



V-GRSE

सतर्क गार्डन रीच शिपबिल्डर्स एंड इंजीनियर्स लिमिटेड हेतु सूचनापत्र
Newsletter for a vigilant Garden Reach Shipbuilders & Engineers Limited

यदा यदा हि धर्मस्य ग्लानिर्भवति भारत।
अभ्युत्थानमधर्मस्य तदात्मानं सृजाम्यहम्॥

जीआरएसई दिवस विशेषांक : १९ अप्रैल २०१३
GRSE Day Special Issue: 19 April 2013

परित्राणाय साधूनां विनाशाय च दुष्कृताम्।
धर्मसंस्थापनार्थाय सम्भवामि युगे युगे॥

NEWS & EVENTS

Awareness Programs: Vigilance awareness seminars were held in FOJ, Main, RBD and 61-Park units in the last few months. The seminars were for Supervisors and Office Assistants. The subordinate officials also perform important and risky functions, and they must be aware of vigilance. The participants of the seminars interacted very actively. CVO GRSE made certain recommendations to management based on the opinions that emerged in these seminars.

Display Work Scope: Vigilance Department has recommended that signboards showing the details and scope of the offloaded works be put up near the worksite or at any other convenient place. The details may be put up before the vendor takes up the work, and remain there till the completion of the work. This will lead to more clarity in execution of the works offloaded to vendors, especially among GRSE staffs.

Vigilance in Intranet: GRSE intranet (employee portal) homepage also now has a vigilance corner. Important vigilance announcements are uploaded there. As per Vigilance Department's policy, all uploaded documents are digitally signed.

Vigilance Clearance Policy: Vigilance Department has formulated detailed guidelines on vigilance clearance. Vigilance clearance is now being given based on this policy.

Name and Designation, Not Just Signature: All officers and supervisors must put their name, designation and date below their signature in official documents, such as work-done certificate, meetings of committees (TNC, CNC etc). Also, consultant cannot use their erstwhile designation: it is illegal to do so.

Review by Ministry: Department of Defense Production reviewed vigilance matters in DPSUs and OFB in Bengaluru on 22 March 2013.

हम सब मिलकर सही ढंग से काम करेंगे, तभी हम कामयाब होंगे

सतर्कता विभाग का सबसे पुराना और तजुर्बेकार मुलाजिम के तौर पर इस न्यूज-लेटर का संपादकीय लिखना मेरे लिए जाती तौर पर फख की बात है। जैसा कि मैंने पिछले संस्करण में भी लिखा था हम सब ज्यादातर लोग कंपनी में सतर्कता को लेकर जागरूक हैं। हम कंपनी का भला और खुशहाली चाहते हैं, क्योंकि इसीसे हमें रोजी-रोटी मिलती है। लेकिन कंपनी की कामयाबी सद फीसद इस बात पर निर्भर है कि कंपनी के अफसर कंपनी के ताल्लुक किसी भी मुद्दे पर फैसला किन मकसद को हासिल करने के लिए करते हैं और किन चीजों पर गौर फरमा कर करते हैं। अगर अफसर फैसला सिर्फ अपनी खुदगर्जी और ऐशो आराम को जहन में रखकर करते हैं तो यह हमसब के लिए खतरे की घंटी है।

आज के कंपिटिशन के जमाने में कंपनी को दो चीजें हासिल करनी ही होगी। पहली चीज है कम-से-कम लागत में अच्छी-से-अच्छी क्वालिटी की पैदावार। क्वालिटी के लिए हमें अच्छे तकनीशियन चाहिए, अच्छी मशीन चाहिए, मॉडर्नाइजेशन चाहिए। इन्फ्रास्ट्रक्चर का सही-सही इस्तेमाल होना चाहिए। दूसरी चीज है हर काम वक्त पर या वक्त रहते करने की फितरत। जहाज बनाने में देरी होने पर एल-डी लगता है जिससे कंपनी को मिलने वाला रेवन्यू घट जाता है, और मुनाफे में कमी होती है। हमें काम को वक्त में कर लेना चाहिए ताकि वे अर्जेंट न बन जाएं, और हमें इमर्जेंसी तरकीबों को अपनाना न पड़े। अभी हाल ही में सीवीओ साहब ने कंपनी के सभी मोबाइलों और कंप्यूटर का क्लॉक-टाइम एक करवाया। मैं इसमें वक्त की पाबंदी पर जोर देने का मकसद देखता हूँ।

हमें किसी भी काम को सही और दुरुस्त तरीके से करने के लिए निजाम या सिस्टम इजाद करना होगा। सिस्टम फूल-पूफ होना चाहिए। सभी को सिस्टम समझना चाहिए और समझाना चाहिए। हमें हर काम को सिस्टम के मुताबिक करना चाहिए। अपने सीनियर्स से इसके बारे में पूछना चाहिए। हमें भी सिस्टम बनाने में अपना सलाह-मशविरा अफसरों के सामने रखना चाहिए।

जहाँ तक सतर्कता का मसला है हमें यह मौका ही नहीं देना चाहिए कि कभी हमारे द्वारा अपनाए गए मेथड की तरफ शक की सूई घूमे—सूई को पकड़ कर नहीं, बल्कि उम्दा मेथड अपना कर!

जय हिंद! जय जीआरएसई!! --मोहम्मद इस्माइल खान (सर्विसमैन-४)

SYNERGY BETWEEN INTERNAL AUDIT AND VIGILANCE

-- Srikumar Ghose Chowdhury, DGM (Internal Audit)

Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity to add value to and improve organization's operations. It helps accomplish the objectives by bringing systematic and disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes. Internal auditing is a catalyst for improving governance, risk management and management controls. Professionals are employed to perform internal auditing. The scope of internal auditing may involve topics such as governance, risk management and management controls over efficiency/effectiveness of operations, safeguarding of assets, reliability of financial and management reporting, and compliance with laws. It may also involve pre-emptive identification of potentially fraudulent acts, proactively conducting post-investigation audits to identify control breakdowns.

Vigilance looks at irregularities and lapses from the viewpoint of undue favor or gain to individuals. There may be violation of rules and procedures though there may not be vigilance angle, and vice versa. CVC exercises superintendence over Vigilance.

Internal Audit and Vigilance may be performing similar functions. Although the perspectives of the two are different, there exists huge scope for synergy. The Internal Audit Reports can be starting point for further analyses and examinations from vigilance angle. In recent years scams, both big and small, have been unearthed by the C&AG. [NB: Vigilance Department has started getting IA reports, and acting upon them.]

सतर्कता के प्रति यह धारणा बनी हुई है कि यह केवल भ्रष्ट कार्मिकों को पकड़ने की मशीनरी है। वस्तुतः ईमानदार अधिकारी की ताकत है सतर्कता विभाग, उसका संबल है, जिसके सहारे वह निर्भय होकर नियमानुसार संगठन में अपना योगदान देता है। अतः सही मायनों में सतर्कता का तात्पर्य जाँच कार्य नहीं बल्कि बचाव है।

पहले कंपनी के ही अधिकारी सतर्कता विभाग के दायित्व का निर्वहन करते थे और ऐसे में रवैया पक्षपातपूर्ण होने की संभावना रहती थी। अब केंद्रीय सेवा के अधिकारियों द्वारा इस विभाग का दायित्व सँभालने से काम के तरीके और इस संदर्भ में आम दृष्टिकोण में बदलाव आया है। सतर्कता को महज दंड देने और कार्मिकों को आतंकित करने के लिए नहीं अपितु उन्हें यह समझाने के लिए प्रयुक्त किया जा रहा है कि संगठन की निर्धारित नियमावलियों, प्रक्रियाओं और कार्यप्रणाली को अपना कर आप कैसे अपने कार्यों को संपादित करें और संगठन की प्रगति में अपनी सार्थक भूमिका निभाएँ। इस सकारात्मक दृष्टिकोण के कारण सतर्कता भय या आतंक का प्रतिरूप नहीं अपितु हमारा सहयोगी बन गया है। इस दृष्टि से यह अच्छे निगमित शासन द्वारा कंपनी के विकास में सहयोग दे रहा है।

एक अच्छे शासन के लिए सतर्कता का होना निहायत ही जरूरी है। अपने संगठन के हित के लिए हम सभी अपने शासकीय कार्यों के साथ साथ इन विषयों पर भी विचार करें:

- नैतिकता और सच्चाई के मार्ग पर चलने की संस्कृति बनाएँ।
- प्रशासन के भीतर पारदर्शिता और खुलापन लाएँ।
- सुरक्षात्मक सतर्कता हेतु सदैव चौकन्ना रहें।
- उच्च नैतिक आदर्श रखते हुए बुद्धिसंगत निर्णय लें।
- अपने कर्तव्य का पालन निष्ठापूर्वक करें।

पिछले कुछ समय से जब से भारतीय अर्थव्यवस्था विश्व अर्थव्यवस्था के साथ शामिल हो गई है तब से देश में निगमित शासन का विषय चर्चा में आ गया है। आर्थिक उदारता के इस माहौल में प्राइवेट और सार्वजनिक क्षेत्र के बीच प्रतिस्पर्धा आ गई है। सार्वजनिक क्षेत्र आज के इस नए परिदृश्य में आत्मनिर्भर बन रहे हैं तथा लाभ अर्जित करने पर आमादा हैं और इस कारण वे नई-नई चुनौतियों का भी सामना कर रहे हैं। निगमित शासन का होना अब बहुत महत्वपूर्ण है और इसमें सतर्कता की एक महती भूमिका है।

किसी भी संगठन में शिकायतों की उत्पत्ति कैसे होती हैं? गौर से देखें तो इन शिकायतों का मूल कारण संगठन के नियमों, विनियमों का उचित पालन न करना, उन्हें नजरअंदाज करना या उनके पालन में पक्षपात की भावना होना ही है। यदि सभी नियमों, कार्यप्रणालियों का उचित पालन हो तो अनेक समस्याएँ उत्पन्न ही नहीं होंगी और यदि होंगी भी तो उनका संतोषजनक निदान होगा। इसमें कोई संदेह नहीं कि पारदर्शिता, जवाबदेही और नैतिक मूल्य सुशासन के मूलभूत सिद्धांत हैं जिनके माध्यम से संगठन के उद्देश्य को पूरा किया जाता है। इन सबका अनुपालन संगठन में प्रचलित उचित कार्यप्रणाली से ही हो सकता है। उचित कार्यव्यवस्था या कार्यप्रणाली नियमों, विनियमों और प्रक्रियाओं का सम्मिश्रण है और यह सब सतर्कता के जरिए ही संभव है। सतर्कता विभाग इस बात पर नजर रखता है कि इन प्रक्रियाओं का पालन किया जा रहा है। ईमानदार अधिकारी नियमों, विनियमों का सच्चाई से पालन ही तो करते हैं और ऐसे माहौल में तो वे और सुदृढ़ होकर संगठन, समाज और अंततः राष्ट्र को आगे ले जाने में अपना योगदान दे सकेंगे।

सुशासन और सतर्कता का गहरा संबंध है क्योंकि नियम विनियम बने हों और जब तक उनका उचित पालन न हो तो उनकी कोई सार्थकता नहीं है। सतर्कता विभाग ही है जो अपनी इस महत्वपूर्ण भूमिका के द्वारा संगठन में अच्छे निगमित शासन की संस्कृति लाता है। तो क्यों न हम अपने संगठन में भी एक अच्छे निगमित शासन हेतु नियमानुसार कार्य करते हुए एक स्वच्छ, ईमानदार और सकारात्मक माहौल तैयार करें।

BEWARE OF FRAUDSTERS!

Fraudsters approach and entice people with their lucrative schemes through various mediums: newspapers, magazines, e-mails, SMSs, telephones, leaflets, postal letters etc. In fact, many advertisements in newspapers are on nothing but fraudulent schemes. The revenue from the advertisements is so high that the media only reluctantly act against the fraudsters. Fraudsters find e-mail and SMS very cheap to entrap a victim; also these offer anonymity. They also prefer to receive payment through Western Union and MoneyGram, which are irreversible and virtually offer complete anonymity in the fund transfer.

There are various types of fraud. In all frauds, there is absence of genuine business activity and generation of sustainable profit. Fraudsters indulge in misleading advertisements and documentations, and capitalize on human weaknesses, such as greed. Their activities are unregulated or under-regulated, and they work in connivance with the law enforcing agencies, or under the influence of powerful persons or coteries.

In a Ponzy scheme, the fraudster lures investors by offering incredibly high returns. He collects huge money from gullible investors. He may initially pay interests to attract more investors. After he has collected sufficient money, he decamps with the money. In a Nigerian scam, gullible individuals are offered millions of bucks without any entrepreneurial activity or risk. However, they are fleeced in the guise of fees, transaction charges, taxes and bribe for officials etc while keeping the offer of the jackpot alive. Some scamsters offer schemes like work-from-home etc. Some scamsters fleece individuals through emotional blackmail, romance and religious sentiments etc. Some scamsters may offer party in star hotels or other freebies, just to collect identity and address proofs, which they use to open bank accounts and to buy prepaid mobile phones in the name of others. Many of us may never realize that someone is operating bank account and using mobile phones in our names!

Indeed, if you ever find an offer too attractive, it is most certainly a fraud, and seldom a god-sent opportunity. As they teach in English grammar: "It is too good to be true" means "It is so good that it cannot be true!"

वर्तमान की गतिविधियों के मद्देनजर हम अनुभव करते हैं कि सतर्कता का मुद्दा बहुत महत्वपूर्ण हो गया है। सुख भोगने की लालसा बेहद बढ़ गई है। दूसरा नजरिया यह भी है कि कीचड़ में कमल शुद्ध और पवित्र तो दिखता है, तथापि उसपर कीचड़ की छींटें पड़ ही जाती हैं। आज के इस संसार में सच्चे इंसान को लोग बड़ी आसानी से बदनाम कर देते हैं। ये दोनों ही आज के युग के कड़वे सच हैं।

सतर्कता कोई विशेष कार्य-पद्धति नहीं है, और न ही किसी विशेष अधिकारी का कार्य। अपितु सतर्कता मानव विवेक का ही एक प्रतिबिंब है। जब मानव मन को झूठ और असत्य ग्रासता है, तब पहले वह अपने विवेक की आवाज को सुन नहीं पाता, फिर अपने शुभ-चिंतकों का कहना नहीं सुन पाता। आखिरकार वह इंसानियत तक की आवाज सुन नहीं पाता। और तब शुरू होता है उसका पतन। कहा गया है “charity begins at home”। ठीक उसी तरह यह भी सत्य है कि “vigilance begins in mind”।

भारत में २०० से भी अधिक सरकारी उपक्रम हैं। इन उपक्रमों में सतर्कता विभाग एवं सतर्कता अधिकारीगण भी हैं। हर साल इन सारे दफ्तरों में सतर्कता सप्ताह भी मनाया जाता है। परंतु उपक्रमों के कुछेक कदाचारी अधिकारियों के क्रिया-कलाप को अखबारों में पढ़कर मन विचलित हो जाता है। मन में स्वाभाविक प्रश्न उठता है कि क्या इन उपक्रमों में सतर्कता के सिद्धांतों को ताक पर रखकर काम किया जा रहा है? इन प्रश्नों का सटीक जवाब भी दुर्लभ ही है।

मेरा उद्देश्य यह कतई नहीं है कि पाठकगण को बताऊँ कि सतर्कता क्या है। मैं यहाँ कहना चाहता हूँ कि सरकारी उपक्रमों में तीन दमदार चीजें हैं--मानव-मन, प्रशासन और सतर्कता। ये तीनों परस्पर जुड़ी हैं, और यही तंत्र (system) है। यह कहते हुए अक्सर सुना है कि तंत्र को कोई तोड़ नहीं सकता। सिस्टम को तोड़ा नहीं जा सकता है। हाँ, तोड़ने वाले को खुद टूटने का दर्द सहने के लिए तैयार रहना चाहिए।

मैं कुछ परिस्थितियों का वर्णन करूँगा। पाठक याद रखें कि ये परिस्थितियाँ काल्पनिक हैं, परंतु वास्तव में घटित हो सकते हैं, संभवतः हो भी रहे हैं। इन परिस्थितियों से स्पष्ट है कि सतर्कता के आयाम व्यापक हैं, और यह महज घूसखोरी रोकने तक सीमित नहीं है।

परिस्थिति संख्या-१: किसी दफ्तर में प्रवेश एवं निकास पंचित्र (punching machine) से नियंत्रित होता है। हर सुबह सारे कार्मिक आगमन पंच करते हैं, और शाम को लौटते वक्त निर्गमन पंच करते हैं। आगमन-निर्गमन पंचन को संचालन करने वाले विभाग का प्रभारी एक युवा कनिष्ठ अधिकारी है। एक उच्च पदस्थ अफसर उसे कहता है--“जब भी मैं दफ्तर न आऊँ या देर से आऊँ तो तुम मेरा आगमन-निर्गमन पंच अपने कंप्यूटर पर बना देना। अगर ऐसा नहीं किया तो तुम्हारे लिए समस्या खड़ी कर दूँगा।”

परिस्थिति संख्या-२: एक नवनियुक्त अधिकारी सन् २००८ में ई-१ वेतनमान में पदग्रहण करता है। घरेलू समस्याओं की वजह से वह सन् २०१० में स्थानांतरण के लिए मानव संसाधन विभाग में आवेदन करता है। सन् २०१० बीत जाता है, २०११ भी आ जाता है पर न तो उसे कोई जवाब मिलता है, न ही उसका स्थानांतरण होता है।

परिस्थिति संख्या-३: किसी विभाग में ई-१ स्तर पर एक युवा अफसर की नियुक्ति होती है। उसका पूर्वाधिकारी उत्तराधिकारी नए अफसर को बगैर भली-भाँति समझाए कार्यभार सौंपकर दूसरी जगह स्थानांतरित हो जाता है। नया अधिकारी २४ वर्षीय अनुभवहीन नवयुवक है। उसे नौकरी क्या चीज है इसका भी पूर्ण ज्ञान नहीं है। पद का सारा भार उसके कंधे पर अचानक लाद दिया जाता है। क्या सिर्फ वही भुगतेगा, या अंततः कंपनी भी भुगतेगी?

WE SHOULD NEVER OUTSOURCE THINKING!

In today's competitive world, it is imperative for the enterprises to keep the cost of production low. An enterprise cannot beat the competition unless it keeps the cost low. Government of India is gradually reducing orders to CPSEs on nomination basis, and desires that CPSEs get orders through competitive bidding.

Outsourcing offers a scope for a CPSE to reduce the cost of production. The CPSE can concentrate on its areas of strength, and outsource the activities which are non-strategic and in which the CPSE has less expertise. It is, therefore, not surprising that GRSE is also relying on outsourcing to keep the cost of production low.

However, one very important precondition for synergy from outsourcing is that the CPSE must concentrate on its areas of strength. The CPSE cannot outsource everything, including thinking, decision-making and strategy-making.

Unfortunately, outsourcing in GRSE has veered into undesirable areas also. For example, the Chief Technical Examiner pointed out that GRSE appoints a consultant just to decide on the appointment of another consultant! This is undoubtedly ridiculous. Appointment of consultant cannot be outsourced. GRSE has to do it on its own.

Also, the reason behind certain decision was simply that the consultant had recommended it! Consultant is not a regulatory authority. Consultant is an adviser who works under the officers of the company. In fact, a consultant has no business working beyond the brief. How can a consultant direct GRSE?

It has been noticed that certain departments outsource training. For example, ERP Department wanted to impart training to GRSE employees on SAP by an outside individual or firm, Fire Fighting Department wanted an outsider to teach fire-fighting to GRSE employees. This can only indicate that GRSE has not internalized SAP or the principles of fire-fighting. (They are now trying to do these internally.) Moreover, there are certain areas that simply cannot be outsourced. Preparation of vision document, strategic thinking, preliminary concept paper, training (except training of trainers) etc cannot be outsourced. All these must be done internally, and the soft skills must be internalized and become part of the organizational culture.

Karm Singh Verma, GM(I&EP), in his article in the next page of this issue of the newsletter, has given an interesting insight into outsourcing. For unscrupulous elements, outsourcing may be a way to earn pelf without raising any suspicion.

EMPLOYMENT OF A RELATIVE IN FIRM DEALT WITH BY AN EMPLOYEE: CASE STUDY

--Karm Singh Verma, GM (I&EP)

It is a norm that an employee dealing with another firm must inform his employer if his relative is employed in that firm. This restriction appeared unnecessary and irritating to me. However, my perception underwent a sea change when a real-life incident came to my knowledge. It pertained to a private firm. So, the topic is relevant not just to government bodies, but also to private firms!

It happened like this: The Unit Head of a manufacturing company outsourced a part of the production activity on the plea that it was cheaper to manufacture outside. He personally selected a firm for the outsourcing, and placed a huge order. As the outsourcing reduced the cost of production, the top management was quite happy, and promoted him from Unit Head to Unit Chief.

Now the modus operandi. The Unit Chief got his brother employed in that firm as Business Partner with 50% share. Thus, the huge profit of the firm was shared by his own family member without raising any suspicion. However, Vigilance Officer of the company got suspicious because of Unit Chief's frequent visits to that firm in the guise of continuous guidance and monitoring for manufacturing the newly developed item. It was an unusual activity for a Unit Chief, inasmuch as a QA person was assigned this task. The matter was investigated, and the Unit Chief was removed from the company as a follow-up on the investigation. When the inflow of benefits to the firm dried up, the firm discarded the brother of the Unit Chief.

Then I realized the logic behind the restriction on an employee dealing with a firm where his relative is employed. Cogitating on the subject, it is evident that there may be temptations to provide undue advantage to a firm using corrupt and shady practices by throwing the procedures to the wind. Thus, the corrupt employee in the firm having business with an organization obtains favors for his firm under the undue influence of his own relative in a powerful position in the organization. Dishonest practices are camouflaged as genuine business activities. The pelf is shared by the corrupt employee and his relative. It may involve not only monetary gains but also stealing away of technical designs and technology. Ultimately, it leads to deterioration of the financial health of the organization, and brings it to the brink of closure. Thus, the organization is desiccated by the firm in the guise of providing short term gains to the former through outsourcing!

INGREDIENTS OF VIGILANCE PROFILE

Vigilance status of an employee is seen at various stages during his/her career. Vigilance clearance is an important input when an employee is considered for promotion, empanelment and confirmation. Besides, vigilance status is also seen before conferring an award, acceptance of voluntary retirement/resignation, personal visit abroad, training abroad etc. Vigilance status is also important for certain postings and for forwarding of application for outside employment or on deputation.

Vigilance clearance does not mean just absence of vigilance case pending or contemplated against an employee. An employee may be denied vigilance clearance because of various reasons such as delay in submission of property return, overstay in a sensitive post, submission of false or delayed information to Vigilance Department, suspension, and involvement in a CBI case etc. Most importantly, vigilance clearance can also be denied to an employee for not seeking vigilance clearance or not proposing to seek vigilance clearance while processing a decision in the Company as part of his/her official responsibility when seeking vigilance clearance was mandatory. When an employee joins from another government-controlled body, his/her profile in the recent past in that organization is also taken into account while granting vigilance clearance.

কোম্পানীর সাধারণ কর্মচারী (যেমন ওয়ার্কসমেন ও সুপারভাইজারগণ) কাজের পরিধি সম্পর্কে যথেষ্ট ওয়াকিবহাল নন। নিচের তলার কর্মীবৃন্দ সাধারণতঃ অফ্লোড করা কাজের ব্যাপারে বিস্তৃত ভাবে জানে না কিংবা জানার ব্যবস্থা নেই। এই সুযোগকে কাজে লাগিয়ে চুক্তিকারী সংস্থা কোম্পানীর স্থায়ী শ্রমিক ও যন্ত্রপাতি ব্যবহার করতে পারে। ইহাতে কোম্পানীর দ্বিগুণ খরচ হবে। তাই চুক্তিবদ্ধ কাজের বিশদ বিবরণ কাজের জায়গায় কিংবা কোনো সুবিধাজনক স্থানে প্রদর্শন করা উচিত। এছাড়া একটা প্রবণতা দেখা গেছে যে কিছু আধিকারিক অবসর নেওয়ার পর যখন প্রতিষ্ঠানে যোগদান করেন তখন তিনি তাঁর পূর্বের পদ কে বিভিন্ন প্রাতিষ্ঠানিক কাজে উল্লেখ করেন। ইহা একেবারে ঠিক নয়। ভুল পদনাম প্রয়োগ করা আইন বিরোধী। তদ্ব্যতীত সব অফিসার এবং সুপারভাইজারদের সময়ের মধ্যে সম্পত্তির রিটার্ন জমা করা-ই নিয়ম। তা নাহলে ভারত সরকারের নিয়মানুযায়ী ভিজিলেন্স ক্লিয়ারেন্স দেওয়া যায় না। --দীপংকর চক্রবর্তী (কার্যালয় সহায়ক)।

IN A LIGHTER VEIN (not to be taken too seriously!)

- ☉ “If you owe the bank one million rupees, you are afraid of the bank. But if you owe one billion, the bank is afraid of you!”
- ☉ “You are damned if you do it. You are damned if you don't!” ☉ “If bribing helps, the bribe giver keeps quiet. If it doesn't, he lodges complaint and turns approver to recover the amount!” ☉ “बलि बकरे की चढ़ती है, बाघ की नहीं!”

FEEDBACK

■ Apropos the article “CVC issued advices on irregularities in the recruitment of casual labourers in 2006-2009... actions are being taken based the advices” in the previous issue of v-GRSE (Oct-Nov 2012), till date no irregularity has been detected in the recruitment of casual labourers. Hon'ble High Court vehemently criticized the CVC on its failure to detect any valid irregularity. We fail to understand how the report was published in the Company's official newsletter. Furthermore, the matter is sub-judice. Therefore, publication of article is not only unwarranted, but is also motivated. We register our serious protest and objection. We demand that Vigilance Department disclose the alleged irregularities. -- Chinmoy Jana, General Secretary, GRSE Ltd Workmen's Union.

Next issue of v-GRSE will be out in October 2013. Let noble ideas come from every side. Please send feedback and articles to: Chief Vigilance Officer, GRSE, Main Unit, 43/46 Garden Reach Road, Kolkata 700024. E-mail: vig.cvo@grse.co.in.