HYDEL BULLET

Issue - 8, Vol - 8, August 2020

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

RUFFLING THE FEATHERS

Not so recent happenings and debates regarding the high consumption of power during the lockdown and the subsequent billing and then extending concessions to consumers have dented a serious blow to KSEBL image among public. Pondering over the mistakes that happened will keep us in good stead in future while dealing with such matters. The matter of high bills of consumers was not raised as an issue and was under control till the management decided to go offensive against some news that appeared in certain social media.

It was very clear that there was very high consumption during lockdowns. Meter readings substantiated the facts. But what made matters worse was the suspension of meter reading during the initial days of lockdown. This can be justified as the requirement of the lockdown protocols. But this created a situation where most of the meter readings cannot be taken, wherein bills had to be raised considering previous average consumptions, treating the then reading status as door-lock. This created multiple scenarios which cannot be envisaged previously. This situation could have been handled amicably by explaining the same to consumers as there was no mistake from the part of KSEBL barring some odd cases due to other constraints.

Cont...page 4

KSEBEA conducted Webinars

Webinar - 12

" Transmission Line Survey and Tower Height Design"

Resource Person : **Er. Suresh V**, Executive Engineer
Sunday, July 5th, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 13

"Power Electronics Control for Thermoelectric Generator Systems"

Resource Person : **Dr. Bijukumar B,** Assistant Engineer
Sunday, July 12th, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 14

"Microsoft Excel And its functions (Part -2)"

Resource Person : **Er. Vivek** , Assistant Engineer
Sunday, July 19th, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 15

"Fundamentals of Insulation Testing of Power Equipments"

Resource Person : **Er. Haridas**, Assistant Engineer
Sunday, July 26th, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 16

"Short Circuit Current and its Importance in Power System"

Resource Person : **Er. P A Johny**, Rtd. Executive Engineer
Wednesday, July 29th, 2020 @ 19:30 hrs

KSEB Engineers' Association
Office Bearers 2019 - 20

ASSOCIATION

President
Er. N.T. Job

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

General Secretary
Er. Sunil K

Treasurer
Er. Santhosh E

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

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

BENEVOLENT FUND

Chairman
Er. Sajeev K

Vice Chairman
Er. Resmi P.S.

Secretary
Er. Haridas Vijayan

Treasurer
Er. Pradeep S.V

Joint Secretaries
Er. Naveen T.R (South)
Er. Pramod Kumar M (North)

EDITORIAL BOARD

Chief Editor
Er. P. Muraly

Associate Editors
Er. Sreekumar. P.K
Er. Anoop Vijayan
Er. Priyanka P.S

Ex. Officio Members
Er. Sunil K
Er. Santhosh E

HYDEL BULLET

(A Monthly Publication of the KSEB Engineers' Association)

Vol - 8 Issue - 8 August 2020

Contents

- Editorial
- സ്പെഷ്യലല്ലേ എല്ലാം, റൂൾസിൽ
  Er. എൻ.ടി.ജോബ്
- ഇല്ലാത്തബോണ്ടും വല്ലാത്ത ട്രസ്റ്റും
- വിലയ്ക്കുവാങ്ങുന്ന വിപത്തുകൾ - 4
  ഉരുൾപൊട്ടലും വിമാനദുരന്തവും
  Er. ഇ.എം. നസീർ
- Control system equipment that supervises, protects and controls the substation operation
  Er. Anoop Vijayan
- The Anatomy of Speaking Up
  Er. Chandran Pillai. G.
- LIFE begins at the end of your s COMFORT ZONE
  Er. Thomas Kolanjikombil
- **പ്രപഞ്ചതാളം *(സുഭാഷിതം)***
  Er. കെ. ശശിധരൻ
- **കവിത – മഹാ വിപത്ത്**
  സീമനി *(കെ.എം. രാമൻ നമ്പൂതിരി)*
- Letter by Association
- Letter to the Editor

But Management chose to handle it another way. In response to a social media trolling of KSEBL, suddenly the KSEBL pride rose and the media was trolled back. The way that troll video was created exposed the utter lack of professionalism by a socially responsible organization in handling the matters related to consumer. The media was not at all a prominent one and the professional wisdom was to ignore it. But the issue of high bill was real and due to Covid lockdown situation, the high bills itself was a dilemma for many consumers, due to their lack of livelihood. The media then released a series of follow up troll videos maligning KSEBL in all ways. The viewership of these videos increased exorbitantly, only due to the response of KSEBL to the first video.

Suddenly Management realised the damage that was done and Chairman himself chose to come out to defend. This somewhat backfired in the first instance itself due to the bill renewal of celebrity who came online, which was touted and publicized as a mistake by KSEBL among public by various media. Despite the best attempt of Chairman to describe the complexity of billing among public, it was widely perceived as an attempt to eyewash the public regarding the billing. We have a feeling that Chairman was misguided and was chosen as a scapegoat in the whole political play.

Meanwhile many appeared in media touting as KSEBL officials explaining the various pros and cons of billing and attempting their political propaganda. How an official representing KSEBL can go live in media and voice against and for political parties, rather than presenting facts is a question by itself. It was also seen by some officials as misrepresenting the facts regarding projects etc. This blatant violation with the silent approval of Management seems to be one of the final nails in the deterioration of the professionalism in the organisation. The personnel who appeared in media were mostly averse to consumer grievances and were busy defending their political bosses. The consumer who had grievances felt helpless in these wars of words.

KSEBL seems to be owned and controlled by an Association as perceived by the Management. The whole Management team has now surrendered to their views and it seems no other contrarian views are encouraged and not even allowed to be aired. It is to be remembered that this same people had undermined a billing computerization project and setback KSEBL by almost 10 years in computerization of billing. Fifteen years back this Association had gone all offensive against then KSEB in public, in all forums and had dented the image of KSEBL then, so that KSEBL had to drop

that project. This was done for some cheap political gains. Those who were in service then have the vivid memory of that Association officials breaking our image in public then through print and visual media. The same Association is being projected now as saviors of KSEBL and many of them are in top controlling the present KSEBL management in all policy decisions. What an irony!!!

The fact that Government had to announce subsidy to somewhat douse the feelings of general public proves the fact that it had gone out of control. The damage control that have done by the Government, for which they have every right to do, is again a sword to the head of KSEBL. It is in everyone's knowledge that such announcements are not normally realized in Accounts of KSEBL. Hence ultimately the damages are our own which we could have avoided with some professional response.

KSEBEA had always aired their opinions freely and the opinions are from our professional minds without any political bias. Whether Management wishes to hear it or not, is up to them.

We have maintained that our IT systems lack professionalism in all aspects. This issue has highlighted the same. This can be taken as an opportunity to really have a rethinking on the whole IT implementation activities in our organization. We are again informing the Management that there are so many wrong professional practices going on in IT wing related to development and maintenance of the IT application systems. We had an audit wing going through the daily billing scenarios at the time of manual billing and currently a proper and professional audit is long pending in our IT infrastructure, policies and operations. There are statutes of IT AUDIT in software development. Audit trails in software systems are a must in information systems, especially those dealing with financial matters. We demand a comprehensive IT audit in all our information systems to improve the same to a professional environment.

Association also demands a pragmatic approach while dealing with issues relating to consumers. Ruffling the feathers will create a negative image and all the good deeds done during flood and other disasters will be forgotten. The approach while dealing with issues shall be professional rather than political. KSEBL is a utility owned by public not by an Association or any political party and to remind this to the Management seems to be the task right now. And we feel ashamed to give such a reminder.

സ്പെഷ്യലല്ലേ എല്ലാം, റൂൾസിൽ

Er. എൻ.ടി. ജോബ്
പ്രസിഡന്റ്, KSEBEA

ഹോട്ടലിൽ കയറി ഭക്ഷണം കഴിക്കുവാനിരുന്നാൽ സാധാരണ ഊണിന് ഒരു വിലയും, വേറെ എന്തെങ്കിലും വേണമെങ്കിൽ അതിനെല്ലാം സ്പെഷ്യൽ വിലയുമായിരിക്കും. പക്ഷെ മിനിമം വിലയ്ക്കു ഊണുകിട്ടും. ബാക്കിയൊന്നും മോഹിക്കാതിരുന്നാൽ മതി, എന്നാൽ ഒരു തട്ടുകടയിൽ ചെന്നാലോ എല്ലാം സ്പെഷ്യലാണ്. ഓരോന്നിനും വേറെവേറെ വിലകൊടുക്കേണ്ടിവരും. ഇരിക്കാനോ സീറ്റ് കിട്ടിയെന്നുവരില്ല. അതുപോലെയാണ് കെ.എസ്.ആർ. മാറ്റി സ്പെഷ്യൽ റൂൾസ് വരുമ്പോൾ, ഹോട്ടലിൽ നിന്നും തട്ടുകടയിലേക്കുള്ള മാറ്റം, അത്ര തന്നെ താൽക്കാലിക നിയമനം, ഔട്ട് ബോർഡിംഗ്, സീനിയോരിറ്റി മറികടക്കൽ, തസ്തികകളുടെ തരംതാഴ്ത്തൽ തുടങ്ങിയ പുതിയ കലാപരിപാടികൾ ഭംഗി വാക്കുകൾ ചേർത്ത് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിൽ വരച്ചുചേർത്തിട്ടുമുണ്ട്. അന്താരാഷ്ട്ര ലോബികളൊക്കെ ചെയ്യുന്നപോലെ ഇരയെ പിടിക്കുവാൻ ചൂണ്ടയിൽ 6,7,8 എന്ന പുതിയ നമ്പറുകൾ കൊളുത്തിയിട്ടുമുണ്ട്. ആറാം വർഷവും അതിനുശേഷം ഏഴാം വർഷവും അതിനു ശേഷം എട്ടാം വർഷവും ഗ്രേഡ് എന്ന നമ്പറുകൾ ഇറക്കിയിട്ടുമുണ്ട്, അതിൽ കൊത്താൻ ആളെ കിട്ടിയാൽ കാര്യങ്ങൾ കൂടുതൽ എളുപ്പമായി.

നിലവിലുള്ള ഏഴു തസ്തികകളിലേക്കുള്ള റിക്രൂട്ട്മെന്റ് നിറുത്തുകയാണ്. വർക്കർ, മീറ്റർ റീഡർ, ഓഫീസ് അറ്റന്റന്റ്, സ്വീപ്പർ, ഫെയർകോപ്പി അസിസ്റ്റന്റ്, ഡ്രൈവർ എന്നീ തസ്തികകളാണത്. എന്നാൽ ഡ്രൈവറുടെ തസ്തിക വേണ്ടെന്നുവയ്ക്കുകയും ഇപ്പോഴും വാഹനങ്ങൾ ബോർഡ് വാങ്ങുകയും ചെയ്യുന്ന വൈരുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത നിലപാടുകൾ കാണുന്നുമുണ്ട്. മീറ്റർ റീഡർ, സ്വീപ്പർ തുടങ്ങിയ തസ്തികകളിലേക്ക് ആളെ എടുക്കാതെ വരുമ്പോൾ ഔട്ട്ബോർഡിംഗ് രീതിയിൽ സേവനത്തിനായി കമ്പനികളെ ആശ്രയിക്കേണ്ടിവരും. ഔട്ട്ബോർഡിംഗിനെതിരെ പല്ലും നഖവും ഉപയോഗിച്ച് എതിർക്കുമെന്നു പറഞ്ഞവർ ഈ നാട്ടിൽ വിലസുമ്പോഴാണ് അത് ഒരു കമ്പനിയുടെ ഔദ്യോഗികമായി പുറത്തിറക്കുന്ന സർവ്വീസ് റൂളിൽ ഇടം പിടിക്കുന്നത്.

ഈ വിഭാഗങ്ങളെയെല്ലാം ഒഴിവാക്കുമ്പോൾ പുതിയതായി കുറെ വിഭാഗങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നു മുണ്ട്. മൾട്ടി ടാസ്കിംഗ് സ്റ്റാഫ്, ലോ വിഭാഗം, ഐടി കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ, എച്ച്.ആർ. മാനേജ്മെന്റ്, ജനറൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് എന്നിവയാണ് പുതിയ വിഭാഗങ്ങൾ. ഇതി ലേക്ക് എന്തായാലും

പി.എസ്.സി. വഴി റിക്രൂട്ട്മെന്റ് നടത്തുമെന്നുളളത് ശരിതന്നെ. പക്ഷെ ഈ ഓരോ വിഭാഗത്തിലും മുകളിലോട്ടുള്ള തസ്തികകളിൽ എങ്ങിനെ ആളുകളെ നിയമിക്കണമെന്ന് ക,മ എന്നൊരു അക്ഷരം പറഞ്ഞിട്ടില്ല. അവിടെ സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിലെ രണ്ടാമത്തെ സെക്ഷനിൽ രണ്ടാമതായി പറയുന്ന കള്ളക്കളി, താൽക്കാലിക നിയമനം, അത് ഒരു വർഷം വരെ വെയ്ക്കുവാൻ സി.എം.ഡി.യ്ക്ക് അധികാരം നൽകുമ്പോൾ, അത് അഞ്ചു വർഷം വരെ നീട്ടുവാൻ ഡയറക്ടർ ബോർഡിനും അധികാരമുണ്ടായിരിക്കും. ഇതാണ് തട്ടിപ്പുകളുടെ പ്രഭവ സ്ഥാനം. ഇത്തരം ഒരു വകുപ്പും വെച്ച് കൊണ്ട് സർക്കാർ ഐ.ടി. കമ്പനിയിൽ കാട്ടിക്കൂട്ടിയ അതിക്രമങ്ങൾ ഓരോന്നും മാധ്യമങ്ങളിലൂടെ പുറത്തുവന്നുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്, അതേ രീതിയിൽ ഇവിടെയും നിയമനങ്ങൾ നല്കാമെന്നു ആരെങ്കിലും മനക്കോട്ടകെട്ടുന്നുണ്ടെങ്കിൽ അത് തകർക്കേണ്ടത് നമ്മുടെ ആവശ്യമാണ്. താല്ക്കാലിക നിയമനങ്ങൾക്ക് ഔദ്യോഗിക പരിവേഷം,അതാണ് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിന്റെ പ്രത്യേകത. സർക്കാർ സർവ്വീസിൽ നിന്നോ സർക്കാർ ബന്ധമുള്ള ഏതെങ്കിലും വകുപ്പുകളോ പഞ്ചായത്തുകളോ എവിടെ നിന്നു വേണമെങ്കിലും താല്ക്കാലിക നിയമനമാവാം എന്നാണ് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. വകുപ്പുകളിലേക്കാണെങ്കിൽ ഡെപ്യൂട്ടേഷൻ എന്ന വാക്കുപയോഗിച്ചാൽ മതിയല്ലോ. എന്നാൽ താൽക്കാലിക നിയമനം എന്ന വാക്കു കടന്നു വരുമ്പോൾ ഉദ്ദേശവും ലക്ഷ്യവും സർക്കാർ ഐടി കമ്പനിയിലേക്കു തന്നെ. സർക്കാർ കമ്പനികളിലും വകുപ്പുകളിലും ഇത്തരത്തിൽ തല്ക്കാലത്തേക്കു ആളുകളെ എടുക്കേണ്ടി വരുമ്പോൾ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുണ്ട്. അതുപോലെ തന്നെ പ്രൊഫഷണൽ എപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുമുണ്ട്. ഇതൊഴിവാക്കി കൊണ്ടാണ് താൽക്കാലിക നിയമനത്തിനുള്ള വകുപ്പുചേർത്തിരിക്കുന്നത്, എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചിൽ നിന്നാണെങ്കിൽ ആറുമാസത്തേക്കാണ് വെക്കുക, ഇവിടെ അത് അഞ്ചുവർഷം വരെ സാധിക്കും, അതിനുശേഷം അവരെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുവാനുള്ള ശ്രമങ്ങൾക്കു അവസരമുണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യും. ഇതിനകം തന്നെ പല സർക്കാർ വകുപ്പുകളിലും രാഷ്ട്രീയമായും അല്ലാതെയും നൽകിയ താൽക്കാലിക നിയമനങ്ങൾ സ്ഥിരപ്പെടുത്തൽ നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്, അപ്പോൾ ഈ വകുപ്പിന്റെ ദുഷ്ടലാക്ക് സ്ഥിരപ്പെടുത്തൽ തന്നെയാണ്.

പ്രമോഷന്റെ കാര്യത്തിലാണ് അടുത്ത കടന്നുകയറ്റം. ഇന്ത്യയുടെ അതിർത്തിയിലേക്കു ചൈന കടന്നു കയറിയോ എന്ന സംശയം രണ്ടു രാജ്യങ്ങളും അങ്ങോട്ടും ഇങ്ങോട്ടും ചോദിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന പോലെയാണ് പ്രമോഷന്റെ അവസ്ഥ. ഇതിനകം തന്നെ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ പ്രമോഷൻ കമ്മിറ്റി നിലവിലുണ്ട്, അതിലൂടെ കടന്നുവേണം പ്രമോഷൻ കിട്ടുവാൻ, എന്നാൽ റൂൾസ് വരുമ്പോൾ പ്രമോഷൻ കിട്ടുവാൻ ഈ കമ്മിറ്റിയിലൂടെ നുഴഞ്ഞു കറയറണമെന്നു മാത്രമല്ല, ഇതിലൂടെ കടന്നില്ലെങ്കിൽ സീനിയോറിറ്റി നഷ്ടപ്പെടുകയും ചെയ്യും. ഇവിടെയാണ് കെണിയുംവെച്ച് ആളെ പിടിക്കുവാൻ ലക്ഷ്യം വെയ്ക്കുന്നത്, ഇഷ്ടമില്ലാത്തവർക്ക് പ്രമോഷൻ കൊടുക്കാതിരിക്കുവാനും അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി നഷ്ടപ്പെടുത്തുവാനും ഈ കമ്മിറ്റിക്കു സാധിക്കും. ഇപ്പോൾ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നവരുടെ പോസ്റ്റിംഗിലും സ്ഥലംമാറ്റ കാര്യത്തിലും ഉള്ള രാഷ്ട്രീയ ഇടപെടലുകൾ പ്രമോഷന്റെ കാര്യത്തിലും സാധ്യമാകും, സാധ്യമാക്കും, എന്ന സ്ഥിതിയിലേക്കാണ് കാര്യങ്ങളുടെ പോക്ക്. അടങ്ങിയൊതുങ്ങി നിന്നില്ലെങ്കിൽ പ്രമോഷന്റെ കാര്യം കട്ടപൊക, ലളിതമായ ഉത്തരം അതുതന്നെ.

എന്നാൽ ഇത്തരത്തിൽ മിടുക്ക് ഡയറക്ടർമാർക്കൊന്നും വേണ്ട, ഇത്തരത്തിൽ പ്രമോഷൻ കമ്മിറ്റി വഴി കടന്നു വരുന്ന ആളുകളെയെല്ലാം നിയന്ത്രിക്കുന്ന കമ്പനി ഡയറക്ടർമാരാവാൻ ഇത്തരത്തിലുള്ള കമ്മിറ്റിയും സീനിയോറിറ്റിയുമൊന്നും വേണ്ട, അത് ആരെവേണമെങ്കിലും നിയമിക്കാം. അവർക്കു സീനിയോറിറ്റിയും അപ്രൈസൽ ഫോമുകളും മാർക്കുകളുമൊന്നും വേണ്ട, രണ്ട് ഔട്ട് സ്റ്റാന്റിംഗും മൂന്നു വെരിഗുഡും ഒന്നും വേണ്ട, അവർ ഒന്നാം ക്ലാസ്സ് പാസായിട്ടില്ലെങ്കിലും ഡയറക്ടർമാരാക്കാം, അത്തരത്തിൽ ഡയറക്ടർമാരാവുന്നവരാണ് അവർക്കു താഴെയുള്ളവരെല്ലാം കമ്മിറ്റിയിലൂടെ നുഴഞ്ഞുകയറി വരണമെന്നു ശാഠ്യംപിടിക്കുന്നത്. സ്വയം വേണമെന്നു നിഷ്കർഷിക്കാത്ത കാര്യങ്ങൾ മറ്റുള്ളവർക്ക് വേണമെന്നു നിർബന്ധിക്കുന്നതിലാണല്ലോ ബുദ്ധിയുടെ ഉറവിടം സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുന്നത്. പല രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളിലും ശിക്ഷാ നടപടികളുടെ ഭാഗമാണ് തരം താഴ്ത്തൽ, അത് ഇവിടെയും കാണാം. ഡിപ്ലോമ ഉള്ളവരെ നിലവിൽ സബ് എഞ്ചിനീയർ ആയാണ് റിക്രൂട്ട്മെന്റ് നടത്തുന്നത്. എന്നാൽ സ്പെഷ്യൽ റൂൾസ് വരുന്നതോടെ, ഡിപ്ലോമക്കാരെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുക സബ് എഞ്ചിനീയറുടെ താഴെ ടെക്നിക്കൽ സൂപ്പർ വൈസർ എന്ന തസ്തികയുണ്ടാക്കി അതിലേക്കാണ്. ഡിപ്ലോമക്കാർ അങ്ങിനെ നേരിട്ട് സബ് എഞ്ചിനീയർ ആവണ്ട അവർ ഒരു തസ്തിക താഴെ വന്നു കറിയാൽ മതി, അത് വേറെ ഒന്നിനുമല്ല, അവർ ആദ്യത്തെ പ്രമോഷനിൽ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ ആകരുത്, അതായത് സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനു തുല്യമാകരുത്. കൃത്യമായി പറഞ്ഞാൽ ഡിഗ്രിയുള്ളവരെ ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റ് ആയി എടുത്ത് രണ്ടു പ്രമോഷൻ കഴിഞ്ഞിട്ടാണ് സീനിയർ സൂപ്രണ്ട് ആവുന്നത്, അപ്പോൾ ഡിപ്ലോമയുള്ളവർ ആദ്യത്തെ പ്രമോഷനിൽ തന്നെ സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനു തുല്യമായ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ തസ്തികയിൽ വന്നു കയറരുത് അത്ര തന്നെ. ഇതിനെയാണ് തരം താഴ്ത്തൽ പ്രക്രിയ എന്നു വിളിക്കുക. ഇത് ഇന്നു അനുവദിച്ചാൽ നാളെ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ താഴെ ഒരു തസ്തികയുണ്ടാക്കി ബിടെക്ക് യോഗ്യതയുള്ളവരെ ആ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് റിക്രൂട്ട് ചെയ്യും. അപ്പോൾ കാലങ്ങളായുള്ള സീനിയർ സൂപ്രണ്ട് അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ തസ്തികകളുടെ കാര്യത്തിലുള്ള തർക്കത്തിൽ സീനിയർ സൂപ്രണ്ടുമാർക്ക് മേൽക്കൈനേടാം. വർക്ക് മെൻ കാറ്റഗറിയിൽ നിന്നും ഓഫീസർ കാറ്റഗറിയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷൻ കുറെയധികം തടയാം എന്ന കാര്യമാണ് ഇതിലൂടെ നടപ്പിലാക്കുക. ട്രേഡ് യൂണിയൻകാരൊന്നും ഇത് കണ്ടഭാവം നടിക്കുന്നില്ല, അത് എന്തുകൊണ്ടാണെന്ന് അറിയില്ല.

പുതിയ ഒരു വിഭാഗമായി വരുന്നതാണ് മൾട്ടി ടാസ്ക്കിംഗ് സ്റ്റാഫ്. ഇവരെ സർവീസിലെടുക്കുമ്പോൾ ഇവർ എന്തു ജോലിയാണ് ചെയ്യേണ്ടി വരികയെന്ന് ആർക്കും അറിയില്ല. അങ്ങിനെ ഇല്ലാത്ത ജോലി ചെയ്യുവാനും ഒരു വിഭാഗം ആളുകളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുവാനും റൂൾസ് അവസരമൊരുക്കുന്നുണ്ട്. കറന്റു കമ്പനിയിൽ ആകെയുള്ള ജോലി കറന്റുണ്ടാക്കുകയും അതിന്റെ കണക്കുകളുണ്ടാക്കി കാശു പിരിക്കുകയുമാണ്, ഈ ജോലികൾക്കെല്ലാം കൃത്യമായി നിർവചനങ്ങളുണ്ട്. അതിലേക്ക് എന്തുയോഗ്യത വേണമെന്ന് നിശ്ചയിക്കുവാനും ബുദ്ധിമുട്ടില്ല. അപ്പോഴാണ് മൾട്ടി ടാസ്കിംഗ് എന്ന ഒരു വകുപ്പുണ്ടാക്കുന്നത്. അവർ ഓഫീസ് അറ്റന്റന്റ് മുതൽ ചെയർമാൻ വരെയുള്ള ജോലികളിൽ ഏതു ചെയ്യുവാനും യോഗ്യതയുള്ളവരാണ്. ഇല്ലെങ്കിൽ അവർക്ക് ട്രെയിനിംഗ് കൊടുത്ത് യോഗ്യത ഉള്ളവരാക്കും. അതാണ് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിന്റെ

ഇല്ലാത്തബോണ്ടും വല്ലാത്ത ട്രസ്റ്റും

ഗുരുജി

കേരള സംസ്ഥാന ഇല്ക്ട്രിസിറ്റിബോർഡിന് ഒരു എല്ലു കൂടിയപ്പോൾ, നമ്മൾ കേട്ടു തുടങ്ങിയപേരാണ് മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റ് അഥവാ പെൻഷൻ ഫണ്ട്. കമ്പനിവൽക്കരണത്തിന്റെ ഭാഗമായി പെൻഷൻ ബാധ്യതകളെല്ലാം കമ്പനിയിൽ നിന്നും എടുത്തുമാറ്റി ട്രസ്റ്റിലേക്ക് ഏല്പിക്കുമെന്നാണ് ത്രികക്ഷി കരാറിൽ ഒപ്പിട്ടപ്പോൾ നമ്മളെല്ലാം മനസിലാക്കിയത്. ട്രസ്റ്റിലെ ഫണ്ടു സ്വരൂപണത്തിനായി പല മാർഗങ്ങളും പറഞ്ഞിരുന്നു. സംസ്ഥാന ബജറ്റിൽ നിന്നുള്ള വിഹിതവും രണ്ടു സെറ്റ് ബോണ്ടുകൾ വിതരണം ചെയ്ത് അതിൽ നിന്നും ലഭിക്കുന്ന തുകകൊണ്ട് 2013 ന് മുമ്പ് സർവീസിലുള്ളവരുടെയും പെൻഷൻകാരുടെയും പെൻഷനും ആനുകൂല്യങ്ങളും നല്കുമെന്നാണ് കരാറിൽ ഉണ്ടായിരുന്നത്. ഈ ബോണ്ടുകൾ നല്കുമ്പോൾ ലഭിക്കുന്ന ഫണ്ട് മാനേജ് ചെയ്തുകൊണ്ട് ഉണ്ടാക്കുന്ന പണം പെൻഷനുവേണ്ടി ഉപയോഗിക്കുക എന്നതായിരുന്നു ധാരണ; ഈ ബോണ്ടുകൾക്ക് നല്കേണ്ട വാർഷിക പലിശ റെഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ താരിഫ് കമ്മീഷനിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി അനുവദിക്കുമെന്നുമായിരുന്നു തീരുമാനം. നമ്മളെല്ലാം ഇതൊക്കെ നടക്കും എന്ന ആശയിലും പെൻഷൻ സുരക്ഷിതമാകണമെന്നുള്ള ആഗ്രഹത്തിലുമായിരുന്നു.

എന്നാൽ എല്ലുകൂടിയ കമ്പനി അങ്ങിനെയുള്ള ബോണ്ടുകളൊന്നും ഇറക്കിയില്ല, രണ്ടു തരത്തിലുള്ള ബോണ്ടുകളാണ് പറഞ്ഞിരുന്നത് പത്തുവർഷത്തേക്കും ഇരുപതുവർഷത്തേക്കുമുള്ള ബോണ്ടുകൾ. ഇതൊന്നും തന്നെ ഇറക്കിയില്ല. പകരം ഒരു ചട്ടക്കടലാസിൽ എണ്ണായിരം കോടി രൂപയുടെ ബോണ്ട് എന്ന് കളർഫുളായി എഴുതിവെച്ചു. അതിനെ ബോണ്ട് എന്നും വിളിച്ചു. ഈ ചട്ടക്കടലാസാണ് മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റിൽ ആകെയുള്ള മൂലധനം. അതിനുശേഷം ഇതുപോലെ തന്നെ അയ്യായിരം കോടിയും എഴുതിവെച്ചു. ഈ രണ്ടു ചട്ടക്കടലാസും എടുത്തുമാറ്റിയാൽ മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റിലെ മൂലധനം ശൂന്യം. ഈ ഫണ്ട് ശൂന്യമാകുമ്പോൾ നമ്മുടെ പെൻഷനെല്ലാം അന്യം നിന്നുപോകുമോ എന്ന പേടിയാണ് എല്ലാവർക്കും. എന്നാൽ അത്ഭുതകരമായ കാര്യം ഈ ചട്ടക്കടലാസ് കണ്ടുകൊണ്ട് റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ താരിഫ് പെറ്റീഷനിൽ

മിടുക്ക്. ഇങ്ങിനെയുള്ള വിവിധ വശങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തിയാണ് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസ് ഉണ്ടാക്കിയിരിക്കുന്നത്. ഇതിനു അംഗീകാരം നൽകി കൊണ്ട് സർക്കാർ ഉത്തരവു വന്നതിനു ശേഷം റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നവർക്ക് മാത്രമാണ് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസ് ബാധകമെന്നു പറയുമ്പോഴും നിലവിലുള്ളവർക്ക് പത്തുവർഷത്തിൽ കുറവാണ് സർവീസെങ്കിൽ ആറുവർഷത്തേക്കുള്ള ഗ്രേഡ് ഓപ്റ്റ് ചെയ്തുകൊണ്ട് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിലേക്കുമാറാം എന്നും പറയുന്നുണ്ട്. ബാക്കിയുള്ളവരും ഇത്തരത്തിൽ ആവശ്യം ഉന്നയിച്ചുവരുമെന്നും അവരെയും സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിലേക്കു കൊണ്ടുവരുവാൻ സാധിക്കുമെന്നുള്ള കാഞ്ഞ ബുദ്ധിയാണ് ഇതിന്റെ പിന്നിൽ വർക്ക് ഔട്ട് ആവുന്നത്. ഇത്തരത്തിൽ താൽക്കാലിക നിയമനം, ഔട്ട് ബോർഡിംഗ്, സീനിയോറിറ്റി മറികടക്കൽ, തസ്തികകളുടെ തരം താഴ്ത്തൽ തുടങ്ങിയ കലാപരിപാടികൾകൂടി കെ.എസ്. ആറിൽ തിരുകി കയറ്റി ഉണ്ടാക്കിയിരിക്കുന്നതാണ് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസ്.

അതിനുള്ള പലിശയായി തൊള്ളായിരം കോടി അനുവദിക്കുന്നുണ്ടെന്നതാണ് രസകരം. ഇല്ലാത്ത ബോണ്ടിന് വല്ലാതെ പലിശ നൽകുന്ന കമ്മീഷൻ, ഇപ്പോൾ കമ്മീഷനുകളുടെ കാലമായതുകൊണ്ട് തെറ്റിധരിക്കല്ലേ, ഇപ്പറയുന്ന കമ്മീഷൻ റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനാണ്.

ഇത്തവണ താരിഫ് പെറ്റീഷന്റെ ഉത്തര വിറക്കിയപ്പോൾ റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷൻ അച്ചട്ടായി പറഞ്ഞു, മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റ് ഇങ്ങിനെ കൊണ്ടു നടന്നിട്ട് പലിശവേണമെന്നു പറഞ്ഞു ഇങ്ങോട്ടു വരണ്ട, മര്യാദയ്ക്ക് മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റിനുവേണ്ടിയുള്ള കാര്യങ്ങൾ ചെയ്ത് ഫണ്ടു സ്വരൂപിച്ച്, ഫണ്ടു മാനേജ്ചെയ്ത് പണം ഉണ്ടാക്കിക്കോളണം. അല്ലാതെ കിട്ടുന്ന റവന്യൂ വരുമാനത്തിൽ നിന്നും പെൻഷൻ കൊടുത്തുവെന്നും പറഞ്ഞ് ഇങ്ങോട്ടുവരണ്ട, ഒരു ചില്ലിക്കാശ് തരില്ല. പറഞ്ഞത് കമ്മീഷനായതുകൊണ്ടും നമുക്കു ഒരു എല്ലുകൂടുതലായതുകൊണ്ടും അത് കേൾക്കാൻ പോകുന്നില്ല. കുറച്ചുനാളുകൂടി ഉന്തിതള്ളി കമ്മീഷനെ സോപ്പിട്ട് പെൻഷൻ കാശുകിട്ടിയെന്നു വരും. അതിനുശേഷം പെൻഷന്റെ കാര്യം വലിയ ഭീഷണി നേരിടും. പ്രത്യേകിച്ച് വൈദ്യുതി നിയമ ഭേദഗതിയെങ്ങാനും പാർലമെന്റിൽ പാസായാൽ റഗുലേറ്ററി കമ്മീഷനുകളുടെ നിയന്ത്രണം സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്ന് കേന്ദ്ര സർക്കാരിലേക്കു മാറുകയും ചെയ്താൽ നമ്മുടെയെല്ലാം പെൻഷന്റെ കാര്യം കട്ടപ്പൊക.

അങ്ങിനെ സംഭവിക്കാതിരിക്കണമെങ്കിൽ മാസ്റ്റർ ട്രസ്റ്റിൽ ശരിയായ രീതിയിൽ പണം സ്വരൂപിക്കുകയും അത് മാനേജുചെയ്തുകൊണ്ട് പണമുണ്ടാക്കുകയും വേണം, ത്രികക്ഷി കരാറിലേർപ്പെടുമ്പോൾ എങ്ങിനെ പണം സ്വരൂപിക്കുമെന്നു കൃത്യമായി നിർവ്വചിച്ചിട്ടുണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ അതുപോലെയൊന്നും കാര്യങ്ങൾ ഉണ്ടായില്ല. ചെയ്യേണ്ട സമയത്ത് ചെയ്യേണ്ട കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യാത്തതുകൊണ്ട് ഉണ്ടാകുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ നമ്മുടെ ഓരോരുത്തരുടെയും തലയിൽ ഇടിത്തീയായി വീഴുമെന്ന കാര്യത്തിൽ നമ്മൾ ഭയക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഇക്കാര്യത്തിൽ ബോർഡ് മാനേജ്മെന്റിനുള്ള അനങ്ങാപ്പാറ നയത്തിനെതിരെ ബോർഡിലെ എല്ലാ ജീവനക്കാരും അണിനിരക്കേണ്ട സമയം അതിക്രമിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇല്ലെങ്കിൽ പെൻഷൻ മുടങ്ങുന്നു എന്ന കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി. വാർത്തകളുടെ കൂടെ കെ.എസ്.ഇ.ബി. എന്ന പേരും വായിക്കേണ്ടി വരുന്ന കാലം വിദൂരമല്ല.

✵

Letters to the Editor

✍ മലയാളത്തിലുള്ള ലേഖനങ്ങൾ എഴുതി തയ്യാറാക്കിയോ, PDF ഫോർമാറ്റിലോ അയച്ചുതരണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം

The Chief Editor

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

hydelbulletin@gmail.com 9447577588

വിലയ്ക്കുവാങ്ങുന്ന വിപത്തുകൾ–4
ഉരുൾപൊട്ടലും വിമാനദുരന്തവും

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

കോവിഡ് – 19 മഹാമാരി സൃഷ്ടിച്ച ആശങ്ക അനുദിനം വർദ്ധിച്ചുവരുമ്പോഴാണ് മൂന്നാറിൽ നിന്ന് 21 കിലോ മീറ്റർ അകലെയുള്ള രാജമലയിലെ പെട്ടിമുടി എന്ന സ്ഥലത്ത് ഇക്കഴിഞ്ഞ ആഗസ്റ്റ് 6 ന് രാത്രി 11 മണിയോടെ സംഹാര താണ്ഡവത്തോടെയുള്ള മണ്ണിടിച്ചിലുണ്ടായത്. 65 പേരുടെ മരണം സ്ഥിരീകരിച്ചു, 5 പേരെ കണ്ടെത്താനുണ്ട് (ഇതെഴുതുമ്പോഴുള്ള കണക്കാണിത്)

പേമാരിയും മണ്ണിടിച്ചിലുമൊക്കെ കുറെക്കാലമായി കേരളത്തിലെ പതിവുപ്രതിഭാസമാണ്. ദുരന്തങ്ങളുണ്ടാകുമ്പോൾ ഭൂകമ്പത്തെക്കാൾ തീവ്രതകൂടിയ 'ഞെട്ടൽ' രേഖപ്പെടുത്തി അധികാരി വർഗ്ഗം ചടങ്ങുതീർക്കും. ചാനൽ ക്യാമറകൾക്കു മുന്നിൽ കണ്ണീർ പുഴകൾ സൃഷ്ടിച്ച് വഴിപാടു പൂർത്തിയാക്കും. ഇത്തരം ദുരന്തങ്ങൾ ഒഴിവാക്കാനായി കാര്യമായൊന്നും ചെയ്യാതെ, വന നശീകരണത്തിനും അനധികൃത നിർമ്മിതികൾക്കും പാറപൊട്ടിക്കലിനും വേണ്ട ഒത്താശകളും ശുപാർശ നടത്തലും പതിവിൻ പടി തുടരും. പാവപ്പെട്ട തൊഴിലാളികൾ താമസിച്ചിരുന്ന ചെറുവീടുകളെയാണ് നിമിഷ നേരം കൊണ്ട് തകർന്നടിഞ്ഞ കുന്നുകൾ വിഴുങ്ങിയത്.

മലയോരങ്ങളിലെ വീടുകൾ ഒട്ടുമിക്കതും മഴക്കാലത്ത് വൻഭീഷണിയിലാകുന്നത് ഏറെക്കാലമായി തുടരുന്നു. ഇതൊന്നും അറിയാത്തവരല്ല ഭരണാധികാരികളും രാഷ്ട്രീയക്കാരും ഉദ്യോഗസ്ഥ വിഭാഗവും. അവിഹിത സ്വത്ത് സമ്പാദനത്തിന്റെയും സ്വാധീനത്തിന്റെയും സമ്മർദ്ദത്തിന്റെയും അടിമകളായിപ്പോയി അവർ. പ്രകൃതിയിൽ ആഘാതമേൽപ്പിക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് പ്രോത്സാഹനം നൽകുകയോ അവ കണ്ടില്ലെന്ന് നടിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നു. സത്യസന്ധരായ ഉദ്യോഗസ്ഥരിൽ സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തി കുറ്റകൃത്യങ്ങൾക്ക് പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു. വഴങ്ങാത്തവരെ 'നിയമപരമായും' അല്ലാതെയും ദ്രോഹിച്ചും പീഡിപ്പിച്ചും ഭയപ്പെടുത്തിയും വരുതിയിൽ നിറുത്തി കാര്യങ്ങൾ നേടിയ ശേഷം പിതൃശൂന്യത പ്രകടമാക്കി തടിതപ്പുന്നു.

പേമാരിയും പ്രളയവും മണ്ണിടിച്ചിലും ഉരുൾപൊട്ടലുമൊക്കെ സംഭവിക്കാനുള്ള സാദ്ധ്യത നിലനിന്നിരുന്നു. മുന്നറിയിപ്പും ജാഗ്രത നിർദ്ദേശവും നിലവിലുണ്ടായിരുന്നു. കനത്തമഴയും കൊടുങ്കാറ്റും പ്രതീക്ഷിച്ചിരുന്നു. അതനുസരിച്ചുള്ള അപകട സാദ്ധ്യത മുന്നിൽകണ്ട് അത്തരം മേഖലയിലുള്ളവരെ സുരക്ഷിത സ്ഥാനങ്ങളിലേക്ക് മാറ്റിപ്പാർപ്പിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ അമാന്തം സംഭവിച്ചുപോയി. മണ്ണിടിച്ചിൽ സാദ്ധ്യതയുള്ള ഭാഗങ്ങൾ കണ്ടെത്തി അത് തടയാൻ വേണ്ട സംരക്ഷണ നിർമ്മിതികൾ കാലേക്കൂട്ടിതയാറാക്കിയിരുന്നതുമില്ല.

പരിസ്ഥിതിക്കാരുടെ, ഇരട്ടത്താപ്പാണ് ഏറെ ലജ്ജാകരം. വലിയ പാരിസ്ഥിതിക പ്രശ്നങ്ങളുണ്ടാക്കുന്ന വാഹനപ്പെരുപ്പ

ത്തിനെതിരെ ഒരക്ഷരം ഉരിയാടില്ല, പ്രവർത്തിക്കില്ല. വാഹനവർദ്ധനവിനൊത്ത് റോഡു വികസിക്കണമെന്നാവശ്യപ്പെടും. അതിനു വേണ്ട പാറയും ചല്ലിയും മണലും സംഭരിക്കുന്നതിനെ എതിർക്കും. സ്വകാര്യ വാഹനങ്ങളും അവയുടെ ദുരുപയോഗവും ഇവർക്ക് ഒഴിവാക്കാനാകില്ല. തങ്ങൾക്കു ഗുണകരമായ കാര്യങ്ങൾക്ക് പ്രകൃതിയെ ഹിംസിക്കുന്നതിൽ ഇവർ കുറ്റം കാണില്ല.

ഇനി കോഴിക്കോട് വിമാനത്താവളത്തിൽ സംഭവിച്ച ദുരന്തത്തിലേക്ക്. പെട്ടിമുടിയിലെ ദുരന്തത്തിന്റെ നടുക്കത്തിലായിരിക്കുമ്പോഴാണ് കൂനിന്മേൽ കുരുപോലെ വിമാനത്താവളത്തിലെ റൺവേയിൽ നിന്ന് തെന്നി നീങ്ങിയ വിമാനം അപകടത്തിൽപ്പെട്ടത്. ആഗസ്റ്റ് ഏഴാംതീയതി വൈകുന്നേരം ഏഴരമണിയോടെ വന്ദേ ഭാരത് മിഷന്റെ ഭാഗമായി ദുബായിൽ നിന്നു വന്ന ബോയിംഗ് വിമാനം ലാന്റിംഗ് സമയത്ത് റൺവേയും കടന്ന് മുന്നോട്ട് പോയി പുറത്തുചാടി മുപ്പതടി താഴ്ചയിലേക്ക് വീണ് രണ്ടായി മുറിയുകയായിരുന്നു. ഇരുപത്പേർമരിച്ചതായിരുന്നു ഒടുവിലത്തെ റിപ്പോർട്ട്. പരിക്കേറ്റ് ആശുപത്രിയിൽ കഴിയുന്ന പലരുടെയും നില ഗുരുതരമായി തുടരുന്നു.

ടേബിൾ ടോപ്പ് റൺവേയ്ക്ക് സുരക്ഷിത നീളം ഉണ്ടായിരുന്നില്ലായെന്നാണ് അപകട കാരണമായി ചില കേന്ദ്രങ്ങൾ ആരോപിക്കുന്നത്. കനത്തമഴയും അതു കാരണം സംസ്ഥാനത്ത് ഒട്ടുമിക്ക ഭാഗത്തും ജാഗ്രത നിർദ്ദേശങ്ങൾ നിലനിന്നിരുന്ന സാഹചര്യ വും ലാന്റിംഗിന് സുരക്ഷിതമായിരുന്നില്ലെന്ന് മറ്റൊരുവാദം, പൈലറ്റ് മാരുടെ പിഴവ് മൂന്നാമത്തെ നിഗമനം. വിമാനത്തിന് എന്തെങ്കിലും യന്ത്രത്തകരാറുണ്ടെന്ന് ആരും എങ്ങും പറഞ്ഞു കേട്ടതുമില്ല. അപ്പോൾ ആർക്കോ എവിടെയോ പിഴവുപറ്റിയെന്ന കാര്യം തീർച്ചയാണ്. അതൊക്കെ അന്വേഷണ ത്തിൽ മാത്രമേ വെളിപ്പെടുകയുള്ളു. വിമാനത്തിന് തീപിടിക്കാത്തതും സ്പോടന മുണ്ടാകാത്തതും ആശ്വാസം പകരുന്നുവെങ്കിലും സംഭവിച്ച ദുരന്തത്തിന്റെ തീവ്രത ചെറുതായിക്കാണാനാവില്ല.

ഈ അവസരത്തിൽ ഇരു ദുരന്തങ്ങളിലും ഒട്ടും സമയം പാഴാക്കാതെ സമചിത്തതയോടെ നേരിട്ടിടപെട്ട് രക്ഷാപ്രവർത്തനങ്ങളിലേർപ്പെട്ട പരിസരവാസികളെക്കുറിച്ച് പരാമർശിക്കാതിരിക്കാനാകില്ല. അതിസാഹസികമായി ത്യാഗബുദ്ധിയോടെ കഠിനാദ്ധ്വാനത്തിലൂടെയും സമയോചിതമായും പിഴവുകളില്ലാതെയും അവർ സ്വയം കർമ്മ നിരതരായി. നൂറുശതമാനം നിഷ്കളങ്കരായ പരോപകാരികൾ. വിഭാഗീയ - സങ്കുചിത-സ്വാർത്ഥ താൽപര്യങ്ങൾ തൊട്ടുതീണ്ടിയിട്ടില്ലാത്തവർ; നന്മയുടെ ആൾരൂപങ്ങൾ, തങ്ങൾ എന്തോ മഹാകാര്യം ചെയ്തുവെന്ന വിലകുറഞ്ഞ അവകാശ വാദങ്ങൾ ഉന്നയിക്കാത്തവർ. ഇത്തരം ശുദ്ധമനസ്കരെ പല ദുർഘടഘട്ടങ്ങളിൽ പലയിടത്തായി നാം കണ്ടു. ഇത്തരക്കാരുടെ സന്മനസ്സുകൊണ്ടുമാത്രം ഒട്ടേറെപ്പേർ ഇന്ന് ജീവിച്ചിരിക്കുന്നു. പൊതുസമൂഹത്തിന്റെ പൊതുവികാരമാണ് ഇവർ തങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ പ്രകടിപ്പിച്ചത്.

ഇതുപോലുള്ള നന്മനിറഞ്ഞവരിൽ വളരെ ആസൂത്രിതമായി വിഭാഗീയതയുടെ വിഷം കുത്തിനിറച്ച് തമ്മിലടിപ്പിച്ച്, കലാപവും കൊള്ളയും കൊലയും കൊള്ളിവയ്പും നടത്തിച്ച് വൻ നേട്ടങ്ങൾ കൊയ്ത് അതിസമ്പന്നരായി കുടുംബാംഗങ്ങൾക്കൊപ്പം ഭാഗ്യവാന്മാരായി സുഖലോലുപ ജീവിതം നയിക്കുന്നവരുണ്ട്. ഇവർ കാരണം ഇപ്പോൾ ജീവിക്കേണ്ടിയിരുന്ന എത്രയോപേർക്ക് ഈ ലോകത്തോട് വിടപറയേണ്ടി വന്നിട്ടുണ്ട്. പെട്ടിമുടിയിലേയും കരിപ്പൂരിലേയും ദുരന്തങ്ങളെക്കാൾ മാരകമാണ് ഈ ക്ഷുദ്രകീടങ്ങൾ. നന്മയെയും തിന്മയെയും തിരിച്ചറിയേണ്ട സന്ദർഭം കൂടിയാണിത്.

Control system equipment that supervises, protects and controls the substation operation

Er. Anoop Vijayan
Assistant Engineer

Control system equipment

The control system equipment in a substation is a vital part that supervises, protects and controls the transmission of electrical power. The increasing complexity in the substations of today, together with the increasing transmitted power and the increasing fault current levels, means increasing requirement set on the control and protection equipment.

Control system equipment that supervises, protects and controls the substation operation

Dependent of the stations location in the networks and the power consumption, the operation and maintenance organization of the customer and government regulations etc., many choices must be done in order to achieve lowest possible Life Cycle Cost (LCC). The highest possible service reliability is a general goal. Flexibility and maintainability are also important factors in order to attain a total reliability.

The first choices are the selection of the primary apparatus. The choice of **AIS** or GIS switchgear and decision of the switchgear arrangement, to be used and transformer sizes etc. are important in order to achieve a low LCC. Thereafter choices of control and protection equipment must be done e.g. digital control equipment, single or redundant protection systems, design and voltage of battery system, choice of battery type etc.

All choices must be done with the expected future development in mind. Later changes will always mean a much higher cost than a selection made after future needs.

It's always difficult to foresee the future but a summary of expected changes of the power network in the area of the new station should always be done e.g.

by checking plans for building of new living areas, starting of new industries etc., with the communities.

In this technical article a survey of different parts of the control and protection equipment is done. Equipment included in the control system are auxiliary power systems, protection system, metering equipment, control and regulation, signalling and even t recording, and operation.

Table of contents:

1. **Instrument Transformers**
    1. Current Transformers
        1. Location
        2. Earthing
        3. Reconnected CT's
        4. Terminals
    2. Voltage Transformers
        1. Location
        2. Earthing and Fusing
        3. Supervision
        4. Cabling
    3. Auxiliary Power Distribution
    4. Supply of different equipment
2. **Protection and Control Equipment**
    1. Design of protection panels
        1. Terminals
        2. Trip circuit design
        3. Busbar protection trip circuits
        4. Lock out tripping
        5. Capacitive discharges
3. **Signalling**
    1. Fault Signalling
    2. Annunciator System
    3. Event Recorder
    4. Disturbance Recorder
    5. Remote Signalling

1. Instrument Transformers

1.1 Current Transformers

1.1.1 Location

The location of the current transformers will give the limitation of the protection zones. The most common approach is to locate the current transformer at the outside of the object circuit breaker, so that a Busbar differential protection will cover the circuit breaker.

The location should generally be as close as possible to the circuit breaker as the breaker will open when a fault is detected. The zones where an incorrect tripping is achieved is thereby minimized.

For GIS switchgears a requirement to cover all GIS compartment from the busbar protection is often raised. This will ensure an instantaneous trip for all faults in the GIS and the risk of "burn-through" is thereby minimized.

For lower voltages where busbar protection is not used, a location of the current transformer to between the breaker and the busbar could be advantageous, but is usually impossible to do due to the mechanical construction.

When Transfer busbars,C-arrangements, are used a location of current transformers outside the C-disconnector is preferred. The object protection will then still be in operation when the

transfer busbar and transfer breaker is used to by pass another breaker scheduled for maintenance and a rearrangement of the trip circuit to the transfer breaker can simply be done (see Figure 1).

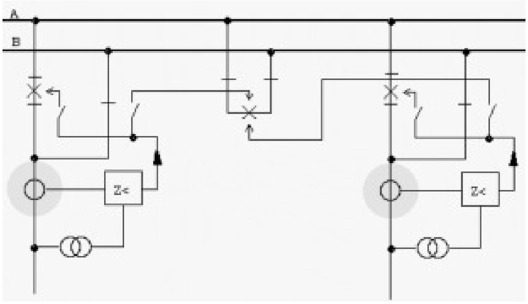


Figure 1 – The location of current transformer at a AC-Busbar arrangement

At one and a half breaker systems and double breaker systems, the current transformers in the two sections are connected together in a summation. Similar core data on the involved cores will match each other when the cores are summed.

A control of possible primary current loops through the current transformer must be done, **when circuit breaker is earthed on both sides.** Resistance of primary loop is seen as the current transformer ratio in square times the primary loop resistance from the secondary side.

A fault or load current in the other (summated) current transformer will thus be split up between protection/ meters and the primary loop according to the impedances in the two circuits.

Especially for CTs with low ratio, primary resistance seen from secondary side could be quite low, ***leading to an important measuring error for the metering and fail to trip for a primary fault.*** *This is due to the fact, that a part of the load/fault current will create a primary circulating current instead of going through the meter/protection.*

For high impedance protection schemes this could be a problem even with not so low CT-ratio and must be checked. (See Figure 2)

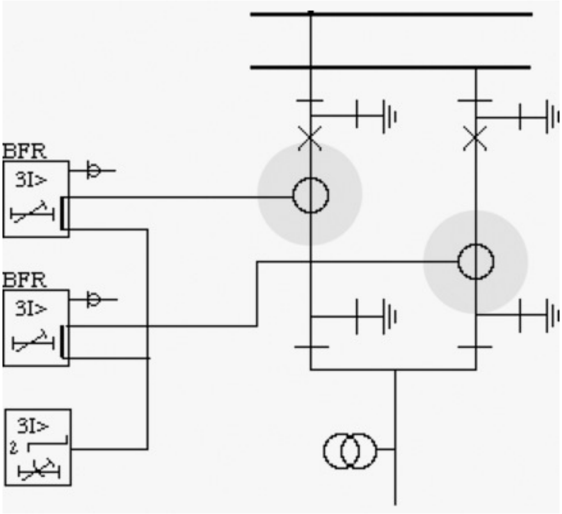


Figure 2 – Summation of current transformers in a double busbar arrangement

Where: BFR stands for Breaker failure function

1.1.2 Earthing

To prevent dangerous potential in the secondary circuit of a current transformer all secondary circuits shall be earthed. Only one earthing point may

be used when several current transformers are connected together in a summation or differential connection.

This is necessary as equalizing currents else can flow through the circuit, during a primary earth fault.

Neutral connection and earthing can be made according to varying practises in different countries and with different utilities. Earthing towards the protected object and neutral connection are the most common principles followed by most companies and manufacturers of protection and metering equipment.

Usually, two principles are followed:

1. Neutral and earth towards protected object.
2. Neutral and earth toward the metering direction.

1.1.3 Reconnected CT's

Primary as well as secondary reconnection is used. At primary reconnection there are two primary windings, usually only one turn each, which are connected in series or in parallel. Independent of the connection the same core data will be achieved.

Secondary reconnected cores has taps on the secondary winding. The core data will then be, as best, linearly reduced. Due to the reduction of core data a difference between maximum and minimum tap, higher than 1:2 should be avoided as the secondary circuit burden is always the same. Secondary taps not used shall be left open. Cores not used shall be short-circuited at maximum taps.

An open current transformer secondary circuit will mean dangerous voltages and must therefor be avoided carefully.

1.1.4 Terminals

To enable a simple testing and reconnection of current circuits at commissioning/fault finding a terminal grouping as in Figure 3 can be used. A simple change of current direction is achieved by changing the link. A simple test of each core can be done from the terminals.

The terminals are openable with links and should be suitable for connection of normal test wires.

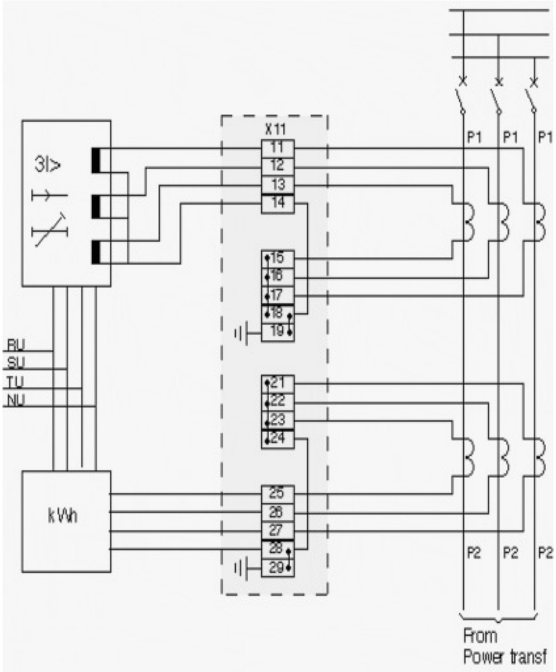


Figure 3 – A terminal arrangement which allows simple reconnection of a current transformer direction and a simple testing of each core

1.2 Voltage Transformers (VTs)

1.2.1 Location of VTs

The location of the voltage transformers will primary depend on the switchgear arrangement, the protection, the metering and the automatics connected. Normally, voltage transformers connected **to the busbars and at the low voltage side of the transformers** are satisfactory in a distribution substation. Directional protection on outgoing bays are then fed from the busbar VTs.

On the transmission voltage level the protection equipment will normally require voltage transformers at all objects, sometimes with exception of the HV side of power transformers. Further, a single phase set is located at the busbars for voltage, frequency and synchronizing purpose.

This avoids complex voltage selection schemes.

1.2.2 Earthing and fusing of VTs

The secondary circuits are fused and earthed in the VT marshalling box. This will ensure that dangerous voltages will not occur. Connection of different VT/CVT circuits should therefor be avoided to prevent equalizing currents in the secondary circuits during primary earth faults.

The fusing can be done with diazed fuses or miniature circuit breakers (MCBs). The tripping condition must be checked i.e. it must be checked that the fuses/MCB will trip within a reasonable time (e.g. 5 sec). This normally means that higher rated currents than 6 A cannot be used.

1.2.3 Supervision of VTs

A fault can always occur even if the plant is well designed and well constructed. When a fault occurs it's of importance that the fault is immediately detected and an alarm given to enable the maintenance personal to quickly repair the fault.

A fault in a metering circuit will mean ***incorrect metering, with loss of income as a result.*** *A fault in a protection circuit can mean one missing or incorrect tripping which will lead to unnecessary disconnecting of one or several objects. The supervision of a voltage transformer secondary circuit can be done according to Figure 4 if the circuit supplies metering equipment.*

An occurring unsymmetry between the phases will be detected and the relay can by that detect one or two phase fuse failure.

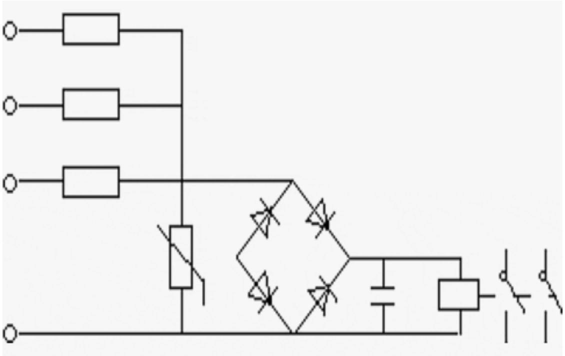


Figure 4 – Supervision of a voltage transformer circuit (for alarm purpose only)

If a protection relay is supplied a supervision according to Figure 5 can be used. A differential voltage measuring is used where the voltage of a main fuse, supplying the protection relay, and a pilot fuse are compared.

This principle will detect one, two or three phase fuse failures.

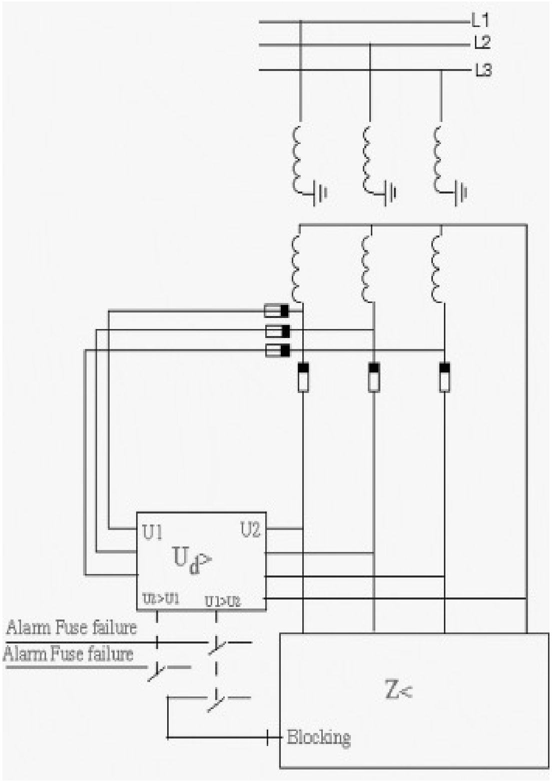


Figure 5 – Supervision of a Voltage transformer secondary circuit (for blocking of protection)

Another solution used to detect fuse failures in some types of Distance protection is to compare the occurrence of zero, or negative, sequence voltage with the occurrence of zero, or negative, sequence current. If only voltage occurs the problem is a blown fuse. If both current and voltages occur there isn't a fuse problem but a primary earth fault.

The drawback with this principle is that ***it will only detect one and two phase fuse failures.*** *However the normal faults on a voltage transformer circuits are to earth and in rare cases between two phases.*

If MCBs are used an auxiliary contact can be used to give alarm. If Distance protection relays shall be blocked a special MCB with low instantaneous level and a very fast auxiliary contact must be used.

1.2.4 Cabling of VTs

Dedicated cables shall be used for the voltage transformer secondary circuits. The cable shall be screened and earthed at both ends to keep the disturbance voltages to low levels.

The secondary cabling must be dimensioned to:

1. Ensure that fuse/MCB will operate, in a reasonable time, for a fault at the far end of the cables.
2. Keep the voltage drop, due to the burden, one level lower than the inaccuracies in the voltage transformer.

A special problem occurring in voltage transformer circuits **if fuses are used is the risk of back-feeding a faulty phase from the healthy phases**.

This phenomena occurs when phase to phase connected load exists. The phase with the blown fuse can reach rather high voltage level. The level is decided by the load in the different phases as indicated in Figure 6.

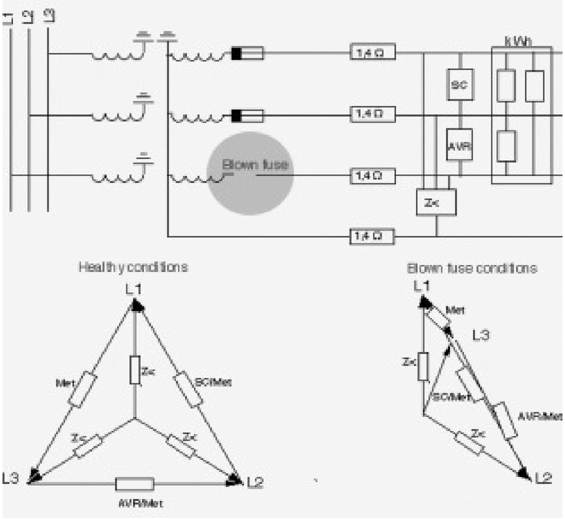


Figure 6 – Back-feed of voltages to a faulty phase, when phase to phase load exists

1.3 Auxiliary Power Distribution

The auxiliary power system has a very central role in a substation. A fault in the battery system will mean that **neither control and protection equipment nor primary equipment can fulfil their tasks.** Often a complete station or a big part of a station is influence by a main problem in the auxiliary power system.

At higher system voltages, two battery systems are mostly provided to feed the local back-up protection, in redundant protection systems. At lower voltages this is not necessary as a protection system with remote back-up normally is used. This means that faults can be detected from another location as well.

*The DC distribution ensures that protection relays which are providing back-up to each other (e.g. outgoing feeder and transformer protection) are **fed from different main fuses in the battery distribution.** This will ensure that minimum possible part is tripped at a primary fault even with a single failure in the fault clearing chain, as in this case, in the battery system. The supervision of a the auxiliary power supply is of utmost importance.*

The secured feeding of alarm circuits for DC problems must be ensured. A well designed supervision of the DC supply to an object should supervise the feeding fuse, an open circuit and a blown fuse/MCB in the sub-distribution.

An example of a DC supervision is shown in Figure 7. It's often a good idea to include the contacts of the DC/DC converters in the different protection relays in the supervision, so that a common alarm is given when DC problems anywhere in the distribution occurs.

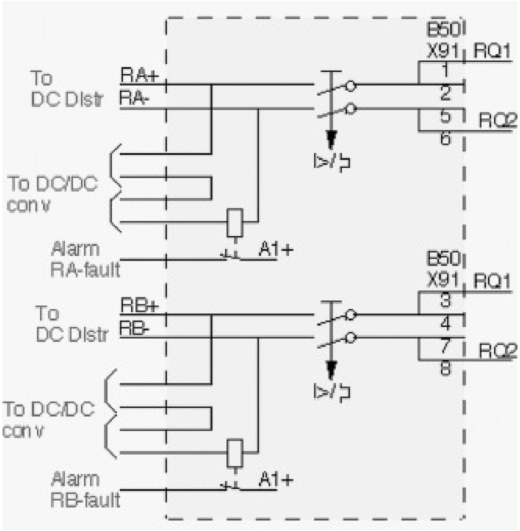


Figure 7 – Supervision of the DC supply to a protection panel, detecting faulty supply fuse, open circuit and DC/DC converter failures

1.4 Supply of different equipment

Varying principles are used in the auxiliary power supply of the equipment. An important principle is **to limit the distribution of the auxiliary power supply to the protection system as much as possible**, and to use only one supply to the protection of an object and the breaker trip coil.

The limitation of the circuit distribution is done ***by feeding disconnector, earthing switch operation circuits and enabling circuits etc. from separate supplies.*** *The trip coil can in a system without redundant protection be supplied from the same supply as the protection relays and the trip coil. A closing is then not possible if the voltage supply to trip isn't available.*

To simplify the fault finding at earth faults in the DC supply system a structured terminal system as shown in Figure 8 can be useful.

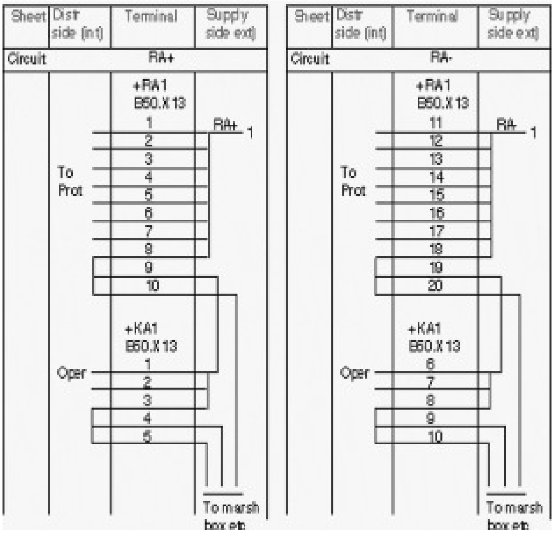


Figure 8 – A terminal arrangement, enabling a simple localization of earth faults and a simple design of the DC distribution to different panels and boxes

The system includes a supply of marshalling boxes, control panels (and other panels) and internal distribution from different terminals, so that each circuit simply can be opened and checked for e. g. bad insulation. The terminal numbering system utilized is described later on.

To enable location of an earth fault, in a operation circuit, at a disconnector/ earthing switch, with two pole operation, a resistor shall be connected across the contact at the negative side.

2. Protection and Control Equipment

2.1 Design of Protection Panels

The panel design and construction shall be done following a number of general guidelines:

1. The layout are to follow the layout of the primary switchgear to avoid confusion.
2. The panels should be clearly and visible labelled, so that objects located in the panel is simply identified.
3. The possibilities of future extensions should be kept in mind both in panel design and the location in the room etc.
4. Maintenance should be simplified as much as possible and the design should minimize the risk of mistakes such as testing the wrong object or the need of making a lot of reconnections, to enable testing.
5. Two object per panel, should be avoided but must be done out of cost reason. The belongings of the object shall then clearly be labelled both on front and inside the panel.

2.1.1 Terminals

The terminals are small but important components in a substation. They should have possibility to simple connect and disconnect measuring wires with a clearly visible indication. A maximum of two cores are to be connected at each side of the terminal and a mixture of single core and stranded wires should be avoided.

At terminal numbering ***a clear structure should be used to improve the total quality.*** *The design engineer will by that know which terminal group to use for different types of circuits. Different circuits in the panel can simply be separated. The workshop testing and the site commissioning personnel will from the numbering see what circuit type they are working with e.g. they can simple differ a current circuit from a auxiliary supply circuit.*

The system used enables a clear separation of main and back-up protection and gives an indication of interface and trip circuits which is of importance for the service and maintenance. The system is also made for connection of cables. Cable cores are simple to erect as the connection of the different cores is in the same group.

Extra terminals for future use can also simply be added with a prepared and correct number.

2.1.2 Trip circuit design

The trip circuits are together with the DC supply key parts of the fault clearance chain. Trip circuit supervision can be used to improve the depen dability of the circuit. The circuit from the relay panel to the circuit breaker, including the auxiliary contact of the breaker is supervised by a small current (1-20 mA), fed through the circuit.

Through a special circuit, with a resistor and an auxiliary contact at the breaker, the circuit can be supervised also when the breaker is open. A double

supervision where a current measuring relay is connected both in the breaker circuit and across the relay can be used when lock-out trip relays are used.

The arrangement of a trip circuit supervision is shown in Figure 9.

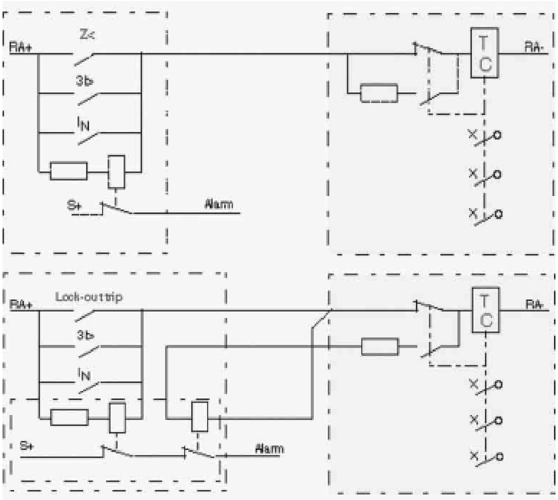


Figure 9 – Arrangement of a trip circuit supervision.a) Single supervision, b) Double supervision (with lock-out trip relays)

The trip coils of the circuit breaker normally have a power need of 200-300W. A common requirement is that the contacts of the trip relays are capable of breaking the current to the trip coils even though there is an auxiliary contact in the breaker doing this.

This contact will however not operate at a breaker failure and heavy duty contacts are therefor advantageous.

2.1.3 Busbar protection trip circuits

Trip arrangements for busbar protection relays can be done in different ways. The bus-principle as shown in Figure 10 is preferred, as it gives a simple and clear technical solution, where Breaker failure trip simple can be arranged to trip the busbar, without need of extra auxiliary contact on the disconnectors.

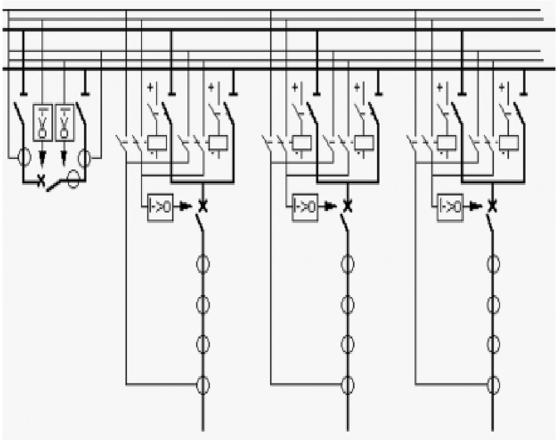


Figure 10 – A trip busbar arrangement, for busbar protection tripping, gives a simple solution and allows the CBF trip to be connected without extra auxiliary circuits on the disconnectors

2.1.4 Lock out tripping

Lock-out of circuit breaker closing should be initiated from protection relays covering faults of permanent type. Lock-out relays are reset manually, when the fault has been repaired. The best solution is to open the close circuit only. A permanent signal in the trip circuit only isn't good as the breaker then can be unnecessary initiated even though instantaneously retripped.

A continuous trip will also mean problems for trip circuit supervision and special care need to be taken for this.

It should also be remembered that a Breaker trip coil cannot accept more than a short trip pulse. Long pulses will destroy the trip coils and this can happen e. g. when a Breaker has not stored energy in the operating device and the trip relay is initiated, mostly then during testing.

Lock-out should thus preferable be performed with self reset trip relays and latching relays opening the closing circuit only.

2.1.5 Capacitive discharges

Trip and important operation relays should be stable during the capacitive discharges which can occur at an earth fault in the DC system. The problem is shown in Figure 11.

Special types of relays with a stabilization against this discharge are available.

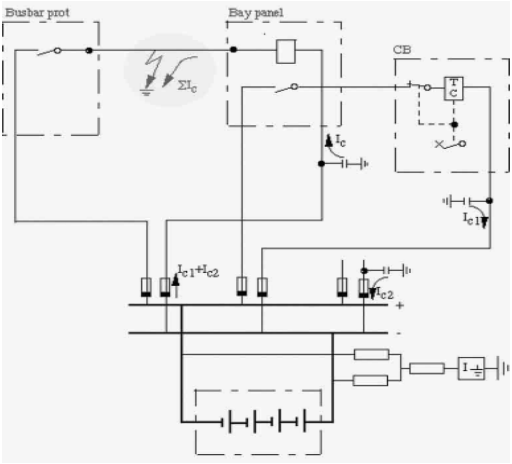


Figure 11 – An earth fault in the battery system, will give capacitive discharges, which can operate trip relays. Secured trip relays should be used when the circuit is simply available e.g. in terminals.

3. Signalling

3.1 Fault Signalling

At a fault in the primary network it's of importance that the operating personal receives **information about fault type,** whether the fault is persistent or transient, what phases are involved and the fault location so that correct actions can be taken.

At a fault in a the protection and control equipment it's of great importance that the operating personal receives information about the disturbances so that corrective actions can be taken. These faults don't normally mean disturbance for the system service but need to be repaired within a short time.

An alarm for a fault in the battery system like a lost battery charging need to be fixed within 4-10 hours depending on the batteries capacity so that the station is not left without protection and control possibilities. A fault in the primary system would then cause ***unnecessary large consequence, with damaged equipment*** *and disconnection of far to big parts of the network as a result.*

Several different equipment types are used to give information about primary and control equipment faults. Among them you'll find:

- Annunciator system
- Event recorder
- Disturbance recorder
- SCADA

One important part in order to achieve a high reliability and in order to follow up disturbances in the primary system

and the behavior of the protection system is the post fault analysis.

3.2 Annunciator System

The annunciator system will give the operating personal quick information about a fault. At activation of an alarm point an audible alarm is initiated. This alarm is locally switched off when the station is remotely controlled.

All faults are to be alarmed but grouping in suitable groups is done to save cost and to simplify for the operator as too much information will only be confusing when a quick decision have to be taken.

Figure 12 – Typical alarm annunciator in substation

3.3 Event Recorder

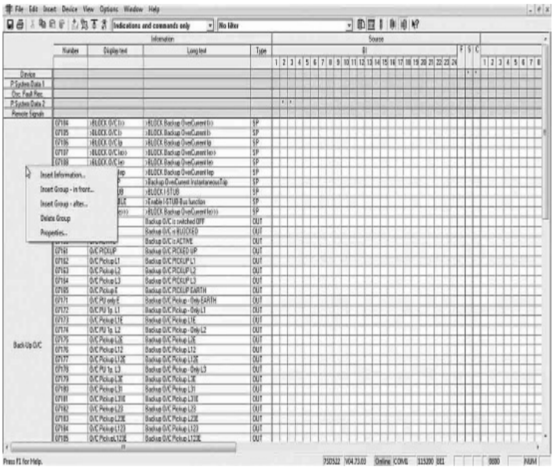
The event recorders gives **digital, time tagged, information about all disturbances in the control system, as well as in the primary system.** The sequence of events such as starting of measuring zones and phase selection etc., can be followed with a resolution of some ms which simplifies the follow up on a disturbance.

This follow up is performed later by experts at protection and control systems. Information at the event recorder is just to a low extent used by the operators.

3.4 Disturbance Recorder

The disturbance recorder gives in formation about **the analogue signals during a primary fault.** A few digital event are also connected to get a time reference and a possibility to compare the event recorder and disturbance recorders information. The disturbance recorder starts when any protection relay starts or trips. A pre-fault memory is included.

The recording will thereby include information from just before the fault (0.1-0.5 seconds) to up to after the fault has been cleared.



SIPROTEC protection relay trip log and fault recorder screen

The Anatomy of Speaking Up

Although conventional wisdom says that 'if you see something, you should say something'. In reality most people keep their mouths closed. Anonymous

Er. Chandran Pillai. G.
Deputy Chief Engineer (Rtd.)

In Mahabharata when Yudhisthira lost Draupathi in gamble at the dice-game, Duryodhana ordered Dusasana to bring and disrobe her in the open Sabha. Dusasana dragged Draupathi into the Kaurava court in a blood-stained garment, pulled by her hair. Draupathi prayed to Krishna to salvage her dignity. Whenever one garment was removed another appeared repeatedly making her garment endless. Enraged at the humiliation, Draupathi declared that she wouldn't rest until the annihilation of Kauravas was complete. While this heinous crime was perpetrated, the elders like Bhishma and Drona were watching in stupefied silence. If they had intervened and spoken up forcefully against, Draupathi's disrobing could have been prevented and perhaps the subsequent dreadful war also.

Susan, a married mother of two, entered the hospital for routine sinus surgery. Not too long into the procedure, Susan's airway became obstructed. The experienced surgeons proceeded to insert a tube into her trachea to attempt to open her airway. The surgeons continued their attempts for many critical moments despite suggestions from nurses that could have changed the course of events. One nurse from another room brought a tracheotomy kit which would have provided another means to open Susan's airway. The surgeons ignored her. Another nurse informed the surgeons that the ICU had a bed for Susan. The doctors looked at her as if she were overdramatizing the situation. In the end, Susan sustained severe brain damage and died. The nurses reported that they knew

---

3.5 Remote Signalling

Most stations in the world, are today remotely controlled, or prepared for remote control. Locally available signals must be transmitted with high reliability to the dispatch center and to the operators.

This concerns signals for faults in the primary system, as well as faults secondary in the control system.

Source: *https://electrical-engineering-portal.com/*

how to handle the situation but were afraid and didn't know how to speak with the surgeons in a way that the surgeons would listen to them.

What transpired in these episodes epitomizes the dire consequences that can result from a lack of communication in situations that favour hierarchy and tacitly discourage speaking up to auth ority. Unfortunately these problems are not isolated and occur on a daily basis in work environments. Studies document situations in which employees are aware of issues and problems in the workplace, observe questionable behavior, witness wrongdoing or notice errors in decision making by their superiors that could have serious consequences. Instead of asking for clarifications, providing corrective information, or even challenging a decision, they remain silent, bypassing a '*speaking-up moment*'.

Speaking up in the workplace-also called 'employee voice'- is the discretionary communication of ideas, suggestions or concerns about work related issues with the intent to improve rather than merely criticize organizational processes. There are three types of speaking up:

1. Sharing your own ideas
2. questioning other people's ideas or decisions
3. challenging other people's behaviour

These three types of speaking up have much in common, with the first being easiest and the last being the most challenging.

When employees recognize a speaking up moment and voice their concerns, ideas or suggestions, in many cases they are seeking to improve a situation by bringing attention to it. At the same time, through speaking up, employees may challenge the status quo in an organization and question the decisions and behaviors of those with higher formal authority. As this can cause conflict and friction, people often hesitate to speak up. Ambiguity, Asymmetrical power dynamics and Social threat are three roadblocks to speaking up.

AMBIGUITY

Ambiguity comes into play when people don't know whether the incident they saw or experienced is something worth addressing and if so, whether they are the ones who should address it. Employees often maintain their silence because they see fellow employees remaining silent in the face of questionable behavior or error-filled decision making. The phenomenon in which a group of people witnesses a situation yet does or says nothing about it is called *bystander effect*. When they look around and see others who are not doing anything to intervene, they may assume that nothing is wrong, that someone will handle it or that the situation is less worrisome than they originally perceived. When the responsibility to intervene is not definitely assigned to one person, but instead is shared among many people, it becomes unclear who is responsible for stepping in and speaking up. So nobody says anything.

Yet we see a very few people in life like Vikarna and Vidura who can't keep silence when undesirable incident occurs. Though they were not very powerful figures they did intervene at least in words on Droupathi's behalf. Vikarna, a brother of Duryodhana asks the kings assembled in the court to answer the question of Droupathi.He gives his opinion that she is not won rightfully as Yudhistra lost himself first before staking her. "No one has a right, even the gods, to put a woman on bet according to Shastras", He added

POWER DYNAMICS.

Researchers have found that receivers of and observers to questionable decisions or behaviors often ignore them for a range of reasons related to power or the lack thereof. Employees may fear being labeled as a trouble maker or complainer. They may experience feelings of futility. They believe that if they speak up, it will not make a difference- bosses will not listen to them. They might be afraid of damaging a relationship with a more powerful person where trust, respect or support will be lost. Most important, they might fear retaliation which could result in less desirable job assignments, being passed over for promotion or even job loss. Employees may also fail to speak up if they learn from their elders that they should always be respectful to someone higher in authority and never embarrass superiors. Even when employees may feel compelled to make a choice, they may weigh the costs versus benefits ultimately leading to undermining their speaking up behavior. They do not want to commit a career suicide. The result is the 'mum effect'. In the aftermath of the two fatal accidents of Boeing 737 Maxjets, which killed 346 people on board, evidence emerged that workers in the Boeing plant were pushed to maintain an overly ambitious production schedule and made them fearful of losing their jobs if they raised concern!

SOCIAL THREAT

Why is speaking up so threatening, both for the person speaking up and the person being spoken to? The reason is that our brains perceive and respond to social threats and rewards similar to how they process physical pain. The threat created in a speaking up situation creates a perceived risk to relationships and group membership. Under threat the prefrontal cortex- the area in our brain for executive functioning that facilitates planning, rationalizing, decision making and problem solving- can heighten momentary alertness but decrease our ability to see issues clearly, work with others and think analytically. A taxed prefrontal cortex might even leave people feeling tongue-tied, where they can't even think of the words they want to say or they have trouble forming the words in their mouths. The late Tamil Nadu Chief Minister J. Jayalalitha, the benevolent Queen of the masses, was someone who understood the pulse of the people especially the have-nots. At the same time, being the undisputed leader in her party, she was dictatorial even to axe ministers without giving any reason whatsoever. It is said ministers were afraid even to speak before her. The very thought of speaking up to authority, let alone

actually speaking up to authority, can induce such threat states and make it difficult to utilize our prefrontal cortex.

ACKNOWLEDGE SPEAKING UP MOMENTS

You might have heard the expression, "*Silence is Golden*". That may not be right when it comes to the workplace. When employees speak up, companies benefit. Wise companies encourage both their managers and employees to communicate candidly, without dysfunctional repercussions. Although some leaders may fear that their employees will rock the boat by speaking up, in reality these workers are often helping avoid a shipwreck.

A workplace where nobody speaks up is breeding ground for unethical decisions and behaviors. A lack of input into decision making and blind obedience can result in unethical work practices going unchallenged. Failing to speak up creates an environment where employees feel less empowered to contribute. When they feel they can contribute their ideas, share problems and speak up with concerns, they are more satisfied with their jobs, perform better and are less likely to quit.

Speaking up requires the ability to understand that another person's feelings and beliefs are separate from one's own. From this standpoint, those who are speaking up should reassure those they are challenging that there is no assumption of any negative intent. They can then clarify their goal for the conversation. This approach can help to create common ground for discussions and diminish perceived threats. Employees, who are trying to speak up, must regulate their emotions. It is all about the right delivery. Also important is not to be confrontational. Instead of arguing the point head on, discuss the issue with questions like:

"Can I have with you a few observations?"

"Have you thought about the issue this way?"

This approach helps the leader to step outside of the issue and consider a new perspective. This can lead to a more productive conversation that ends in a solution rather than an argument.

EMPOWER SPEAKING UP

Leaders have to appreciate how hard it is for employees to speak up and proactively facilitate a speaking up culture. They can encourage employees to share ideas or to challenge questionable decisions and behaviors. They can also help employees to ask themselves: What is the right thing to do in this situation, for me, my team and the organization? When forming judgments using this lens, employees are more likely to be decisive and confidant about speaking up.

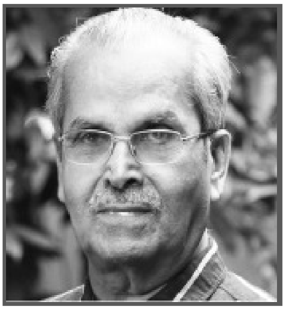
A leader can reap the benefits of a speaking up culture by creating a psychologically safe workplace. A psychologically safe environment offers a comfortable setting where individuals can openly speak up without fear of retribution, odd looks or awkward feelings of embarrassment. Research has shown that leaders generally react quite negatively to employees who challenge

them even when doing so constructively. Employees trying to resist certain changes or demands are more likely to be labeled poor performers by their superiors. Smart leaders expect employees to disagree with them from time to time and do not humiliate or punish for divergent views. Research has shown that willingness to speak up, especially to authority, depends primarily on employees' perceptions of supervisor characteristics related to approachability (e.g. ' I don't know how my boss will react when I take a concern to him or her') and responsiveness (e.g. ' My boss takes action to correct the concerns that I speak to him or her about')

To establish a system of organizational support for speaking up, leaders can implement a number of measures particularly when the obstacles to doing so are salient. Among airline pilots, there is an emergency protocol known as '*two challenge rule*'. It is a system developed by the US military to empower crew members to take action if their partners are unable to perform his or her duties. For instance, if a copilot notices the caption is confused midflight, the copilot can issue a challenge- say to adjust the altitude or the position of the aircraft. If the copilot gets no response, he/she can ask again. If there is still no response the copilot is permitted to assume control of the aircraft. The two challenge rule typically results in fewer crashes because the copilots no longer need to worry about the captain's impression of them.

In meetings and conversations, leaders can ensure that others speak before they do. They can remind everyone that feedback is welcome and that all ideas will be heard. Asking for feedback reduces stress both in the giver and the receiver. Developing a culture of feedback makes it less challenging to speak up and less threatening to the person being spoken to. Studies found that when leaders ask for input, employee voice rises 27 percent! Leaders can also designate a neutral party to review and report employee concerns anonymously to leadership. By adopting the strategies outlined herein, employees and leaders alike can co-create workplaces that empower and embrace speaking-up behavior.

Obituary



Er. K.G Somasundaram Pillai

Chief Engineer (Rtd.) and the former General Secretary of KSEB Engineers' Association.

He was one of the stalwarts of our association.

"KSEB Engineers' Association expresses OUR Deepest Condolences. May his soul rest in Peace"

We are Lucky to Live in the best of Times

Er. Thomas Kolanjikombil
Maramon

The long arc of history tells us that we have every reason to be hopeful. In the world war 1(1914-18), 22 million people died and in world war 2 (1939-45), 50 million people perished. In the intervening Holocaust 6 million Jews were persecuted. The global pandemic spanish flu (1918-20) affected 500 millions and 5million died. The world has weathered the great economic depression (1929-39). When the humanity tided over all these catastrophies, none of the present day amenities were available. There was no phone, electricity , running water, internet, wifi, Netflix. But man survived all these hindering circumstances and never lost their joy of living. The quantum leap in technology, particularly in the information field in 20th and 21st century transcends our imagination. The concepts of machine learning/artificial intelligence, cloud computing, cognitive systems and zero knowledge proof are out of grasp for the oldies. The advancement in medical field - robotic surgery, virtual reality devices, precision medicine, genome maping, wearable sensors and wireless devices have augmented life expectancy. A united nations study comment that a third of all babies born in developed countries shall live to be 100. It is very conventional for every generation to under estimate the potential of succeeding one,but progress of one generation is the fundamental premise for the next one.

Now the world stand bewildered before the pandemic Covid 19. History repeats itself. It taught us how weak we are inspite of cornucopia.

Normal life is not a straight line. It has ups and downs and turnings. That's the rhythm of life. Scriptures postulate that the whole process of creation, sustenance dissolution of universe is a cyclic process and hence change is intrinsic in this scheme. Man is part of this divine plan. But the Lord endowed him with free will and intellect. When things do not happen as per our expectation we are forced to introspect and start asking what is the goal of our life. Am I performing my life the way it is supposed to do. How should I change myself in order to cope with these challenges. Corona virus made us

lustreless. When things go bad instead of cursing ourselves we should be grateful for getting an opportunity for introspection.

"Candide "(1759) is a brilliantly amusing satirical novel written by Voltaire, the French philosopher-historian . In 2012 Britanica selected this book in the list of "1001 books you must read before you die". The novel narrate how the hero young Candide and his incurably optimistic mentor, who claims that "all is for the best in this best of all possible worlds", encounter every conceivable misfortunes in life, war, theft, shipwreck, earth quake and slavery. Although these experiences gradually erode Candide's optimistic belief, the instinct for survival gives him hope. The word optimistic is routed to french word optimiste meaning person of a hopeful disposition.

In this phenomenal time we should believe in three things.

1- courage.

In the Bible the words "Don't be afraid" is said 365 times. According to Nelson Mandela courage is not just absence of fear but triumph over fear. Courage is conquering the impossible. Courage means having faith in yourself, faith in a higher power and faith that things will work out. Scripture says it was difficult to understand the problem until we went to the temple of God. This type of confidence comes from maintaining a positive attitude and visualising a favorable out come.

2 - Empathy

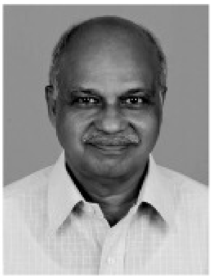
It is ability to imagine and share another person's concerns. It is approaching things without prejudice. Alienation is isolation and loneliness. Medical science say every cell of our body is created to be happy, they love each other and dance together. So good health is universal compassion and love. Health is not absence from disease ,but it is enthusiasm to become passionate. You are made for the benefit of others. You eat well, sleep well, piz well, shit well love well and hate nobody, then you can get no disease.(Dr.B.M.Hegde).

3 - Belief in technology.

Belief in science-technological progress positively predicts life satisfaction.

Believe there is good in our world. Definitely we live in an age of progress. We are lucky to be part of best times. Ecclesiastes is a book in the Bible believed to be written in 200 B C. The verse 7- 10 read "never ask why things were so much better in olden days, it is not a intelligent question ". So doom sayers were there from the beginning. We are living in a very interesting time, it is not a difficult time.

✵



സുഭാഷിതം

പ്രപഞ്ചതാളം

Er. കെ. ശശിധരൻ, കണ്ണൂർ

പ്രപഞ്ചത്തിലെ ഓരോ ചലനത്തിനും നിശ്ചിത താളമുണ്ട്. ഭൂമിയുടെ ഭ്രമണത്തിന്, കാററിന്, കടലിന്, മഴയ്ക്ക് എല്ലാററിനും അതിന്റേതായ താളമുണ്ട്. എന്തിന് ശ്വാസ ഗതിക്ക്പോലും ഒരു താളമുണ്ട്, അത് തെററിക്കൂട. തെററിയാൽ അരോചകമായിരിക്കും, അപകടമായിരിക്കും. നിശ്ചിത താളത്തിൽ പാടുമ്പോഴാണ് പാട്ട് ആസ്വാദ്യമാകുന്നത്. താളം തെററിയാൽ ശബ്ദം എത്ര മധുരമാണെങ്കിലും പാട്ട് കേൾക്കാൻ അരോചകമായിരിക്കും.

പ്രപഞ്ച നിലനില്പിനായി പ്രകൃതി, കരുതലോടെയാണ് ഓരോ കാര്യങ്ങളും സംവിധാനം ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. ഇത് തെററിയാൽ അഥവാ, തെററിക്കാൻ ശ്രമിച്ചാൽ നാശമായിരിക്കും ഫലം.

ഒരു ശാസ്ത്ര ക്ലാസ്; ടീച്ചർ ദൃശ്യാവിഷ്കരണത്തിലൂടെ കുട്ടികൾക്ക് പാഠങ്ങൾ പഠിപ്പിക്കുകയായിരുന്നു. പച്ചിലപ്പുഴുക്കൾ എങ്ങിനെ ചിത്രശലഭങ്ങളാകുന്നു എന്ന് കുട്ടികൾക്ക് കാണിച്ചു കൊടുക്കുകയായിരുന്നു. പാകമായ ഏതാനും ശലഭകോശങ്ങൾ മേശപ്പുറത്ത് വെച്ചിരിക്കുന്നു. ഒന്നു രണ്ട് മണിക്കൂറിനുള്ളിൽ ഇവ ശലഭങ്ങളായി മാറും. അത് കണ്ട് മനസ്സിലാക്കുക. ആരും ഇതിനെ തൊടരുത്. ഇതും പറഞ്ഞ് ടീച്ചർ ക്ലാസിന് പുറത്ത് പോയി. കുട്ടികൾക്കതൊരു കൗതുകകരമായ കാഴ്ചയായിരുന്നു. പുറം തോടിനോട് മല്ലടിച്ച് ശലഭം പുറത്ത് വരാൻ പാട്പെടുകയായിരുന്നു. വളരെ സാഹസീക യത്നം. കുട്ടികൾ അത്ഭുതത്തോടെ ഈ സാഹസീക രംഗം കാണുകയായിരുന്നു. അയ്യോ..... അത് എത്ര പ്രയാസപ്പെടുന്നു. വേദനകൊണ്ട് പുളയുകയാണെന്ന് തോന്നുന്നു. കഷ്ടം തന്നെ. ടീച്ചർ തൊടരുതെന്ന് പറഞ്ഞാണ് പോയത്. എന്നാലും വേദനിക്കുന്ന ജീവിയെ സഹായിക്കുന്നതിൽ തെററില്ല. ഒരു പക്ഷെ ടീച്ചർ സന്തോഷിക്കുമായിരിക്കും. കൂട്ടത്തിലൊരു കുട്ടിക്ക് ശലഭത്തോട് ദയ തോന്നി. അതിന്റെ പുറംതോട് പൊട്ടിച്ചുകൊടുത്തു. ഹായി... ആശ്വാസമായി.

ശലഭം എളുപ്പത്തിൽ പുറത്തു വന്നു. എന്നാൽ, ആശ്വാസത്തിന് ആയുസ്സ് വളരെ കുറവായിരുന്നു. ചിറകുകൾക്ക് ശക്തിയില്ലാത്തത് കാരണം ചലിക്കാൻ പററാതെ അല്പ സമയത്തിനുള്ളിൽ അതിന്റെ ശ്വാസം നിലച്ചു. അപ്പോഴും മററ് ശലഭങ്ങൾ പുറംതോടിനോട് മല്ലടിക്കുകയായിരുന്നു. ഈ രംഗം കണ്ടുകൊണ്ട് ടീച്ചർ കടന്നു വന്നു. കാര്യങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കി കുട്ടികളോട് പറഞ്ഞു: കുട്ടി അതിനെ സഹായിച്ചതുകൊണ്ടാണ് ഇങ്ങിനെ സംഭവിച്ചത്. നോക്കൂ, പുറത്തുവരാൻ മററുള്ളവ ചെയ്യുന്ന കഠിന പ്രയത്നം. ഈ പ്രയത്നത്തിലൂടെ അത് കരുത്താർജ്ജിക്കുന്നു.

അങ്ങിനെ അതിന്റെ ചിറകുകൾക്ക് ശക്തി ലഭിക്കുന്നു . അപ്പോൾ ശലഭങ്ങൾ ഓരോന്ന് പുറത്ത് വന്നുകൊണ്ടിരുന്നു. സാവകാശത്തിൽ പറന്ന് പോയി. ശലഭങ്ങളുടെ നിലനിൽപിന് പ്രകൃതി കണ്ടെത്തിയ മാർഗ്ഗം അഥവ, ശലഭത്തിന്റെ ജീവിത ചക്രത്തിലെ താളം അതാണ് ശക്തിയേറിയ പുറംതോട്.

കവിത

മഹാവിപത്ത്

സീമനി
(കെ.എം. രാമൻ നമ്പൂതിരി)

കൊറോണയെന്നുള്ളൊരു രോഗമിതാ
ഭൂലോകമാകെ പടരുന്നു നിത്യം
മനുഷ്യവംശം പരിഭ്രാന്തരായി
വീട്ടിൽ സദാകുത്തിയിരിപ്പുമായി
രാഷ്ട്രീയമോ സ്ഥാന വലുപ്പമൊന്നും
സമ്പത്തുകൊണ്ടും തടയാവതല്ല
മനുഷ്യരിൽവന്നൊരഹന്ത കണ്ടു
ഈശൻ തൊടുത്തുള്ളൊരി അസ്ത്രമത്രെ
ആദ്യം ജനിച്ചു ഇതു ചൈന തന്നിൽ
പിന്നീടു മറ്റുള്ള പ്രദേശമാകെ
മരുന്ന് പോലും ശരിയായി വേണ്ടും
തരത്തിലില്ലെന്നത് അത്ഭുതം താൻ
ഇതെങ്കിലും കണ്ടു പഠിച്ചിടട്ടെ
മനുഷ്യർ തൻ മേനി ഒഴിപ്പതിനായ്
ഞാനൊന്നുമല്ലെന്ന പ്രപഞ്ച തത്വം
മനസ്സിൽ സൂക്ഷിക്കുക നമ്മെളെല്ലാം

പോരാട്ടങ്ങളിൽ കൂടിയും പ്രതിബന്ധങ്ങളിൽ കൂടിയുമാണ് വളർച്ച സാധ്യമാകുന്നത്. പലപ്പോഴും ജീവിതത്തിൽ മാർഗ്ഗ തടസ്സങ്ങൾ ആവശ്യമാകുന്നു. ഒരു പക്ഷെ അത്തരം തടസ്സങ്ങൾ ഉണ്ടായില്ലെങ്കിൽ ജീവിതം വികലവും വികൃതവുമായേക്കും.

പോരാടി മുന്നേറാനാണ് ദൈവം പ്രാർത്ഥിച്ചതൊന്നും നൽകാതെ നമ്മെ പരീക്ഷിക്കുന്നത്. സൗഭാഗ്യം നൽകണേയെന്ന് പ്രാർത്ഥിച്ച ഭക്തന് പൊരുതി നേടാൻ കഷ്ടപ്പാടുകൾ സമ്മാനിക്കുന്നു. സമാധാനം കൊതിച്ച ഭക്തന് വിവേകിയായി പരിഹാരം കാണാൻ പ്രശ്നങ്ങൾ നൽകുന്നു. സമൃദ്ധി ആഗ്രഹിച്ചവന് സദ്കർമ്മം ചെയ്യാനായി ബുദ്ധിയും സന്മനസ്സും സമ്മാനിക്കുന്നു. തരണം ചെയ്യാൻ പ്രതിബന്ധങ്ങൾ നൽകി ധൈര്യത്തിനായി കേണവനെ പരീക്ഷിക്കുന്നു.

സ്നേഹിക്കാനും സ്നേഹിക്കപ്പെടാനാരുമില്ലാതെ ദു:ഖിച്ച ഭക്തന് സേവിച്ച് സ്നേഹിക്കാൻ ആതുരരെ ആവോളം നൽകുന്നു. പ്രയോജനപ്പെടുത്താൻ അവസരങ്ങൾ നൽകി ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് കൊടിപിടിച്ചവനെ പരീക്ഷിക്കുന്നു.

അങ്ങിനെ ദൈവം, പ്രാർത്ഥിച്ചതൊന്നും നൽകാതെ ആവശ്യമുള്ളതെല്ലാം നൽകുന്നു. ഇത് തിരിച്ചറിയുക, വിവേകിയായി ചിന്തിക്കുക, പ്രവർത്തിക്കുക. നമ്മുടെ ചിന്തയും പ്രവർത്തിയുമാണ് ജീവിതത്തിലെ താളവും ശ്രുതിയും. ചിന്തയുടെ താളം തെററിയാൽ പ്രവർത്തിയിൽ പ്രതിഫലിക്കും. അത് ജീവിതത്തിന്റെ താളം തെററിക്കും. അതിനിടവരാതെ ശുഭകരമായ ചിന്തക്കായി മനസ്സ് തുറക്കാം.

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

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

President
Er. N.T. Job

General Secretary
Er. Sunil K.

Treasurer
Er. Santhosh E.

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

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

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

KSEBEA/Letters/2020-21/ 03-08-2020

To,

The Chairman & Managing Director

KSEB Limited.

Sub: COVID positive cases– affected offices in KSEBL - negligence in complying SOP – reg.

The earnest efforts of the Board Management in co-ordinating the day to day activities of our organisation, to contain COVID-19 pandemic is appreciated. But, the recent "COVID" positive cases and the total close down of some of the offices in Vydyuthi Bhavanam, Thiruvananthapuram has exposed the loop holes in implementing the prevailing COVID-19 SOP in KSEBL, especially in the HQ . We should say that the authorities are showing negligence in addressing the "COVID" **positive scenario** ,especially in Vydyuthi Bhavanam, Thiruvananthapuram. Even after the two COVID positive cases in the HQ, the authorities are not much serious about the impact of virus spread which caused panic among the employees. As you are aware that all the employees in some of the offices in VB are under quarantine which had affected the daily functioning of those offices. This could have been avoided, if 50% attendance is adopted as stipulated in the Govt.directives. In this context, we urge to point out the following to contain COVID-19 spread and to streamline the functioning of COVID affected offices.

1. An SOP may be formulated for addressing the post "COVID positive" scenario, in our offices especially in the HQ.
2. An officer shall be entrusted to co-ordinate such activities as per the SOP.
3. Specific directions may be issued to take up COVID positive cases with the health authorities.
4. The **Travel history** of the "COVID Positive" cases and the **contact details** should be traced and communicated ,to the affected parties, to avoid further spread.
5. The prevailing QURANTINE protocols should be communicated to the affected employees and make sure that the protocols are complied.
6. Regular sanitisation of offices, after evacuating the employees, especially VB offices and extensive disinfection of VB offices after each positive cases.
7. There should be vigilant screening of all **security guards, Kudumbasree staff, canteen staff, Drivers & Office Attendants**, those who are the vulnerable category , due to their nature of work , having frequent exposure to all the office spaces in and around, especially in the HQ.
8. Offices shall function with 50% attendance, strictly as stipulated by the Govt., alternatively for one week. Also adopt work from home /on call basis.

We expect that the above points will be considered in the right spirit, to contain the spread of COVID-19 pandemic and to enable smooth functioning of our offices.

Yours faithfully,

Sd/-

GENERAL SECRETARY

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

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

President	*General Secretary*	*Treasurer*
Er. N.T. Job	**Er. Sunil K.**	**Er. Santhosh E.**
Vice- Presidents	*Organising Secretaries*	*Secretaries*
Er. G. Shaj Kumar (S)	**Er. B. Nishanth (S)**	**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**
Er. P. Jayakrishnan (N)	**Er. Shine Sebastian (N)**	**Er. Anilkumar G. (S)**
		Er. Nagaraj Bhat K (N)

KSEBEA/Letters/2020-21 12-08-2020

To

The Chief Personnel Officer
KSEB Ltd.

Sir,

Sub: Draft Special Rules -Way forward- A preliminary submittal-reg.
Ref : Draft Special Rules circulated

KSEB Engineers' Association welcomes the idea to create a Special Rules exclusively for KSEBL as a company. At the same time, we are very apprehensive about the document we have been served as "Special Rules". We would like to point out that while drafting a document which have far reaching consequences, the approach should have been thoroughly professional, unbiased and specific. We are very much disappointed seeing and discussing such an unprofessional document.

KSEBL is predominantly a utility whose core competency is in "Power Business" rather than focusing on this business and addressing its requirements, KSEBL management has come up with a blank administrative document which addresses only a tip of the vast functions. Those who formulated the document of Special Rules seems to have no idea about the **Current Power Sector scenario and its upcoming disruptions**. Rather they have taken example of an old hierarchical organization to frame an outdated set of cadres and rules. The importance given in formulating various non-technical cadres (mostly in Administrative and Accounts) clearly shows the attitude and veiled focus of the management (or those who have formulated the rules) towards our business requirements.

Engineers' Association also exhorts to incorporate in "Special Rules" such conditions and criteria to make the Management also more professional in nature. After all, only under a professional Management can the professional employees also flourish.

At the outset we would like to emphasise the fact that as per the Tripartite agreement executed between the Government of Kerala, Management and the Association of Engineers/Officers and workmen, the KSR shall continue to be applicable for KSEBL and the mode of recruitment shall be through the Kerala Public Service Commission. Any modifications in the service rule/ recruitment policy shall be considered only after thorough deliberations with the parties to the Tripartite agreement. With this background we offer our following comments :-

- The decision to recruit technical staff based on the qualifications stipulated in CEA regulations is a welcome move which is mandated by regulations and law
- However, it seems that another set of recruitment without much qualifications is on anvil with proposal to recruit "Multi-Tasking staff" with basic qualification as SSLC and quoted as

  "Multi-Tasking Staff – The job profile, duties and responsibilities of Multi-Tasking Staff will be decided in accordance with their qualification, skill, aptitude etc. Multi-Tasking Staff will be posted in the identified places as per requirement and they are bound to exercise the duties and responsibilites fixed by the Board from time to time."

  The above job profile is neither specific nor needed. Even though these are taken from some Central Govt. Organisations, it is seen that the Special Rules itself is not sure about, how to assign them jobs. We are against such staff to be inducted in cadres which will surely be a burden to the organization going forward creating a No-Task cadre.
- A major proposal in Engineering cadre is the proposal for District wise recruitment of Assistant Engineers. This proposal aims at certain districts (Kasargode, Wayanad, Idukki etc) which are not attracting Assistant Engineers to work there. We feel such a proposal after recruitment will be overturned with the prevailing political clout & culture in the organization. Instead we propose a common recruitment policy prevailing as of now and a very good unbiased transfer policy applicable equally to all. For enabling smooth transition of job nature of engineers we suggest a mandatory training of suitable duration for all in various specialization like Generation, Transmission, Distribution, Specialized fields like Relay ,SCADA ,IT,

Equipment Monitoring & Testing, Load Despatch functions, Power exchange & Market trading, Commercial activities, Hydro power Design aspects etc. This training needs to be imparted within first five years of service for all. This will enable transfer of any engineer to any district in any specialization. This will also avoid the present trend of unnecessary "inevitability " tag attached to some engineers.

District wise recruitment will restrict Generation experience to certain District recruitees only and will again fail to attract talent in this core sector. Also there cant be a guarantee that such recruitees will continue to work in those districts due to their other family commitments.

- The move to administer promotion based purely on DPC is a concept which has failed in KSEBL. This, as we had already pointed out earlier in many instances, is only because of the political and biased interventions in assigning APAR grades for competent Engineers. Unless a clear and transparent method for assigning targets and awarding grades in various fields is evolved such a promotion policy will be a farce. In an organization even those who are imparting training, those who are being trained are chosen based on petty political biases, such an attempt should only be done after correcting such anomalies. Even if a screening become inevitable, 90% weightage for seniority must be ensured. **If DPC and promotion is being included in rules, we demand to include <u>Selection of Directors</u> also to be under Special Rule**

  Moreover, Central Government has come up with certain criteria for appointing "Independent Directors" of Companies incorporated under Company Act 2013 which should be scrupulously incorporated in "Special Rules".

- Method of Appointment, as framed in current rules, seems to be a pandora's box for lateral entry to KSEBL from other institutions. As per the rules framed, the lateral entry will be temporary at first for one year, then can be extended for 5 years. This paves way for lateral entry into higher vacancies by just keeping them vacant for three months and then retaining them for next five years. This seems atrocious with a window to nepotism as is happening in various public sector companies in Kerala including KSEBL. This is uncalled for and unwarranted. Even if such an appointment is required for categories other than engineers, they may initially be recruited through employment exchange/ deputation for a maximum of one year and PSC recruitment or promotion may be ensured within that period.

- As pointed out earlier, non-technical cadre seems to be the focus in these rules. The number of Direct Recruitment posts for non-technical cadre had gone up (Multi Tasking staff, Junior Assistant, Junior Accountant, Assistant Personnel Manager, Assistant Public Relations Officer, Assistant Company Secretary, Legal Assistant, Assistant Law officer, Deputy Legal Advisor, Divisional Accounts Officer, HR Associate, Assistant Manager(HR)) However, number of places in non-technical cadre for the multiple streams are not provided in detail. It is NOT clear whether these streams will be formed at HQ or at Circle levels. How the Management Control function fans out in the above cases are also not clear from the document

  Merely recruiting some graduates and creating some cadres seems to be the aim right now. The emerging Data analysis and Big Data streams will be some of the routine functions of the organisations going forward. There dosen't seems to be a cadre which needs people having M.Sc/Phd in Statistics qualification. Instead separate recruitment cadres are created for Junior Accountant, Legal Assistant, HR Associate and Junior Assistant.

- It seems only two classification is proposed now. Workmen and Officer. This seems inadequate in the current scenario and with current CEA regulations. It will be prudent to create a SUPERVISOR classification in Technical category. Hence direct recruitment of Diploma Holders is proposed to the category of Technical and changing the classification from Workmen to Supervisor. Sub Engineer Classification can also be classified as Supervisor.

- Gradation listing criteria for 30% promoted Sub Engineers and 70% direct recruitment in the Assistant Engineer category may be specified without any ambiguity to avoid litigation. The current practice of 10 % category (for persons acquiring higher qualifications in feeder category) is not seem proposed. The integration of gradation list is a contentious issue currently.

- While providing qualification for HR wing it is specified as MBA (HRM) only. In the current business scenario where most of the HR functions are being executed through various ERP softwares, whether recruiting such HR associates and Assistant Manager(HR) etc are to be reconsidered and if necessary the numbers are to be chosen judiciously. Similarly the need of all the administrative posts of Junior Assistant, Accountant etc. should be revisited.

- It is heartening to see a new stream is being added in Information Technology stream. However here also, ICT and System stream may be clubbed together by including qualification BTech (IT or CS)/MCA in the stream of ICT. Management should realise that creating and recruiting a new stream will not ensure a success or efficiency in operation of IT related projects. If so, there would have been successful IT ventures in Government sector. On the contrary it is seen that due to poor training and lack of technology upgradations, the desired efficiency is lacking. It is suggested that before creating an IT stream, expert advice shall be sought from IT experts outside the organization regarding the structure to be adopted and cadres to be adopted.
- The present power sector scenario calls for very different and specialized functions as an Engineer. Some of the functions which we can list is as follows
    1. Power Trading (Spot trading and Derivative Trading is being introduced in power sector which calls for expertise in trading and analysis related to trading)
    2. Quality Testing- NABL labs (Requires specialized knowledge and certfications related to NABL and thorugh grounding in standards and specifications)
    3. Relay and Protection- Very specialized field and normally people with high caliber and technical upbringing are only chosen for the posts
    4. Transmission Planning/Load Flow Analysis- Need specialized Power System background with experience in National and State Transmission Grid with thorough basic in Power system principles
    5. Load Dispatch- Certifications and experiences regarding the various scenario of power flow with indepth knowledge in the constraints and strengths of the system to leverage and take benefits from the system
    6. Renewable/Micro grids/EV- Updated knowledge in emerging scenario regarding solar, renewables, micro grid management and EV infrastructure requirements
    7. Regulatory/ Commercial- With increasing regulatory influence must have in-depth knowledge in various regulations related to the technical and commercial aspects of regulations.
    8. SCADA/Automation/Communication- Need thorough training and background in SCADA and Communication technologies to design, operate and maintain the related systems

9. Smart Meter/Big Data/Smart Grid technologies- Engineers grounded in Meter Technologies, related Communication technologies, Meter protocols-DLMS and Meter data management systems with Big Data analysis

10. Purchase functions using GeM portal and administration of Bids and reverse auctions in various platforms including GeM

The above functions are some and emerging technologies like IoT, AI, deep learning and block chain technologies which will be creating unique jobs in Supply Chain Management, Transmission and Distribution Infrastructures, Smart Grid Technologies , E-auctions etc.

We would like the Management to have presentations regarding the aims and requirements for framing such a Special Rules now. We also would like to point out that there is a paradigm shift in job requirements and job delivery in Post COVID scenario. Many of the jobs are going to be revisited and redrafted, some will be shifted online, many will be rendered useless. Hence in this scenario it will be prudent for the management to completely revisit the “Special Rules” rather than framing such rules in haste. KSEB Engineers’ Association, while recognizing that if drafting of a Special Rules for the Company is unavoidable we urge the Management that, it would be better to wait for another six months or an year so as to judiciously frame a professional Special Rules for our esteemed organization. We also demand the Management to engage all the stakeholders in reframing the Rules.

We expect that the management will show due prudence and will desist from putting the horse before the cart in the matter of framing of Special Rules.

Thanking You.

Yours faithfully

Sd/-
GENERAL SECRETARY

Issue - 6 Vol-8 June 2020

ലേഖനം

വൈദ്യുതി അപകടങ്ങൾ തുടർക്കഥയാകുമ്പോൾ

(പൊതുജന സുരക്ഷയും KSEBL ന്റെ വൈദ്യുതി ശൃംഖലയും ഒരവലോകനം)

അത്യന്തം ശ്രദ്ധേയവും പ്രസക്തവുമായ ഒരു വിഷയമാണ് അവതരിപ്പിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതെന്ന് പറയേണ്ടതില്ലല്ലോ. മാനദണ്ഡങ്ങൾക്കനുസൃതമല്ലാത്ത നിർമ്മാണങ്ങൾ, അറ്റകുറ്റപ്പണികൾ എന്നിവമൂലമുണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങൾ ഒരിക്കലും ക്ഷന്തവ്യമല്ല. സമൂഹജീവിതവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സമാനമായ എല്ലാ മേഖലകളിലും സുരക്ഷാവിഷയങ്ങളിലുള്ള അവഗണനയും അനാസ്ഥയും സാധാരണമായിരിക്കുന്നു എന്ന് ഇത്തരുണത്തിൽ ചിന്തിക്കാതെ വയ്യ. ദൈനംദിനമുണ്ടാകുന്ന ദാരുണമായ അപകടങ്ങൾ സുമനസ്സുകളെ ഞെട്ടിപ്പിക്കുന്നു, വേദനിപ്പിക്കുന്നു. അകാലത്തിൽ പൊലിഞ്ഞുപോകുന്ന ജീവാത്മാക്കളുടെ നിശ്ശബ്ദമായ തേങ്ങലുകൾ തരംഗങ്ങളായി അലയുന്നുണ്ടാകാം. ആർഷ ഭാരത സംസ്കൃതിയുടെ അടിസ്ഥാന പ്രമാണമായ 'ധർമ്മം' അഥവാ 'ധാർമ്മികത' മനുഷ്യ മനസ്സുകളുടെ നിയാമക സ്രോതസ്സായി വർത്തിയ്ക്കട്ടെയെന്ന് ഈ അവസരത്തിൽ ചിന്തിക്കുന്നു.

Er. **സി.വി. ജോർജ്ജ്**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ (Rtd.)

KSEBEA conducted Webinars

Webinar - 17

" Stress Management using Yoga"

Resource Person : **Er. Anil M,** Deputy Chief Engineer
Sunday, August 2nd, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 18

"SCADA applications"

Resource Person : **Er. Muhammed Nadeer T M**, Assistant Engineer
Sunday, August 9th, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 19

"Cyber Security in the NEW ERA"

Resource Person : **Er. Sunil Varkey**, MD & Global Head of Cyber Security Assessments & Testing at HSBC
Sunday, August 16th, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 20

"Electricity Supply code"

Resource Person : **Er. T A Kuriakose**, Rtd. Executive Engineer
Sunday, August 23rd, 2020 @ 19:30 hrs

Webinar - 21

"Environmental implications on sustainable development to construct dams for achieving national energy requirements"

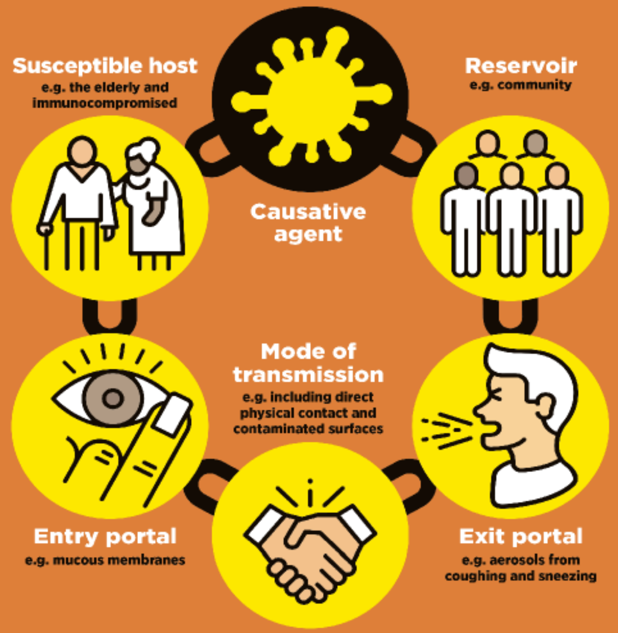
Resource Person : **Smt. Medha Patkar**, Indian Social Activist
Sunday, August 30th, 2020 @ 19:30 hrs

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

Price ₹ 10
Licensed to Post without pre payment.
No. KL/TV(N)WPP/203/ 2019 - 21 at Tvpm. RMS
Date of Publication 26-08-2020

Break the chain of infection

Stopping COVID-19



BREAK THE CHAIN BY:

WASHING your hands frequently
COVERING your coughs and sneezes with a tissue or your inner elbow
DISPOSING of used tissue in bin immediately
PRACTISING social distancing
USING personal protective equipment appropriately
CLEANING frequently touched surfaces

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

For private circulation only