമായിരുന്നുയെന്നും, ബോർഡിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനം ഒരുവശത്ത് സെക്ഷൻ ഓഫീസ് ആണെന്ന് പറയുകയും മറ്റൊരു വശത്ത് PMU ശക്തമാക്കണമെന്ന് പറയുന്നത് സെക്ഷനുകളിലെ തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കുന്നതിന്റെയും ഭാഗമാണ്.

11. Restructuring Committee ഏതാനും ചില ഓഫീസേഴ്സ് മാത്രം ചേർന്നതായതിനാൽ റിപ്പോർട്ടും അവരുടെ ഇംഗിതത്തിന് അനുസരിച്ച് മാത്രമാണ്. ഫീൽഡിലുള്ള വിഷയങ്ങളിലേക്ക് അത് കടന്ന് ചെന്നിട്ടില്ല. ഈ സ്ഥാപനത്തിലെ 80% വരുന്ന വർക്കുമെൻ വിഭാഗത്തിന്റെ പ്രതിനിധികൾ ഇല്ലാത്ത ബോർഡ് ഇപ്പോൾ നൽകിയ റിപ്പോർട്ട് തള്ളിക്കളഞ്ഞ് പുതിയ റിപ്പോർട്ട് ഉണ്ടാക്കണം.

12. കാഷ്യർ/ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റ് എന്നത് കണക്ഷന് വേണ്ടി മാത്രമല്ല, ഇവിടെ ഒരുകൂട്ടം അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് വിംഗ് വേണ്ടതല്ലേ. അതും വേണ്ടന്ന് പറയുന്നത് ആർക്കുവേണ്ടി. എല്ലാം IAS ഉം, IPS ഉം, Engineers ഉം മാത്രം പോരല്ലോ. എല്ലാ കാര്യങ്ങളും നടക്കണ്ടേ. സ്ഥാപനത്തിന്റെ നന്മ ആഗ്രഹിക്കുന്ന സംഘടന എന്ന നിലയിൽ താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ സവിനയം സമർപ്പിക്കുന്നു.

13. ജീവനക്കാരുടെ അർഹതപ്പെട്ട ലീവ്, CPL എന്നിവ സംബന്ധിച്ചും പകരം സംവിധാനം സംബന്ധിച്ചും വ്യക്തമായ പരാമർശമില്ല. സേഫ്റ്റി സംബന്ധിച്ച് നിലവിലെ റിപ്പോർട്ടിൽ യാതൊരു പരാമർശവും ഇല്ല.

14. ഷിഫ്റ്റ് ഡ്യൂട്ടികളിൽ SRT വിഭാഗങ്ങളിൽ 2 ലൈൻമാൻമാത്രം മഴക്കാലങ്ങളിൽ പരാതി പരിഹരിക്കുവാൻ കഴിയാതെ വരും, പൊതുജനം KSEB ക്ക് എതിരാകും.

ചുരുക്കത്തിൽ ആകെ ഇല്ലാതാക്കിയ തസ്തികകളുടെ എണ്ണം ഏകദേശം 5000 ൽ കൂടുതൽ വരും. ഇത് പരിശോധിച്ചിട്ട് ഇപ്പോൾ തയ്യാറാക്കി പുറത്തുവിട്ടിരിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ട് തള്ളിക്കളഞ്ഞത് KSEB യെയും ഉപഭോക്താക്കളെയും ജീവനക്കാരെയും രക്ഷിക്കണമെന്ന് ഒരു അപേക്ഷയുണ്ട്. നിലവിലുള്ള എണ്ണം 30% വർദ്ധിപ്പിച്ച് മാത്രമേ ഷിഫ്റ്റ് സമ്പ്രദായം കേരളമാകെ വ്യാപിപ്പിക്കാൻ സാധിക്കൂ.

ആകെ അധികമായി വിവിധ തസ്തികകളിൽ വേണ്ടുന്നത് 954+2892+286 = 5682.

ഈ എണ്ണമാണ് മുമ്പ് ബോർഡ് റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനിൽ അധികമായി ആവശ്യപ്പെട്ടത് അത് എന്തുകൊണ്ട് റിപ്പോർട്ടിൽ നിന്നും വെട്ടിയരിഞ്ഞു.

4. ട്രാൻസ്മിഷൻ

റിസ്ട്രക്ചറിംഗുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സംഘടനകൾക്ക് നൽകിയിരിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ടിന്മേൽ താഴെ പറയുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും അഭിപ്രായങ്ങളും സമർപ്പിക്കുന്നു.

റിപ്പോർട്ടിന്റെ 2-ാം പേജിൽ പറയുന്നു 27.04.2019 ൽ രൂപീകരിച്ച കമ്മിറ്റി റിപ്പോർട്ട് ഉണ്ടാക്കാൻ അന്നത്തെ strength എടുത്തു. അപ്പോൾ ഇൻസക്സ് ഉൾപ്പടെയുള്ള കാര്യങ്ങൾ 3 വർഷം മുമ്പുള്ളതാണ്. പഠനങ്ങളും വിശദാംശങ്ങളും കാലഹരണപ്പെട്ടിരിക്കുകയാണ്. KSEB യിലെ 80% വരുന്ന തൊഴിലാളി വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവരെ കൂടാതെ ഏതാനും ചില white colours തയ്യാറാക്കിയ റിപ്പോർട്ട് പ്രായോഗികത ഇല്ലാത്തതാണ്. KSERC 2011 ൽ കൊടുത്ത നിർദ്ദേശത്തിന്മേലാണിതൊക്കെ ചെയ്തതെന്നും റിപ്പോർട്ടിൽ പറയന്നു. അപ്പോൾ 2011 ലെ KSERC നിർദ്ദേശത്തിൻമേൽ ചർച്ച തുടങ്ങിയത് 2019 ൽ (8 വർഷത്തിനുശേഷം) റിപ്പോർട്ട് പുറത്തുവരുന്നത് 2022 ൽ വീണ്ടും 3 വർഷം വേണ്ടതല്ലേ. ജീവനക്കാരുടെ പ്രാതിനിധ്യം ഇല്ലാതാക്കിയ റിപ്പോർട്ടിൽ പല അപാകതകളുമുണ്ട്. ഇത് ശരിയാകണമെങ്കിൽ ഡിവിഷൻ തലത്തിൽ സംഘടനാ പ്രതിനിധികൾ ഉൾപ്പടെയുള്ളവരുടെ സഹായത്തോടെ പഠനവും ചർച്ചയും നടത്തി വേണ്ടേ ശരിയായ റിപ്പോർട്ട് ഉണ്ടാക്കാൻ .

IIMK റിപ്പോർട്ടിനേക്കുറിച്ച് കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടിൽ പറയുന്നു. മേൽ റിപ്പോർട്ട് പണ്ടേ തള്ളിക്കളഞ്ഞിട്ടുള്ളതാണ്. Central Electricity Authority ക്ക് പോലും ഇല്ലാത്ത ഒരു ആകാംക്ഷയാണ് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കിയവരിൽ കാണുന്നത്. അവർ റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുന്ന സമയത്ത് CEA റെഗുലേഷൻ സംബന്ധിച്ച സുപ്രീം കോടതി വിധിയോ, CEA ഡ്രാഫ്റ്റ് 2022 ലോ പബ്ലിഷ് ചെയ്തിരുന്നില്ല. ഇപ്പോൾ അതുകൂടി പരിഗണിക്കണം. അപ്പോൾ നിലവിൽ ബോർഡ് തന്നിരിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ടിന് യാഥാർത്ഥ്യവുമായി യാതൊരു ബന്ധവുമില്ല.

KPISC : ഇപ്പോൾ എല്ലാം K യുടെ കാലമായതുകൊണ്ടായിരിക്കാം നമ്മുടെ റിപ്പോർട്ടിലും ഒരു K കടന്നുകൂടിയത്. റിപ്പോർട്ടിന്റെ പേജ് 46 ൽ Kerala Power Infrastructure & Services Company (KPISC) ആയിരിക്കണം ഇനിമേൽ Power Sector Consultancy, Construction, Operation & Maintenance എല്ലാം ചെയ്യേണ്ടത് KPISC ന്ന് പറയുന്നു. ഇത് ഒരു സ്വകാര്യവത്ക്കരണ നീക്കമാണ്, അംഗീകരിക്കില്ല. ഒരു കമ്പനിയെമാത്രം വർക്ക് ഏൽപ്പിച്ചാലും അവർവീണ്ടും സബ് വർക്ക് കൊടുക്കും അത് വഴി ചിലവ് കൂടുകയേ ഉള്ളു. മാത്രവുമല്ല മുഴുവൻ കാര്യങ്ങളും ഒരു വ്യക്തിയിലേക്ക് എത്തിച്ച് ഈ മേഖല അവർക്ക് കൈമാറാനുള്ള നീക്കവും അതിന്റെ ഭാഗമാകും. Hydel Tourism എന്ന

കമ്പനിവത്ക്കരണത്തിന്റെ പേരിൽ ബോർഡിന് ഉണ്ടായ നഷ്ടം നമ്മൾ കണ്ടതാണ്. അത് KSEB ക്ക് ഒരു ബാധ്യതയായി മാറി. സ്വത്തുക്കൾ സ്വകാര്യ വ്യക്തികൾക്ക് പതിച്ച് നൽകിയതും പത്ര മാധ്യമങ്ങളിലൂടെ കണ്ടതാണല്ലോ. മാനേജ്മെന്റിന് business diversification നടത്താമെന്ന് പറയുന്നതിൽ നിന്ന് എല്ലാം വ്യക്തമായി.

ട്രാൻസ്മിഷൻ റിപ്പോർട്ട് നൽകിയവർ മറ്റ് മേഖലയിലും കടന്ന്കയറിയത് ശരിയായില്ല. ഓരോ മേഖലയ്ക്കും പ്രത്യേകം കമ്മിറ്റികൾ ഉണ്ടായിരുന്ന സ്ഥിതിയ്ക്ക് ട്രാൻസ്മിഷൻ കമ്മിറ്റി അധികാര കടന്നുകയറ്റവും നടത്തിയിട്ടുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം എല്ലാ തലങ്ങളിലും കുറച്ചിരിക്കുകയാണ്.

<u>Page 8-9</u>
33 KV സബ് സ്റ്റേഷൻ (159 എണ്ണം), 66 KV സബ് സ്റ്റേഷൻ (73 എണ്ണം), 110 KV സബ് സ്റ്റേഷൻ (118 എണ്ണം)

No permanent staff for operation of these - only cannot staff ആണ് മാറ്റി Permanent Staff വേണം.

1 Shift Assistant – Transmission
110/66 KV Substation is must

118+ 73x4 - Shift Assistant

33 KV S/s	159x4- SE – Operator
	159x4 – Technician – Shift Assistant

<u>Page 9</u>

Operator	110 KV S/s – Assistant Engineer – 4 No's	
		Technician - 4 No's

<u>Page 10</u>

For maintenance of Sub Station New transmission are formed major & minor

Minor	4	for 33 KV S/s (151),	110 KV S/s (118)
Major		(110)	(73)

3-4 സബ് റ്റേഷനുകൾക്ക് ഒരു ടീം ഇത് സബ്സ്റ്റേഷൻ മെയിന്റനൻസ് കാര്യക്ഷമമായി നടക്കുന്നത് ഇല്ലാതാക്കും. അല്ലെങ്കിൽ കൂടുതൽ ആൾക്കാർ വേണം monitor ചെയ്യാൻ ട്രാൻസ്മിഷൻ സബ് ഡിവിഷന് സബ് എഞ്ചിനീയർ കൂടുതൽ വേണം.

<u>Page 11</u>
33 KV Sub station - Sub Engineer – 1
66 KV Sub Station - Sub Engineer – 1
110 KV Sub Station - Sub Engineer – 1

സ്റ്റേഷൻ ചാർജായി മുകളിൽ കൊടുക്കുന്നപോലെ proposal പക്ഷേ 110 KV സബ് സ്റ്റേഷനിൽ നിലവിലെ ഒു അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ സ്റ്റേഷൻ ചാർജ് അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ പോസ്റ്റ് കുറയും 66 KV സബ്സ്റ്റേഷനുകളിൽ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ – അത് സബ് എഞ്ചിനീയറായി. 33 KV സബ് സ്റ്റേഷനുകളിൽ Technician ന് പകരം സബ് എഞ്ചിനീയർ ആക്കണം.

110 KV Sub Station - Assistant Engineer
66 KV Sub Station - Assistant Engineer
33 KV Sub Station - Junior Engineer / Sub Engineer

Major 110 KV Sub station – Assistant Engineer – 1
Station Assistant – Technical- 1
നിലവിലെ 1 സബ് എഞ്ചിനീയർ ആണ് അത് തുടരണം.

Page 14

33 KV LMU സ്റ്റാഫ് strength കൂട്ടണം
ജൂനിയർ എഞ്ചിനീയർ 1 എണ്ണം മതി
സീനിയർ ടെക്നീഷ്യൻ 2 എണ്ണം വേണം
സീനിയർ മസ്ദൂർ 3 എണ്ണം വേണം
മസ്ദൂർ 2 എണ്ണം വേണം

ഒറ്റയ്ക്ക് ഒരു ടീം റിമോട്ട് ഏരിയ 1 ജോലി ചെയ്യേണ്ടിവരും അപ്പോൾ കൂടുതൽ staff വേണ്ടി വരും

Page 15

LMS- 28 No's

ഒരു ജില്ലയ്ക്ക് 2 LMS എന്ന രീതിയിൽ ആണ് കൊടുത്തിരിക്കുന്നത്. അത് മാറ്റി മിനിമം 3 എണ്ണം അല്ലെങ്കിൽ കൂടുതൽ EHT ലൈൻ ഉള്ളിടത്ത് 4 എണ്ണം എന്ന രീതിയലേക്ക് മാറ്റണം. അങ്ങനെയെങ്കിൽ ഒരു സെക്ഷനിലെ Staff Strength പരിമിതപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

General

1. എല്ലാ 110 കെ.വി സബ്സ്റ്റേഷനുകളിലും/66 കെ.വി സബ്സ്റ്റേഷനുകളിലും നിലവിൽ സ്റ്റേഷൻ എഞ്ചിനീയർ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ ആണ്. അത് തുടരണം. 33 കെ.വി സബ്സ്റ്റേഷനിൽ ജൂനീയർ എഞ്ചിനീയർ/സബ് എഞ്ചിനീയർ സ്റ്റേഷൻ എഞ്ചിനീയറായി പുതിയതായി appoint ചെയ്യണം.

2. 33 കെ.വി സബ്സ്റ്റേഷനിൽ shift operator ആയി ജൂനീയർ എഞ്ചിനീയർ/സബ് എഞ്ചിനീയർ വേണം 4 ഷിഫ്റ്റ് അസിസ്റ്റന്റ് ആയി. ജൂനിയർ ടെക്നീഷ്യൻ/ടെക്നീഷ്യനായി വേണം. 33 കെ.വി സബ്സ്റ്റേഷനിൽ minor 110 കെ.വി സബ്സ്റ്റേഷനിൽ, 66 കെ.വി സബ്സ്റ്റേഷനിൽ എന്നിവിടങ്ങളിലെ Operation/Maintenance/Infrastructure .... ന് വേണ്ടി KPISC രൂപീകരിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. ഇത് എന്തിനുവേണ്ടി KSEB Ltd ന് കഴിവില്ലേ. Permanent നിയമങ്ങൾ നടത്തിയാൽ പ്രസ്തുത കമ്പനി രൂപീകണ നിർദേശം തന്നെ അപ്രസക്തമാകുന്നതാണ്.

3. 3- 4 സബ്സ്റ്റേഷനുകൾക്ക് മെയിന്റനൻസിനുവേണ്ടി 1 ട്രാൻസ്മിഷൻ സെക്ഷൻ എന്ന രീതിയിൽ ആണ് Proposal ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. അത് കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിനുവേണ്ട ട്രാൻസ്മിഷൻ സെക്ഷൻ കോർഡിനേഷനുവേണ്ടി സബ് ഡിവിഷനിൽ 1 സബ് എഞ്ചിനീയർ/ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റ് കൂടുതൽ പോസ്റ്റ് ചെയ്യണം.

4. LMS സെക്ഷനുകൾ കുറയ്ക്കരുത്. EHT ലൈൻ maintenance ന് വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ടത്. നിലവിൽ മലപ്പുറം ജില്ലയിൽ 2 LMS ഉ് (മലപ്പുറം & അരീക്കോട്), മലപ്പുറം LMS 110 KV ലൈനിന് വേണ്ടി മാത്രമുള്ളത് ഏകദേശം 500 km EHT Line, 1000 ട്രാൻസ്മിഷൻ .... ഇതിനു കീഴിൽ വരുന്നുണ്ട്.

5. **കോർപ്പറേറ്റ്**
സ്പെഷ്യൽ ഓഫീസർ റവന്യൂ

KSEB യുടെ വരുമാനത്തിൽ 30% വും ഹൈടെൻഷൻ എക്സ്ട്രാ ഹൈടെൻഷൻ ഉപഭോക്താക്കളാണ്. പ്രസ്തുത ഉപഭോക്താക്കളിൽ നിന്നാണ് ലഭിക്കുന്നത്. ബന്ധപ്പെട്ടുള്ള ബില്ലിംഗ്, കുടിശ്ശിക പിരിക്കൽ, പരാതി പരിഹാരം, കേസ് തീർപ്പാക്കൽ തുടങ്ങിയ എല്ലാവിധ ജോലികളും കാര്യക്ഷമമായും ഏകീകൃത സ്വഭാവത്തോടെയും ചെയ്തുവരുന്ന കെ.എസ്.ഇ.ബി.എൽ-ലെ പ്രധാനപ്പെട്ട ഒരു വിഭാഗമാണ് സ്പെഷ്യൽ ഓഫീസർ (റവന്യൂ)വിന്റെ ഓഫീസ്. ഏതാനും ചില തൽപരകക്ഷികൾ, പുനഃസംഘടനയുടെയും, വികേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെയും പേര് പറഞ്ഞ് 25-ഓളം സർക്കിൾ ഓഫീസുകളിലേക്ക് മാറ്റണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്നത്. ആയതിനാൽ പ്രസ്തുത ഓഫീസ് ഒരു മേലധികാരിയുടെ [സ്പെഷ്യൽ ഓഫീസർ (റവന്യൂ)] നിയന്ത്രണത്തിൽ ഏകീകൃത സ്വഭാവത്തോടെ ആസ്ഥാന ഓഫീസിൽ തന്നെ നിലനിർത്തേണ്ടത് ബോർഡിന്റെ നിലനിൽപ്പിന്റെ ആവശ്യമാണ്.

1) KSEBLന്റെ കീഴിലുള്ള 7100 ഓളം വരുന്ന ഉപഭോക്താക്കളുടെ ബില്ലിംഗ്, കുടിശ്ശിക പിരിക്കൽ, കോടതി വ്യവഹാരം, ബാങ്ക് ഗ്യാരന്റിയും, ഡിപ്പോസിറ്റും സ്വീകരിക്കൽ, റവന്യൂ റിക്കവറി, കളക്ഷൻ അക്കൌണ്ടിംഗ് നടപടികൾ തുടങ്ങിയ എല്ലാ പ്രവർത്തികളും സ്പെഷ്യൽ ഓഫീസർ (റവന്യൂ)ന്റെ ഓഫീസ് വഴിയാണ്.

2) വിവിധ സർക്കിളുകളിൽ നിന്നും വരുന്ന പുതിയ സർവ്വീസ് കണക്ഷൻ എഗ്രിമെന്റുകൾ അതാത് സമയത്ത് തന്നെ വിശദമായ പരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയമാക്കുകയും, തെറ്റുണ്ടെങ്കിൽ അപ്പോൾ തന്നെ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനിയരുടെ ഓഫീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് തെറ്റ് തിരുത്തൽ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്നാൽ സർക്കിൾ ഓഫീസുകളിൽ ഇത്തരം പുനർപരിശോധനക്ക് സാധ്യത കുറവാണ്. RAOമാരോ മറ്റ് ഓഡിറ്റ് വിഭാഗമോ ഓഡിറ്റ് നടത്തുമ്പോൾ മാത്രമാണ് സെക്ഷനിൽ പോലും ഇത്തരം Tariff misclassification അടക്കമുള്ള കാര്യങ്ങൾ കണ്ടുപിടിക്കപ്പെടുന്നത്.

3) SOR-ന്റെ ഓഫീസിലെത്തുന്ന HT, EHT ബില്ലിംഗുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാതികളിൽ അധികവും അന്തിമ തീരുമാനം കൈക്കൊള്ളുന്നതിനായി ഡയറക്ടർ (ഫിനാൻസ്)നോ, ചെയർമാനോ അല്ലെങ്കിൽ ഫുൾ ബോർഡിനോ തന്നെയോ സമർപ്പിക്കുന്നു. SOR-ന്റെ ഓഫീസ് ആസ്ഥാനമന്ദിരത്തിൽ തന്നെ പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനാണ് ഇത്തരത്തിലുള്ള പരാതികൾക്ക് സമയബന്ധിതമായി തീരുമാനമെടുത്ത് ഉപഭോക്താക്കളെ അറിയിക്കാൻ കഴിയുന്നത്.

4) SOR-ന്റെ ഓഫീസ് ആസ്ഥാന മന്ദിരത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനാൽ യാതൊരു വിധമായ ബാഹ്യ ഇടപെടലുകൾക്കും അവസരമില്ല. എന്നാൽ പ്രസ്തുത ഓഫീസ് സർക്കിൾ ഓഫീസുകളിലേക്ക് മാറ്റുമ്പോൾ രാഷ്ട്രീയപരവും വ്യക്തിയധിഷ്ഠിതവുമായ പല പ്രാദേശിക ഇടപെടലുകൾക്കും കാരണമാകും.

5) MIS, ലോ സെക്ഷൻ, ഡയറക്ടർ (ഫിനാൻസ്)-ന്റെ ഓഫീസ് TRAC തുടങ്ങിയ ഇതര വിഭാഗങ്ങളുടെ സഹകരണവും സഹവർത്തിത്വവും SOR ഓഫീസിന്റെ സുഗമമായ പ്രവർത്തനത്തിന് അത്യാവശ്യമാണ്. ഈ വിഭാഗങ്ങളുടെ എല്ലാ തന്നെ ആസ്ഥാന ഓഫീസായ പട്ടം വൈദ്യുതി ഭവനിലാണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. ആയതിനാൽ SOR-ന്റെ ഓഫീസും ആസ്ഥാന

ഓഫീസിൽ തന്നെ നിലനിർത്തുന്നതാണ് HT, EHT ബില്ലിംഗ് അനുബന്ധ പ്രവർത്തികൾക്ക് പ്രയോജനകരമാവുക.

6) HT, EHT ഉപഭോക്താക്കളുടെ ബില്ലിംഗുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ വിഷയങ്ങളും ഒരു ഓഫീസിൽ കേന്ദ്രീകരിച്ചിരിക്കുന്നതിനാൽ Defaulted Consumerന്റെ റവന്യു റിക്കവറി നടപടികൾ കൃത്യസമയത്ത് എടുക്കുന്നതിനും ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കേസ് വരുന്ന സമയത്ത് സമയബന്ധിതമായി ബന്ധപ്പെട്ട Standing Counselമാർക്ക് ആവശ്യമായ വസ്തുതകളും നിർദ്ദേശങ്ങളും നൽകി പ്രശ്നപരിഹാരം കാണുന്നു. പ്രസ്തുത ഓഫീസ് ഒരു മേലധികാരിയുടെ കീഴിൽ കേന്ദ്രീകരിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതിനാൽ സമാനത കേസുകൾ വിജയിക്കുന്നതിൽ നിർണ്ണായകമാവുന്നു.

7) 2016 മുതൽ Reconnection Fee കളക്ഷൻ ഇലക്ട്രിക്കൽ സെക്ഷൻ തലത്തിലോ സർക്കിൾ ഓഫീസ് തലത്തിലോ കളക്ട് ചെയ്യാൻ നിർദ്ദേശിച്ചു കൊണ്ട് ബോർഡ് ഉത്തരവായിട്ടും കാലങ്ങളായി Defaulted കൺസ്യൂമേഴ്സിൽ നിന്ന് കൃത്യമായി Reconnection Fee കളക്ട് ചെയ്തിരുന്നില്ല. ആയത് പിന്നീട് തന്നെ കളക്ട് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കുകയും 2021 മുതൽ SOR ലാണ് Reconnection Fee കളക്ട് ചെയ്യുന്നത്. ഇതിന് ബോർഡിനെ സഹായിച്ച ഘടകം HT, EHT ബില്ലിംഗ് ഒരു ഓഫീസിൽ മാത്രമായി കേന്ദ്രീകരിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു എന്നതിനാലാണ്.

8) ഉപഭോക്താക്കൾക്ക് അവരുടെ സ്ഥാപനം നടത്തി കൊണ്ടു പോകാൻ കഴിയാത്ത സാഹചര്യത്തിലോ, Claimകൾ ലഭിക്കാനുള്ള കക്ഷികൾ വഴിയോ NCLTക്ക് പരാതി ലഭിച്ചാൽ ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് NCLTയിൽ കൃത്യമായി KSEBL-ന്റെ claim petition (നോട്ടീസ് പ്രസിദ്ധീകരിച്ച് 10 ദിവസത്തിനകം) സമർപ്പിക്കാൻ കഴിയുന്നത് HT, EHT കൺസ്യൂമേഴ്സിന്റെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമാണ്. കൃത്യമായി നിരീക്ഷിച്ച് തുടർനടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നതും, HT, EHT ബില്ലിംഗുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളിലും ഒരു ഓഫീസിൽ മാത്രമായി കേന്ദ്രീകരിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതിനാലാണ്.

9) KSEBL അതാത് കാലങ്ങളിൽ നടപ്പിലാക്കുന്ന One Time Settlement സംവിധാനം കൃത്യമായി കൺസ്യൂമേഴ്സിനെ അറിയിക്കുന്നതിനും ബോർഡ് ഉത്തരവുകൾ ഇറക്കി തുക ഈടാക്കുന്നതിനും സമയബന്ധിതമായി നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നത് കേന്ദ്രീകൃത ബില്ലിംഗ് സംവിധാനം ഉള്ളതിനാലാണ്.

10) Automatic Meter Reading (AMR) സംവിധാനം കൊണ്ട് വന്നാൽ Billing Error കുറയ്ക്കുവാനും ബില്ലിംഗ് സ്റ്റാഫിനെ കുറയ്ക്കുവാനും സാധിക്കും.

11) വൻകിട ഉപഭോക്താക്കളുടെ ബിൽ തുക കൃത്യമായി ലഭിക്കുന്നത് SOR ലൂടെ നേരിട്ട് collect ചെയ്യു.

12) പെൻഷനേഴ്സിന്റെ എണ്ണം വർഷംതോറും കൂടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ തിരുവനന്തപുരം വൈദ്യുതിഭവൻ, മറ്റ് ARU കൾ ഉൾപ്പടെയുള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ കൂടുതൽ JA/SA മാരെ നിയമിക്കണം.

13) NPS ൽ ദിനംപ്രതി

14) Pay Fixation ൽ നിയമിക്കണം

15) Medical Retirement – Gradation ഉൾപ്പടെയുള്ളവ

16) ജീവനക്കാരുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സെക്ഷനുകൾ

17) സാമ്പത്തിമാണല്ലോ ഏതൊരു സ്ഥാപനത്തിന്റേയും ആണിക്കല്ല്. ഇവിടെ ശരിയായ retirement നടന്നിട്ടും FA യുടെ ഓഫീസിൽ ഉൾപ്പടെ അത് കാര്യക്ഷമമാക്കണം.

കസ്റ്റമർ കേയർ സെന്റർ (കാൾസെന്റർ)

18) നിലവിൽ Orumanet ഉൾപ്പടെയുള്ളവ ജീവനക്കാർക്ക് നൽകിക്കൊണ്ടാണ് Centralised Customer Care Centre പ്രവർത്തിച്ചുവരുന്നത്. ഇത് Out source ചെയ്യപ്പെട്ടാൽ കേരളത്തിലെ മുഴുവൻ കസ്റ്റമറുടെയും ഡാറ്റ പുറത്തേക്ക് ചോരുവാൻ സാധ്യതയുണ്ട്. ഇത് Springlar Model Data കച്ചവടത്തിന് വഴിയൊരുക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ട്. ആയതിനാൽ Permanant ജീവനക്കാരെ മാത്രമേ കാൾ സെന്ററിൽ നിയമിക്കാവൂ. ഇവിടെ നിലവിലുള്ള സ്ഥിതി തുടരണം. ഡാറ്റ ഷ്ടപ്പെടുന്നത് സ്വകാര്യവത്ക്കരണത്തിന് സാധ്യത വർദ്ധിപ്പിക്കും.

19) Out sourcing നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ കരാർവത്ക്കരണത്തെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാനാണ് ബോർഡ് ശ്രമിക്കുന്നത്.

20) സെക്ഷൻ ഓഫീസുകളെ പോലെ വൈദ്യുതി ബോർഡിന്റെ മുഖമാണ് Customer Care Centre. ഇവിടെ ഉണ്ടാകുന്ന ചെറിയ നെഗറ്റീവ് പ്രവണതകൾപോലും പൊതുജനങ്ങളുടെ ഇടയിൽ KSEB യുടെ പ്രതിഛായക്ക് കോട്ടം തട്ടുമെന്ന കാര്യത്തിൽ സംശയമില്ലാത്തതാണ്. ആയതിനാൽ Customer Care Centre നെ കൂടുതൽ മേഖലകളിലേക്ക് വ്യാപിപ്പിച്ച് പൊതുജനങ്ങൾക്ക് കൃത്യമായ വിവരങ്ങൾ നൽകാൻ ആവശ്യമായ സാഹചര്യമുണ്ടാക്കണം.

6. ജനറേഷൻ

ജനറേഷനിൽ നിരവധി തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കിയിരിക്കുകയാണ്. ബോർഡിന്റെ തന്ത്രപ്രധാനമായ സ്ഥലത്ത് കോൺട്രാക്ടിൽ ആളെ ഇരുത്തി പ്രവർത്തിക്കുവാനുള്ള തീരുമാനം ആർക്കുവേണ്ടി. ഇത് രാജ്യസുരക്ഷയെ ബാധിക്കുന്ന ഒരു കാര്യം കൂടിയാണ്. രാജ്യസുരക്ഷയ്ക്ക് വിരുദ്ധമായി ബോർഡിന് പ്രവർത്തിക്കാൻ പറ്റില്ല. കൂടുതൽ സങ്കീർണ്ണതകളിലേക്ക് പ്രശ്നം ഗുരുതരമാക്കേണ്ട എന്നൊരു അഭ്യർത്ഥനയുണ്ട്. ജനറേഷൻ റിപ്പോർട്ടിൽ കാണുന്ന വലിയ അപാകത റിട്ടയർ ചെയ്യുന്ന മുറയ്ക്ക് OA, Cashier, SA etc തസ്തികകൾ കോൺട്രാക്ട് ആക്കണമെന്നാണ്. ഇത് അംഗീകരിക്കാൻ പറ്റില്ല. റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കിയവർ കോൺട്രാക്ടുമാരുടെ ഏജന്റുമാരോ എന്ന് സംശയിക്കുന്നു. ഡ്യൂട്ടിക്കിടയിൽ മരണപ്പെടുന്ന ലൈൻമാന്റേ വിധവയ്ക്കുള്ള തസ്തികവരെ കോൺട്രാക്ടിൽ നൽകാനുള്ള നിർദ്ദേശം ആർക്കുവേണ്ടി.

Conclusion

4.6.2009 ൽ പരീക്ഷണാടിസ്ഥാനത്തിൽ കൊട്ടിഘോഷിച്ച് നടപ്പിലാക്കിയ മോഡൽ സെക്ഷൻ അമ്പേ പരാജയമാണെന്ന് അതിന്റെ വക്താക്കൾ തന്നെ സമ്മതിച്ചിരിക്കുന്നു. പുതിയൊരു സംവിധാനം നിലവിൽ വരുമ്പോൾ അത് നിലവിലുള്ളതിനേക്കാൾ മെച്ചപ്പെട്ടിരിക്കണം. യാതൊരു പഠനവും നടത്താതെ തയ്യാറാക്കിയ ഈ റിപ്പോർട്ട് പ്രായോഗികമല്ല. Index തയ്യാറാക്കിയതിൽ തന്നെ തെറ്റുകൾ ഉണ്ട്. 3.2.2018 constitute ചെയ്ത സബ് കമ്മിറ്റി 2019 ൽ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്നു. അത് 4 വർഷം സൂക്ഷിച്ച് വച്ചതിനുശേഷം ഇപ്പോൾ സംഘടനകളോട് പറയുന്നു 10 ദിവസം കൊണ്ട് പഠിച്ച് സമർപ്പിക്കണമെന്ന്. 2018 ലെ Consumer Strength, Line Length കൈവെച്ച് തയ്യാറാക്കിയ റിപ്പോർട്ട് പ്രായോഗികമെന്ന് ബോർഡിന് പറയുവാൻ പറ്റുമോ. ഇത് ആർക്കോവേണ്ടി തയ്യാറാക്കിയത്. കൂടുതൽ പേജുകൾ ഉള്ളതുകൊണ്ട് റിപ്പോർട്ട് ആകില്ലല്ലോ. എല്ലാ സ്ഥലങ്ങളിലും shift ഏർപ്പെടുത്തുമെന്നത് സ്വാഗതാർഹം. പക്ഷേ അത് ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം 30% എങ്കിലും കൂട്ടണം. ഈ സ്ഥാപനത്തിലെ 80%

വരുന്ന, സ്ഥാപനത്തെ അറിയാവുന്ന പണി ചെയ്യുന്ന വർക്കുമെൻ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവരുടെ പ്രതിനിധികൾ ഇല്ലാത്ത ഈ റിപ്പോർട്ട് ഞങ്ങൾക്ക് അംഗീകരിക്കാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ട്. ഈ റിപ്പോർട്ട് 4 വർഷം പഴകിയതാണ്. ഈ റിപ്പോർട്ടിനെ തള്ളിക്കളഞ്ഞ് ഈ സ്ഥാപനത്തെ തൊട്ടറിയുന്ന എല്ലാവരേയും ഉൾപ്പെടുത്തി Index ഒക്കെ ചർച്ച ചെയ്ത്, revise ചെയ്ത് ഡിവിഷൻ തലത്തിൽ കമ്മിറ്റികൾ ഉണ്ടാക്കി, എല്ലാ യൂണിയൻ പ്രതിനിധികളെയും അതിലുൾപ്പെടുത്തി സ്ഥാപനത്തിനും ഉപഭോക്താക്കൾക്കും ജീവനക്കാർക്കും ഗുണകരമായ റിപ്പോർട്ട് ലഭ്യമാക്കണമെന്നാണ് ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായം. ഞങ്ങൾ ഇപ്പോൾ നൽകിയിരിക്കുന്നത് കേവലം 5 ദിവസത്തെ പഠനത്തിനും ചർച്ചകൾക്കുശേഷം മാത്രം തയ്യാറാക്കിയ നിർദ്ദേശങ്ങളാണ്. ശരിയായ നിർദ്ദേശം വേണമെങ്കിൽ കുറഞ്ഞത് 6 മാസം വേണം. അതിനുമുമ്പ് ജില്ലാതലത്തിൽ എല്ലാ യൂണിയൻ പ്രതിനിധികളേയും ഉൾപ്പെടുത്തി കമ്മിറ്റി ഉണ്ടാക്കി പ്രായോഗിക തീരുമാനമെടുക്കണം.

വിശ്വസ്തതയോടെ,

കെ.പി.ധനപാലൻ Ex.MP പ്രസിഡന്റ്	അഡ്വ.സിബിക്കുട്ടി ഫ്രാൻസിസ് വർക്കിംഗ് പ്രസിഡന്റ്	വി.സുധീർ കുമാർ ജനറൽ സെക്രട്ടറി