

হুইসল্‌ র্লোয়িং এবং অনানুগত্য: একটি বিশ্লেষণ

মোহাম্মদ দাউদ খাঁন*

সারসংক্ষেপ

বর্তমান বিশ্বে সরকারি/বেসরকারি, লাভজনক/অলাভজনক, উৎপাদমূলক/সেবামূলক ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানের অবৈধ, অনুপযুক্ত, বেআইনি, অপরাধমূলক ও অসামঞ্জস্যপূর্ণ ইত্যাদি কর্মকাণ্ড নিয়ে উন্নত, উন্নয়নশীল, অনুন্নত সব দেশেই পত্রিকার শিরোনাম হিসেবে আমরা দেখতে পাই। উক্ত অনৈতিক বা অন্যায় কর্মকাণ্ডের প্রতিকার হিসেবে নেয়া বিভিন্ন পদক্ষেপের মধ্যে হুইসল্‌ র্লোয়িং অন্যতম। এটা অস্বীকার করার উপায় নেই যে হুইসল্‌ র্লোয়িং একটি অত্যন্ত জটিল ও বিতর্কিত প্রক্রিয়া যার পক্ষে বিপক্ষে অনেক যুক্তিতর্ক পরিলক্ষিত হয়। হুইসল্‌ র্লোয়িং একটি নৈতিক প্রক্রিয়া কিনা তা নিয়ে মত ভিন্নতা রয়েছে। বিভিন্ন অভিযোগের মধ্যে অনানুগত্যের অভিযোগটি ব্যাপকভাবে আলোচিত হচ্ছে। যেখানে বলার চেষ্টা করা হয় যে হুইসল্‌ র্লোয়িং নিয়োগকর্তা বা প্রতিষ্ঠানের প্রতি অনানুগত্যের প্রকাশমাত্র। আমরা এই প্রবন্ধে দেখানোর চেষ্টা করব যে হুইসল্‌ র্লোয়িং দ্বারা অনানুগত্যের প্রকাশ পায় না বরং একজন পেশাজীবীর নৈতিক অবস্থানকেই নির্দেশ করে যা প্রকারান্তরে জনস্বার্থকে সম্মুন্নত রাখে।]

ভূমিকা

সমকালীন বিশ্বে দর্শনের বিভিন্ন শাখার মধ্যে অন্যতম হলো নীতিবিদ্যা। সভ্যতার ক্রমবিকাশ ও সময়ের পরিক্রমায় নীতিবিদ্যারও অনেক ব্যাপ্তি ঘটেছে যার অন্যতম প্রকাশ হলো ফলিত নীতিবিদ্যা। ফলিত নীতিবিদ্যার বিভিন্ন শাখা রয়েছে যার মধ্যে অন্যতম হলো ব্যবসায় নীতিবিদ্যা। বর্তমানে ব্যবসায় নীতিবিদ্যা ও পেশাজীবীদের মধ্যে যে সকল সম্প্রত্যয় অতীব গুরুত্বসহকারে আলোচিত হচ্ছে এটির মধ্যে অন্যতম হলো হুইসল্‌ র্লোয়িং। হুইসল্‌ র্লোয়িং ধারণাটি প্রকৃতিগত কারণে একাডেমিক আলোচনার পাশাপাশি ব্যবসায়ের সাথে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন আলোচনায়ও স্থান করে নিয়েছে। সাধারণভাবে বলা হয়ে থাকে যে,

* মোহাম্মদ দাউদ খাঁন, অধ্যাপক, দর্শন বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

বর্তমান প্রবন্ধটি লেখকের পিএইচডি অভিসন্দর্ভ (অপ্রকাশিত)-এর একটি অধ্যায়ের পরিমার্জিত ও বর্ধিত রূপ।

পেশাজীবী/কর্মকর্তা/কর্মচারী তাদের নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট বিভিন্নভাবে দায়বদ্ধ যার মধ্যে অন্যতম হলো কর্তব্যপারায়ণতার দায়িত্ব, বিশ্বস্ততার দায়িত্ব ও আনুগত্যের দায়িত্ব ইত্যাদি। কিন্তু এইরূপ দায়বদ্ধতা সম্প্রতি বিভিন্নভাবে আলোচিত ও সমালোচিত হচ্ছে। কারণ একজন পেশাজীবীকে প্রাতিষ্ঠানিক দায়িত্বের পাশাপাশি সামাজিক, নৈতিক, জাতীয় দায়িত্বও পালন করতে হয়। এ সকল দায়িত্ব পালন করতে গিয়ে কর্মকর্তা/কর্মচারী/পেশাজীবীরা নৈতিক উভয়সংকটের মুখোমুখি হন। কারণ একজন পেশাজীবীর নানাবিধ দায়িত্বের মধ্যে অন্যতম দায়িত্ব হলো জনগণের নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য ও সম্পদের সুরক্ষা দেয়া। একদিকে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ এবং অন্যদিকে তৃতীয় পক্ষ বা জনস্বার্থ। হুইসল ব্লোয়িং একটি নৈতিক কাজ কিনা তা নিয়ে মত ভিন্নতা রয়েছে। জনগণের প্রতি দায়িত্ব পালন করতে গিয়ে হুইসল ব্লোয়ারদেরকে যে অপবাদটি গুনতে হয় তাহলো নিয়োগকর্তার প্রতি অনানুগত্য (Disloyalty)। এখন প্রশ্ন হচ্ছে হুইসল ব্লোয়ারদেরকে অনানুগত্য বলাটা কি যুক্তিসঙ্গত বা ন্যায়সঙ্গত? এই প্রবন্ধে আমরা দেখানোর চেষ্টা করবো যে নিয়োগকর্তার প্রতিষ্ঠানের প্রতি অনুগত হওয়াটা শর্তহীন নয়। আনুগত্য প্রকাশ করতে গিয়ে অনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করাটা কোনভাবেই প্রত্যাশিত নয়। আনুগত্য প্রকাশের নামে প্রতিষ্ঠান বা নিয়োগকর্তা কর্মকর্তা/কর্মচারী তাঁদের পেশাগত নৈতিকতাকে বিসর্জন দিয়ে অবৈধ কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত করাটা কোনভাবেই কাম্য হতে পারে না। কেননা বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর স্বার্থ রক্ষার্থে হুইসল ব্লো করাটা কর্মকর্তা/কর্মচারী/পেশাজীবীর নৈতিক দায়িত্বেরই অংশ। কারো কারো মতে অধিকারও বটে। আমাদের দাবির পক্ষে যুক্তি উপস্থাপনের পূর্বে এখন আমরা হুইসল ব্লোয়িং এর সংজ্ঞা ও প্রকৃতি নিয়ে আলোচনা করা আবশ্যিক।

হুইসল ব্লোয়িং এবং হুইসল ব্লোয়ার এর সংজ্ঞা ও প্রকৃতি

‘হুইসল ব্লোয়িং’ এর ইতিহাস পর্যালোচনা করলে লক্ষ্য করা যায় যে ক্রীড়াসংক্রান্ত আলোচনা থেকে ‘হুইসল ব্লোয়িং’ শব্দটির আবির্ভাব ঘটেছে।^১ সাধারণত যে কোন খেলাই এটির নিজস্ব নিয়ম ও নীতির উপর ভিত্তি করে পরিচালিত হয়। কিন্তু যখন কোন খেলোয়াড় খেলাসংক্রান্ত নিয়ম লঙ্ঘন করেন তখন রেফারি বা আম্পায়ার খেলা বন্ধের জন্য বাঁশি বাজান এবং ঐ খেলোয়াড়ের শাস্তি ধার্য করেন। একইভাবে প্রতিষ্ঠান/নিয়োগকর্তার জালিয়াতি, অর্থ অপচয় ও অবৈধ কর্মকাণ্ড প্রতিহত/প্রতিরোধ করার নিমিত্তে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা/কর্মচারী কর্তৃক আনুষ্ঠানিকভাবে সরকারি নিয়ন্ত্রণকারী সংস্থা গণমাধ্যম, আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তথ্য উপস্থাপন করে সংশ্লিষ্ট পক্ষকে বিচারের আওতায় আনার প্রচেষ্টাকে হুইসল ব্লোয়িং বলে। এ দিক বিবেচনা করে ডেভিড স্টুয়ার্ট তাঁর *Business*

Ethics গ্রন্থে হুইসল্ ব্লোয়িং এর সংজ্ঞা সম্পর্কে বলেন, “When an employee publicly exposes an employer’s misconduct, that act is called “whistle blowing”.”^{১২} ডেভিড স্টুয়ার্টের বক্তব্য বিশ্লেষণ করে বলা যায়, হুইসল্ ব্লোয়িং এর মাধ্যমে একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী তাঁর নিয়োগকর্তার অসদাচরণ, অশোভন আচরণ, অপব্যবহার ইত্যাদি নৈতিক উদ্বেগের কথা জানান। বর্তমানে ‘হুইসল্ ব্লোয়িং’ শব্দটি বহুবিধ কর্মকাণ্ডকে বোঝাতে ব্যবহৃত হয়। যেমন ‘হুইসল্ ব্লোয়িং’ এর মধ্যে থাকতে পারে কোন সহকর্মী অথবা উর্ধ্বতন কর্মকর্তার অসদাচরণ, কিংবা কোন উর্ধ্বতনের অর্থ জালিয়াতি, ছোট কিংবা বড় ধরনের চুরি সংক্রান্ত তথ্যাদি।^{১৩} উল্লিখিত বক্তব্যের মতোই একটু ভিন্ন আঙ্গিকে আমেরিকার প্রখ্যাত ওয়েস্টার্ন মিশিগান বিশ্ববিদ্যালয়ের সমাজবিজ্ঞান বিভাগের স্বনামধন্য অধ্যাপক জেমস সি পিটারসেন এবং ব্যবস্থাপনা বিভাগের অধ্যাপক ড্যান ফেরেল তাঁদের *Whistleblowing Ethical and Legal Issues in Expressing Dissent* গ্রন্থে হুইসল্ ব্লোয়িং সম্পর্কে বলেন, “Whistleblowing is a special form of dissent in which a member or former member of an organization or outside the organization or outside normal organizational channels to reveal organizational wrongdoing, illegality, or actions that threaten the public.”^{১৪} তাঁদের মতে, অন্যায়, অবৈধতা, অসদাচরণ, প্রতারণা ইত্যাদি যা জনস্বার্থের জন্য হুমকিস্বরূপ একরূপ কোন তথ্য বর্তমান বা সাবেক কর্মকর্তা-কর্মচারী দ্বারা অভ্যন্তরীণ বা বাহ্যিক প্রক্রিয়ায় প্রকাশই হলো হুইসল্ ব্লোয়িং। যেমন ধরা যাক, ‘রেশম’ নামক প্রতিষ্ঠানের একজন সহকারী ব্যবস্থাপক উক্ত প্রতিষ্ঠানের অর্থ তহরূপ করেছেন যা প্রকারভেদে জনস্বার্থের পরিপন্থী এবং এটি ‘ক’ নামক একজন কর্মকর্তা-কর্মচারীর দৃষ্টিগ্রাহ্য হয়েছে। দৃষ্টিগ্রাহ্যকৃত বিষয়টি যখন ‘ক’ নামক একজন কর্মকর্তা-কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপককে অভিহিত করবেন তখনই এটি অভ্যন্তরীণ হুইসল্ ব্লোয়িং বলে বিবেচিত হয়। ফলে অর্থ তহরূপ হচ্ছে একটি ঘৃণিত অপরামূলক কর্মকাণ্ড যা জনস্বার্থের পরিপন্থী। একটু ভিন্ন আঙ্গিকে ম্যানুয়াল জি ভেলাসকোয়েজ তাঁর *Business Ethics: Concepts and Cases* গ্রন্থে হুইসল্ ব্লোয়িং সম্পর্কে বলেন, “Whistleblowing is an attempt by a member of an organization to disclose wrongdoing in or by the organization.”^{১৫} ম্যানুয়াল জি ভেলাসকোয়েজের বক্তব্য বিশ্লেষণ করে বলা যায়, কোন সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানের অবৈধ, অনুপযুক্ত, অনাকাঙ্খিত, অনভিপ্রেত বা অনৈতিক কর্মকাণ্ড যখন ঐ প্রতিষ্ঠানেরই কোন সদস্য জনগণ অথবা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিত করে তখন তাকে হুইসল্ ব্লোয়িং বলে। এখানে জনগণকে অভিহিত করার মাধ্যম হিসেবে আমরা প্রেস গ্যালারী, ইলেকট্রনিক মিডিয়া, প্রিন্টমিডিয়া, নিঃস্বরণকারী সংস্থা প্রভৃতির কথা বলতে পারি।

সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের বিভিন্ন দপ্তরের ব্যবস্থাপনা কিংবা দুর্নীতির অভিযোগের বিষয়গুলো জনসাধারণের সামনে নিয়ে আসার জন্যও বর্তমানে ‘হুইসল্ ব্লোয়িং’ শব্দটি ব্যবহৃত হচ্ছে। আমেরিকার সান জোস স্টেট বিশ্ববিদ্যালয়ের Organization and Management বিভাগের খ্যাতনামা অধ্যাপক অ্যান টি. লরেন্স এবং আমেরিকার ডিক্যান্স বিশ্ববিদ্যালয়ের ব্যবস্থাপনা এবং ব্যবসায় নীতিবিদ্যা বিভাগের অধ্যাপক জেমস ওয়েভার তাঁদের *Business and Society: Stakeholders, Ethics, Public Policy* গ্রন্থে হুইসল্ ব্লোয়িং এর সংজ্ঞা দিতে গিয়ে বলেন,

“... there may be situations in which society’s interests override those of the company, so an employee may feel an obligation to speak out. When an employee believes his or her employer has done something that is wrongful or harmful to the public, and he or she reports alleged organizational misconduct to the media, government, or high-level company official whistle-blowing has occurred.”^{১০}

তাঁদের বক্তব্য থেকে এটাই প্রতীয়মান হয় যে, প্রতিষ্ঠান/নিয়োগকর্তা যদি সমাজের স্বার্থকে অগ্রাহ্য করে কোন অন্যায়, ক্ষতিকর কাজ করে তাহলে উক্ত প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা/কর্মচারী দায়িত্ব বা কর্তব্য হলো তার নিয়োগকর্তা দ্বারা সংঘটিত সমাজের স্বার্থ বিরোধী কর্মকাণ্ডকে কোন মিডিয়া, সরকারি বা উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট প্রকাশ করা। এরূপ প্রক্রিয়ায় প্রকাশিত তথ্যই আনুষ্ঠানিকভাবে হুইসল্ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত। একজন কর্মকর্তা-কর্মচারী কিংবা কর্মীর মাধ্যমে তার প্রতিষ্ঠানে সংঘটিত অন্যায় কর্মের বিরুদ্ধে সোচ্চার হওয়াই নয় বরং এটিকে জনসম্মুখে প্রকাশ করাই কেবল হুইসল্ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত হবে। সাধারণত কোন কর্তৃপক্ষ তার প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারী কিংবা কর্মীকে কোন ধরনের অনৈতিক কাজে অংশগ্রহণ করতে নির্দেশ প্রদান করুক কিংবা না করুক তারা তাদের নিয়োগকর্তার অনৈতিক তথ্য কিংবা অবৈধ কর্মকাণ্ড সম্পর্কে প্রায়শই ওয়াকিবহাল থাকে। এক্ষেত্রে যখন কোন নিয়োগকর্তা তার কর্মকর্তা-কর্মচারী বা এজেন্টকে অনৈতিক বা অবৈধ কর্মকাণ্ড করতে নির্দেশ প্রদান করে অথবা কোন কর্মকর্তা-কর্মচারী এই সমস্ত কর্মকাণ্ড সম্পর্কে জানতে পারে তখন তার করণীয় কী? সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি কি তা নিজের কাছেই গোপন রাখবেন, না কি তা জনসম্মুখে প্রকাশ করবেন? যদি জনসমাজের বৃহত্তর স্বার্থকে প্রাধান্য দিয়ে তিনি তা উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বা সরকারের দায়িত্বপ্রাপ্ত সংশ্লিষ্ট নিয়ন্ত্রণকারী প্রতিষ্ঠান কিংবা ব্যক্তিবর্গের নিকট প্রকাশ করেন তখনই কেবল এটি নৈতিক দৃষ্টিকোণ থেকে সমর্থনযোগ্য হবে।

উপরের আলোচনার ধারাবাহিকতায় বলা যায় যে, কোন সংস্থা বা প্রতিষ্ঠান দ্বারা সংঘটিত অনভিপ্রেত, অন্যায়, অবৈধ, অনাকাঙ্ক্ষিত কাজ ইত্যাদি সম্বন্ধে ঐ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বা প্রাক্তন কর্মকর্তা/কর্মচারী কর্তৃক তথ্য প্রকাশের প্রচেষ্টাকে হুইসল্ ব্লোয়িং বলে।

হুইসল্ ব্লোয়ার

হুইসল্ ব্লোয়ার (Whistle blower) হলেন এমন একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী যিনি প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে সংঘটিত অন্যায়, অনৈতিক, অনুপযুক্ত, অবৈধ, অসামঞ্জস্যপূর্ণ আচরণসমূহ উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট প্রকাশ করেন। যোসেফ ডেসজার্ডিস তাঁর *An Introduction to Business Ethics* গ্রন্থে হুইসল্ ব্লোয়ার সম্পর্কে বলেন, “A whistle-blower is an employee or other insider who informs the public or a government agency of an illegal, harmful, or unethical activity done by their business or firm.”^{১৭} যোসেফ ডেসজার্ডিসের বক্তব্য বিশ্লেষণ করে বলা যায় যে, সরকারি বা বেসরকারি কোন ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান বা ফার্ম কর্তৃক অবৈধ, ক্ষতিকর, অনৈতিক ইত্যাদি কর্মকাণ্ড সংঘটিত হয় যা জনস্বার্থের পরিপন্থী হিসেবে বিবেচিত এবং তা যদি ঐ প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী কর্তৃক তথ্যটি জনসম্মুখে প্রকাশিত হয় তখন তথ্য উন্মোচনকারী ব্যক্তিকে হুইসল্ ব্লোয়ার বলে।

আমেরিকার বিখ্যাত টেক্সাস স্টেট বিশ্ববিদ্যালয়ের মার্কেটিং বিভাগের বিশিষ্ট অধ্যাপক ডেবি এম থর্ন ও অন্যান্যরা তাঁদের *Business and Society: A Strategic Approach to Social Responsibility* গ্রন্থে হুইসল্ ব্লোয়ার সম্পর্কে বলেন, “An employee who reports individual or company wrong-doing to either internal or external sources is considered a whistle-blower.”^{১৮} অর্থাৎ একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী যখন প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তির অন্যায় বা অপকর্মের বিরুদ্ধে অভ্যন্তরীণ বা বাহ্যিক উৎসসমূহের মাধ্যমে তথ্য উন্মোচন করেন তখন তিনি-ই হুইসল্ ব্লোয়ার হিসেবে বিবেচিত হবেন।

হুইসল্ ব্লোয়ার হলেন এমন একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী যিনি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সংঘটিত অন্যায় বা জনস্বার্থ বিরোধী কর্মকাণ্ডসমূহের তথ্য প্রকাশ করে থাকেন। তবে হুইসল্ ব্লোয়ার কর্তৃক প্রকাশিত বা উত্থাপিত সকল দাবিই সত্য এবং নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রত্যাহ্যাত সকল অভিযোগ মিথ্যা এরূপ মনে করার কারণ নেই। কারণ হুইসল্ ব্লোয়ার অনেক সময় প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নিজেদের ক্ষমতা বা আধিপত্য বিস্তারের নিমিত্তে নিজেদের মধ্যে প্রতিযোগিতায় জড়িয়ে পড়ে। তাই এরূপ পরিস্থিতিতে প্রয়োজন হুইসল্ ব্লোয়ারের

একটি সতর্ক ও যথার্থ সংজ্ঞা প্রণয়ন। হুইসল্ ব্লোয়ারের একটি যথার্থ ও সার্থক সংজ্ঞা প্রদান করেন নরম্যান ই বাউয়ি এবং রোনাল্ড এফ ডুস্কা। তাঁদের মতে,

“A whistle blower is an employee or officer of any institution, profit or non-profit, private or public, who believes either that he/she has been ordered to perform some act or he/she has obtained knowledge that the institution is engaged in activities which a) are believed to cause unnecessary harm to third parties, b) are in violation of human rights or c) run counter to the defined purpose of the institution and whom inform the public of this fact.”^{১০}

তাঁদের প্রদত্ত সংজ্ঞা যে বিষয়টির প্রতি ইঙ্গিত প্রদান করে তাহলো কোন লাভজনক বা অলাভজনক, সরকারি বা বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী যিনি কিছু কাজ করতে আদেশপ্রাপ্ত হয়েছেন অথবা তিনি জেনেছেন যে, প্রতিষ্ঠানটি এমন কাজে লিপ্ত যা ক) জনগণের জন্য ক্ষতিকর; খ) মানবাধিকারের জন্য হুমকি এবং গ) প্রতিষ্ঠানটি যে উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠিত সেই উদ্দেশ্যের প্রতিফলন না ঘটিয়ে বরং এটির পরিপন্থি কর্মকাণ্ডে লিপ্ত থাকে তখন যদি সেই কর্মকর্তা/কর্মচারী এই ঘটনা সম্পর্কে জনগণকে অভিহিত করেন তবে তিনিই হবেন হুইসল্ ব্লোয়ার।

‘হুইসল্ ব্লোয়ার’ বলতে এমন একজন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে বুঝায় যিনি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সংঘটিত অবৈধ, অনুপযুক্ত, অনৈতিক বা অসামঞ্জস্য আচরণসমূহ উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত অথবা কোন প্রতিষ্ঠান দ্বারা সংঘটিত অনৈতিক অথবা অযাচিত কর্মকাণ্ডকে নিয়ন্ত্রণকারী সংস্থা, আইন প্রয়োগকারী এজেন্সি অথবা জনগণের নিকট প্রকাশ করেন। অর্থাৎ, ‘হুইসল্ ব্লোয়ার’ এমন একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী যিনি জনসাধারণের স্বার্থ সংরক্ষণে প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সংঘটিত অন্যায্য কর্মকাণ্ডসমূহের তথ্য প্রকাশ করে থাকেন।

হুইসল্ ব্লোয়িং এর বৈশিষ্ট্য

হুইসল্ ব্লোয়িং এর সংজ্ঞা ও প্রকৃতি বিশ্লেষণ করে আমরা স্পষ্ট বুঝতে পারলাম যে, যে কোনভাবে তথ্য প্রকাশকে হুইসল্ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচনা করা যায় না। হুইসল্ ব্লোয়িংকে যৌক্তিক ও নৈতিকভাবে সমর্থনযোগ্য করতে হলে কতগুলো শর্ত পূরণ করতে হয়। তাই হুইসল্ ব্লোয়িং এর বৈশিষ্ট্য হবে এমন যা বিভিন্ন তথ্য বা ঘটনা থেকে একটু ভিন্নতর। হুইসল্ ব্লোয়িং এর এরূপ কতিপয় বৈশিষ্ট্য নিম্নে প্রদত্ত হলো:^{১১}

- সাধারণত উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা জনসাধারণের নিকট পূর্বে উন্মোচিত হয়নি এমনসব তথ্য প্রকাশ করাই হলো হুইসল্‌ ব্লোয়িং। এক্ষেত্রে হুইসল্‌ ব্লোয়ারগণ তৃতীয় পক্ষ তথা জনগণকে সচেতন করার মাধ্যমে উক্ত অনৈতিক কর্মকাণ্ড প্রতিরোধে সচেষ্ট হয় ও সম্ভাব্য ক্ষতি থেকে তাঁদেরকে রক্ষা করে।
- হুইসল্‌ ব্লোয়িং হচ্ছে এমন একটা বিষয় যা কেবলমাত্র সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বর্তমান বা সাবেক সদস্য দ্বারা সংঘটিত হয়ে থাকে। প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পর্কবিহীন কোন ব্যক্তি দ্বারা হুইসল্‌ ব্লোয়িং নৈতিকভাবে সমর্থনযোগ্য নয়। যেমন কোন সাক্ষী যদি অপরাধ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পুলিশকে অবগত করে কিংবা আদালতে সাক্ষ্য দেয় এবং কোন সংবাদ প্রতিবেদক যদি তার অনুসন্ধানী প্রতিবেদনের মাধ্যমে কোন প্রতিষ্ঠানের অবৈধ কর্মকাণ্ডকে প্রকাশ করে তাহলে তা হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত হবে না। কারণ তিনি প্রতিষ্ঠানের কর্মচারী/কর্মকর্তা নন। কিন্তু প্রতিষ্ঠানের পেশাজীবীদের জন্য অবস্থাটা একটু ভিন্নতর। কারণ, তারা তাদের প্রতিষ্ঠানের অনৈতিক আচরণ অথবা অবৈধ কর্মকাণ্ড সম্পর্কে সচেতন এবং তারা তাদের নিয়োগকর্তার নিকটও দায়বদ্ধ। ফলে তথ্য প্রকাশ করলে তা হবে এই দায়বদ্ধতার সুস্পষ্ট লঙ্ঘন। সুতরাং হুইসল্‌ ব্লোয়িং হচ্ছে এমন একটি কাজ যা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বা সাবেক কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী দ্বারা সংঘটিত হয়।
- হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর ক্ষেত্রে স্বেচ্ছায় বা স্বাধীনভাবে তথ্য প্রকাশ করতে হয়। কারণ আইনগতভাবে বাধ্য হয়ে তথ্য প্রকাশ করা হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর আওতাভুক্ত নয়। যেমন তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ যদি কোন প্রতিষ্ঠানের অপরাধ সম্পর্কে ঐ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করে তাহলে এটি হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত হবে না। কারণ তিনি আইনগতভাবে বাধ্য হয়ে সংঘটিত অপরাধের বিবরণ প্রদান করেছেন যা হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত না হয়ে এটি হবে এক ধরনের সাক্ষ্য প্রদান। কিন্তু কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী যদি বৃহত্তর স্বার্থ বিবেচনা করে স্বীয় উদ্যোগে/স্বতঃস্ফূর্তভাবে উক্ত প্রতিষ্ঠানের সংঘটিত অপরাধ সম্পর্কে তদন্তকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তথ্য প্রকাশ করেন তাহলে তা হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসাবে বিবেচিত হবে। কারণ কর্মকর্তা/কর্মচারী জনস্বার্থের কথা বিবেচনা করে স্বতঃ প্রণোদিত হয়ে তথ্য প্রকাশ করেছেন যা করতে তিনি আইনগতভাবে বাধ্য ছিলেন না।
- হুইসল্‌ ব্লোয়িং কোন প্রতিষ্ঠানের সাধারণত অনৈতিক, অবৈধ, অযথার্থ, অপ্রথাগত, অন্যায় আচরণ ও আইন লঙ্ঘনের মত অতীব তাৎপর্যপূর্ণ ঘটনাকে প্রকাশ করে। বর্জ্য

ব্যবস্থাপনার অনিয়মের কারণে সৃষ্ট পরিবেশের জন্য ক্ষতির বিষয়টি এক্ষেত্রে বিবেচনা করা যেতে পারে। যেমন বাংলাদেশে প্রতিটি শিল্প কারখানা স্থাপনের ক্ষেত্রে মালিক পক্ষকে বর্জ্য ব্যবস্থাপনা বা ইটিপি (Effluent Treatment Plant) স্থাপনপূর্বক পরিবেশ অধিদপ্তর থেকে ছাড়পত্র গ্রহণের বিধান রয়েছে। বাংলাদেশে অনেক শিল্প মালিকদের ক্ষেত্রে একটি অভিযোগ উত্থাপিত হয়ে থাকে তাঁদের প্রতিষ্ঠানে ইটিপি স্থাপন করলেও তারা অধিকাংশ সময়ই উৎপাদন খরচ কমানোর নিমিত্তে তা বন্ধ রেখে দূষিত বর্জ্য অপসারণ করে পরিবেশের মারাত্মক ক্ষতি সাধন করছে। এ ধরনের তথ্য সম্পর্কে সাধারণত সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা/কর্মচারীরা অবগত। যদি কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী বৃহত্তর জনস্বার্থের কথা বিবেচনা করে তা প্রকাশ করে দেন তখন সেটি হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসাবে বিবেচিত হবে। এই ধরনের তথ্য জনসাধারণকে সচেতন করে তুলে এবং সম্ভাব্য নতুন আইন বা বিধি প্রণয়নে বাধ্য করে যার দ্বারা প্রকারান্তরে জনস্বার্থ রক্ষিত হয়।

- কোন অপরাধমূলক কর্মের সাক্ষ্য প্রদান বা তদন্ত প্রক্রিয়ায় আদালতে সাক্ষী দেয়া সংক্রান্ত বিষয়টি হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত নয়। কারণ, একজন হুইসল্‌ ব্লোয়ার একজন সাক্ষীর চেয়েও অনেক বেশি গুরুত্বপূর্ণ ও সংবেদনশীল তথ্য সরবরাহ করে থাকেন। অর্থাৎ কোন প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক যদি কোন ব্যক্তির নিকট থেকে উপটৌকন গ্রহণ করেন এবং তা যদি অন্যকোন ব্যক্তি অবলোকন করে এবং পরবর্তীতে সাক্ষ্য প্রদান করে তা হবে উক্ত ঘটনার একজন সাক্ষী। অন্যদিকে, ঐ প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মচারী যদি বিভিন্ন শর্তাবলী মেনে উক্ত ঘটনা প্রকাশ করেন তখন তা হবে হুইসল্‌ ব্লোয়িং। তাই হুইসল্‌ ব্লোয়িং করার ক্ষেত্রে বিভিন্ন শর্ত পূরণ করতে হয়। এইরূপ শর্তসমূহ হলো জনসাধারণের সমূহ ক্ষতির সম্ভাবনাকে গুরুত্ব দেয়া, নৈতিক দায়বদ্ধতা, যথাযথ বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অভিহিত করা, প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করা, তথ্যের দালিলিক প্রমাণ সরবরাহ করা ইত্যাদি। কারণ উক্ত কর্মচারী জানেন কোন প্রেক্ষাপটে, কী কারণে, কোন তথ্য প্রদানের মাধ্যমে ঐ উদ্ঘর্ষন কর্মকর্তা কাজটি করেছেন। পক্ষান্তরে, সাক্ষী উপটৌকনের বিবরণ ব্যতীত অন্যান্য তথ্য সম্পর্কে অবগত নয়।

হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর নৈতিক শর্তসমূহ

আমরা পূর্বেই উল্লেখ করেছি যে হুইসল্‌ ব্লোয়িং যেহেতু কিছু শর্তপূরণ সাপেক্ষে একটি নৈতিক বিষয় সেহেতু তথ্য প্রকাশের সকল ঘটনাই নৈতিকভাবে গ্রহণযোগ্য নয়। কোন কোন ক্ষেত্রে এই নৈতিক ক্রিয়াটির অপব্যবহারও হতে পারে। বিভিন্ন কারণে একজন কর্মকর্তা/

কর্মচারী হুইসল্‌ ব্লোয়িং করতে পারেন। যেমন একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী প্রতিশোধ পরায়ণতা, স্বীয় স্বার্থ রক্ষা, উৎকোচ গ্রহণ ইত্যাদি কারণেও হুইসল্‌ ব্লো করতে পারেন যেগুলো নৈতিকভাবে অগ্রহণযোগ্য। তাই হুইসল্‌ ব্লোয়িংকে নৈতিকভাবে গ্রহণযোগ্য হতে হলে কতগুলো শর্ত পূরণ করা আবশ্যিক যা নিম্নে প্রদত্ত হলো:”

- কোনরূপ অসৎ উদ্দেশ্য ব্যতিরেকে যদি যথার্থ নৈতিক অভিপ্রায় থেকে কোন ঘটনা প্রকাশিত হয় তাহলে সেটা হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত হবে। কিন্তু হুইসল্‌ ব্লোয়ার যদি অন্যের প্রতি কোন রকম হিংসা-বিদ্বেষ থেকে ঘটনা বা তথ্যটি প্রকাশ করেন কিংবা প্রকাশিত ঘটনার মাধ্যমে তাঁর স্বীয় স্বার্থ চরিতার্থের চেষ্টা করেন তাহলে তা নৈতিকভাবে সমর্থনযোগ্য হবে না। সুতরাং প্রকাশিত সংশ্লিষ্ট ঘটনা বা তথ্যটি অবশ্যই নৈতিকদৃষ্টিকোণ থেকে গ্রহণযোগ্য হতে হবে। ধরা যাক, কোন একটি প্রতিষ্ঠানে ‘রেইন’ নামক কোন একজন কর্মচারী কাজ করেন। কোন এক সময় প্রতিষ্ঠানের মালিক ‘রেইন’কে প্রতিষ্ঠান থেকে চাকুরিচ্যুত করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন। পরবর্তীতে প্রতিষ্ঠানের এই সিদ্ধান্ত ‘রেইন’ জানতে পেরে এবং প্রতিশোধ পরায়ণ হয়ে ঐ প্রতিষ্ঠানের কিছু অসৎ, অনৈতিক কর্মকাণ্ড প্রতিকায় প্রকাশ করে দেন। ‘রেইন’ কর্তৃক প্রকাশিত সকল তথ্য-উপাত্ত সত্য হওয়া সত্ত্বেও তাঁর এই তথ্য উন্মোচন হুইসল্‌ ব্লোয়িং হিসাবে বিবেচিত হবে না। কারণ, তাঁর উদ্দেশ্য ছিল উক্ত প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেয়া যা ব্যক্তিগত স্বার্থ সিদ্ধি হিসেবে বিবেচিত। অর্থাৎ যখন প্রতিষ্ঠান তাঁকে চাকুরিচ্যুত করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছে ঠিক সেই মুহূর্তে তথ্য প্রকাশের বিষয়টিকে নিজের জন্য ঢাল হিসেবে ব্যবহৃত হয়েছে এবং যেটির অভিপ্রায়ই হলো প্রতিশোধ নেয়া। কিন্তু অন্যদিকে, নতুন বাজারজাত করা কোন ঔষধ যদি মানুষকে সুস্থ করার পরিবর্তে মৃত্যুর দিকে ধাবিত করে তাহলে এই তথ্য উন্মোচন করা হবে যথোপযুক্ত। এখানে ব্যক্তিগত ফায়দা কিংবা যশ বা খ্যাতি অর্জনের উদ্দেশ্যে তথ্য প্রকাশ করা হয়নি। অর্থাৎ প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত নীতিমালা দ্বারা প্রস্তুতকৃত ঔষধ জনসাধারণের মারাত্মক ও উল্লেখযোগ্য ক্ষতি হতে পারে বিষয়টি উপলব্ধি করে তথ্য প্রকাশ করায় এটি নৈতিক অভিপ্রায়কে নির্দেশ করে। এখানে উল্লেখ্য যে, এডওয়ার্ড শ্লোডেন অথবা অথবা জুলিয়ান অ্যাসেসজ যদি প্রতিশোধ পরায়ণ হয়ে অথবা মিডিয়া দ্বারা প্রভাবিত হয়ে পত্রিকার শিরোনাম হওয়ার জন্য হুইসল্‌ ব্লো করে থাকেন তাহলে তথ্য উপাত্ত যথার্থ হলেও নৈতিকভাবে গ্রহণযোগ্য হবে না। কারণ তাঁর উদ্দেশ্য তৃতীয় পক্ষের প্রতি সহানুভূতিশীলতা অথবা পেশাগত বাধ্যবাধকতা ইত্যাদি ছিল না বরং ভিন্ন কোন উদ্দেশ্য যা হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর আওতাভুক্ত নয়।

- যেহেতু তথ্য প্রকাশকারী উক্ত প্রতিষ্ঠানের একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী তাই প্রতিষ্ঠানের প্রতি তাঁরও কিছু দায়বদ্ধতা রয়েছে। তাই সেই দায়বদ্ধতার অংশ হিসেবে তথ্য প্রকাশকারীকে জনসম্মুখে বা বাহিরে তথ্য উন্মোচিত করার পূর্বেই অভ্যন্তরীণভাবে সকল প্রকার চ্যানেল বা প্রক্রিয়া পরিসমাপ্ত করতে হবে। সেই আলোকে মিডিয়ায় বা জনসম্মুখে হুইসল্‌ রোয়িং প্রথম পদক্ষেপ নয় বরং শেষ পদক্ষেপ হওয়া উচিত। কোন সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ সম্ভাব্য সকল পদক্ষেপ যথাযথ প্রক্রিয়ায় শেষ না হলে সাধারণত আদালতেও বিষয়টি বিবেচনা করা হয় না। দ্বিমত কিংবা ত্রিমত প্রকাশের জন্য কিছু কিছু প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে ব্যবস্থা রয়েছে। এই ধরনের পদক্ষেপ হুইসল্‌ রোয়িং এর ঝুঁকি কমিয়ে দেয় এবং প্রতিষ্ঠানের বাহিরে তথ্য প্রকাশকারীদের সুযোগ সংকুচিত করে দেয়। কিন্তু যখন পুরো সংস্থা অন্যায় কাজের সাথে সম্পৃক্ত থাকে এবং তা প্রকাশের অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়া অনুপস্থিত থাকে তখন হুইসল্‌ রোয়িং এর বিষয়টি বৈধ হয়ে যায়। অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়াকে পাশকাটিয়ে জনগণের সামনে তথ্য প্রকাশ তখনই বৈধ হয় যখন সমস্যাসমূহ গুরুতর বা মারাত্মক এবং রোধ করা আশু প্রয়োজনীয় হয়। এছাড়া অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়া অনুসরণ করে তথ্য প্রকাশ অনেক ক্ষেত্রে অনিশ্চিত কিংবা ধীরগতিরও হয়। সেক্ষেত্রে অন্যায়কার্য সন্নিকটে হলে অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়াসমূহ নিঃশেষ করার প্রয়োজন নেই।
- হুইসল্‌ রোয়ারকে তার তথ্য সম্পর্কে সন্দেহাতীতভাবে সুনিশ্চিত হতে হবে এবং প্রকাশিত তথ্যের স্বপক্ষে নির্ভরযোগ্য পর্যাপ্ত দালিলিক প্রমাণ থাকতে হবে। হুইসল্‌ রোয়িং এর ক্ষেত্রে সাধারণত বিষয়সমূহ অত্যন্ত সংবেদনশীল হয়ে থাকে যা সঠিকভাবে তথ্য প্রমাণসহ উপস্থাপিত না হলে অপূরণীয় ক্ষতির কারণ হতে পারে। অর্থাৎ উত্থাপিত বিষয়সমূহ যদি ভিত্তিহীন কিংবা ভুলভাবে উপস্থাপিত হয় তখন সমস্যা সমাধানের পরিবর্তে বরং আরো বৃদ্ধি পায়। তাই একজন সম্ভাব্য হুইসল্‌ রোয়ার অভিসুক্ত ব্যক্তিদের সাথে মেলামেশায় কঠোর বাধ্যবাধকতা রয়েছে। কারণ যাদের বিরুদ্ধে অভিযোগ উত্থাপিত হয়েছে তারা যে অন্যায় কাজের সাথে সম্পৃক্ত তা প্রমাণের জন্য সতর্ক হওয়ার প্রয়োজন রয়েছে। হুইসল্‌ রোয়ার এর নিকট যতটুকু সম্ভব দালিলিক এবং সমর্থনযোগ্য প্রমাণ থাকা বাঞ্ছনীয়। একজন হুইসল্‌ রোয়ার কর্তৃক উত্থাপিত অন্যায়সমূহ তখনই শক্তিশালী হয় যখন তা যাচাইযোগ্য তথ্য-উপাত্ত দ্বারা সমর্থিত এবং শুধুমাত্র গুজব দ্বারা পরিচালিত নয়। কারণ হুইসল্‌ রোয়িং এর মামলা উপযুক্ত প্রমাণের অভাবে আদালতে প্রায়ই ভুল প্রমাণিত হয়। তাছাড়া মনে রাখতে হবে যাদের বিরুদ্ধে অভিযোগ উত্থাপিত হয় উক্ত ব্যক্তি অথবা প্রতিষ্ঠান অধিকাংশ ক্ষেত্রে অত্যন্ত শক্তিশালী হয়।

- প্রকাশিতব্য হুইসল্‌ র্লোয়িং এর মাধ্যমে সৃষ্ট ক্ষতির মাত্রা বা গ্রহণযোগ্যতা বিচার বিশ্লেষণ করার পরই কাজটি করতে হবে। যেমন অনৈতিক কর্মের ভয়াবহতা, আসন্নতা ও সুনির্দিষ্টতা ইত্যাদি সম্পর্কে সুস্পষ্ট ধারণা থাকতে হবে। লঙ্ঘনের মাত্রা কতটুকু মারাত্মক প্রভাব বিস্তার করে তা বিবেচনায় নেয়া উচিত। নৈতিকতার লঙ্ঘন মারাত্মক বলতে ব্যক্তি, পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রের জন্য কাজটি কতটুকু ক্ষতিকর ও বিপজ্জনক সে বিষয়টাকে বুঝায়। অনৈতিক কর্মকাণ্ডের বিষয়টি যদি গুরুত্বপূর্ণ না হয় সেক্ষেত্রে হুইসল্‌ র্লো করার প্রয়োজন নেই। এছাড়া কাজটি সংঘটিত হওয়ার সময়কাল কতটা নিকটবর্তী তার উপর নির্ভর করে নৈতিকতার লঙ্ঘন কতটা আসন্ন সে বিষয়টি। নৈতিকতার লঙ্ঘন সুনির্দিষ্ট বলতে বুঝায় উক্ত অনৈতিক কাজের বিষয়ে প্রাপ্ত দালিলিক তথ্য-উপাত্ত ও প্রমাণের পর্যাপ্ততাকে নির্দেশ করে। অন্য যে বিষয়টি বিবেচনায় নেয়া প্রয়োজন তা হলো নৈতিকতার লঙ্ঘন আসলে কতটুকু আসন্ন। অনৈতিক বা অনাকাঙ্খিত ঘটনা ঘটানোর পূর্বে যত বেশি সময় থাকবে অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়ায় প্রতিরোধ করার সুযোগ তত বেশি থাকবে। সেক্ষেত্রে অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়া অনুসরণ করে সমস্যাটি সমাধান করা যেতে পারে। তাছাড়া অনৈতিক/অবৈধ কাজের মূর্ত দৃষ্টান্ত থাকতে হবে। ঢালাওভাবে মন্তব্য করা চলবে না যে 'সি' নামক প্রতিষ্ঠান অবৈধ কাজের সাথে সম্পৃক্ত।
- হুইসল্‌ র্লোয়িং এর সুযোগ থাকা সত্ত্বেও যদি কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী তা যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট প্রকাশ না করেন তবে তাঁর সাথে অনৈতিক কর্মকাণ্ড সম্পাদনকারীর মধ্যে কোন পার্থক্য করা যায় না। ধরা যাক, 'এক্স' নামক একটি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে 'এ' নামক কর্মচারী দীর্ঘদিন যাবৎ জাল সনদ বিক্রি করছেন যা একই শাখার 'বি' নামক কর্মচারীর দৃষ্টিগোচর হয়। দৃষ্টিগোচর হওয়া সত্ত্বেও 'বি' নামক কর্মচারী কোনরূপ পদক্ষেপ গ্রহণ করা থেকে নিজেকে বিরত রাখলেন। ফলে 'বি' নামক কর্মচারীর কার্যক্রম এবং 'এ' নামক কর্মচারীর কার্যক্রমের মধ্যে নৈতিক দৃষ্টিকোণ থেকে কোন পার্থক্য নেই। অর্থাৎ 'এ' নামক কর্মচারী জাল সনদ বিক্রি করে জেনে-শুনে-বুঝে নৈতিকতা লঙ্ঘন করছেন এবং তার উপর প্রতিষ্ঠান কর্তৃক অর্পিত দায়িত্ব সজ্ঞানে অগ্রাহ্য করছেন। আবার অন্যদিকে, 'বি' নামক কর্মচারীও পরোক্ষভাবে জেনে-শুনে-বুঝে নৈতিকতা লঙ্ঘন করছেন। কারণ 'বি' নামক কর্মচারীর অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়ায় হুইসল্‌ র্লোয়িং এর সুযোগ থাকা সত্ত্বেও তিনি তা গ্রহণ করছেন না। ফলে তিনি তার নৈতিক দায়িত্ব সজ্ঞানে অগ্রাহ্য করছেন। এখানে 'এ' নামক কর্মচারী সরাসরি নৈতিকতাকে লঙ্ঘন করছেন এবং অর্পিত দায়িত্বকে অবজ্ঞা করছেন। অনুরূপভাবে, 'বি' নামক কর্মচারীও নৈতিকতাকে উপেক্ষা করছেন এবং দায়িত্ব অবহেলা করছেন।

- হুইসল্‌ র্লোয়িং একটি অত্যন্ত জটিল ও ঝুঁকিপূর্ণ প্রক্রিয়া তাই অনেক সময় সফলতা লাভের সম্ভাবনা ক্ষীণ থাকে। হুইসল্‌ র্লোয়িং অনেক কারণেই ব্যর্থ হতে পারে। কখনো হুইসল্‌ র্লোয়ার এর নিজস্ব ত্রুটির কারণে তিনি সর্বত্র মনোযোগ আকর্ষণ করতে ব্যর্থ হন অথবা কার্যকর কর্মপরিকল্পনা ঠিক করতে পারেন না। অভিজুক্ত সংস্থা যদি খুব ক্ষমতাস্বত্ব হয় তখন হুইসল্‌ র্লোয়িং করলেও এটিকে প্রতিষ্ঠা করা অসম্ভব হয়ে পারে। আবার কখনো কখনো জনসাধারণ যথাযথভাবে সাড়া দেয় না। তবে এটি বলা উচিত হবে না যে সফলতার সুযোগ নেই বলে কোন কর্মকর্তা-কর্মচারী হুইসল্‌ র্লোয়িং করবে না। তবে এটিও সত্য যে, হুইসল্‌ র্লোয়িং এর সফলতার সুযোগ না থাকলে তা অনেক সময় আবেদন হারিয়ে ফেলে।

উপরিউক্ত আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে বলা যায় যে, প্রকাশিত তথ্য হুইসল্‌ র্লোয়িং হিসেবে বিবেচিত হওয়ার জন্য প্রধানত উপরে বর্ণিত শর্তসমূহ অনুসরণ করা বাধ্যনীয়। তা না হলে প্রকাশিত তথ্য হুইসল্‌ র্লোয়িং হিসাবে বিবেচিত হবে না। তাই হুইসল্‌ র্লোয়িং এর ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে অত্যন্ত সতর্কতার সঙ্গে উপরের শর্তসমূহ অনুসরণ করা উচিত।

হুইসল্‌ র্লোয়িং একটি নৈতিক প্রতিবাদ যা অনস্বীকার্য। এ নৈতিক প্রতিবাদের যৌক্তিকতাকেও আমরা গ্রহণ করতে পারি। কারণ এ প্রতিবাদের মাধ্যমে একজন নাগরিকের অধিকার সুরক্ষিত হয়। তাই নৈতিকভাবে সাংঘর্ষিক ও সংকটের মধ্যেই হুইসল্‌ র্লোয়িং করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হয়। এক্ষেত্রে একক কোন উত্তর খুঁজে পাওয়া সম্ভব নাও হতে পারে। অন্যদিকে, তথ্য প্রকাশকারীগণ নৈতিক কারণে তথ্য উন্মোচন করলেও তাদের কর্মকাণ্ড সব মহলে প্রশংসিত হবে এটাও নিশ্চিত করে বলা যাবে না। যেমন এডওয়ার্ড ব্লোডেন, জুলিয়ান এসেঞ্জ হুইসল্‌ র্লোয়িং করার কারণে তাঁদেরকে যথাক্রমে রাশিয়ায় এবং ইংল্যান্ডে নির্বাসিত জীবন যাপন করতে হচ্ছে। কোন কোন সময় তাঁদের কর্মকাণ্ডকে প্রতিষ্ঠানের তথা জনস্বার্থের পরিপন্থি হিসেবে বিবেচনা করা হয়। এবার বিষয়টিকে একটা উদাহরণের সাহায্যে ব্যাখ্যা করা যাক। ১৯৭১ সালে বিশ্বখ্যাত গাড়ি প্রস্তুতকারক প্রতিষ্ঠান জেনারেল মটরস এর চেয়ারম্যান জেমস এম রচির বক্তব্যটি উল্লেখ করা যেতে পারে। রচি হুইসল্‌ র্লোয়ারদেরকে ব্যবসায়ের শত্রু হিসেবে চিহ্নিত করেছেন। তাঁর মতে হুইসল্‌ র্লোয়ার এর মাধ্যমে কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের মধ্যে অথবা কর্মকর্তা/কর্মচারী ও নিয়োগকর্তার মধ্যে পারস্পরিক দ্বন্দ্ব, অনৈক্য ও অমিল সৃষ্টি করে। ফলশ্রুতিতে উক্ত প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য প্রচণ্ডভাবে ব্যাহত হয়। তিনি হুইসল্‌ র্লোয়ারদেরকে ‘শিল্পের গুপ্তচর’ হিসেবে আখ্যায়িত করেছেন।^{১২} অনেক ক্ষেত্রে এমন হতে পারে যে হুইসল্‌ র্লোয়িং এর কারণে কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান ক্ষুদ্র হয়ে প্রতিশোধপরায়ণ

হয়ে উঠতে পারে। এ সংক্রান্ত একটি গবেষণা উপাত্ত ম্যানুয়াল জি ভেলাসকোয়েজ তাঁর *Business Ethics; Concepts and Cases* গ্রন্থে উপস্থাপন করে বলেন যে, হুইসল্‌ ব্লোয়ারদের গড় বয়স ৪৭ বছর এবং যারা হুইসল্‌ ব্লোয়িং করেছেন ব্যক্তি মালিকানাধীন সংস্থার বেলায় তাঁদের ১০০% নিয়োগকর্তা কর্তৃক চাকরিচ্যুত হয়েছেন। জরিপে আরও লক্ষ্য করা গেছে ২০% তখনও চাকরি খুঁজে পায়নি, অর্থনৈতিক সংকটের কারণে ২৫% লোকের ভোগান্তি বৃদ্ধি পেয়েছে, ১৭% লোক গৃহহারা হয়েছে, ৫৪% লোক তাদের সহকর্মী দ্বারা নির্ধারিত হয়েছে, ১৫% লোকের বিবাহ বিচ্ছেদ হয়েছে, ৮০% লোকের শারীরিক অবনতি ঘটেছে, ৮৬% লোক আবেগ প্রবণ চাপ, হতাশা গ্রস্ত হওয়া, ক্ষমতাহীন হওয়া, একাকীত্ব বোধ করা প্রভৃতি মানসিক চাপ ভোগ করে এবং ১০% লোক আত্মহত্যার চেষ্টা করে। তারপরও অনেকে হুইসল্‌ ব্লোয়িংকে কর্মকর্তা/কর্মচারী এবং সংস্থার উভয়েরই সম্ভাব্য বড় ক্ষতির কারণ হিসেবে বিবেচনা করেন।^{১০} তাই বলে হুইসল্‌ ব্লোয়ারগণ কখনো তাঁদের কৃতকর্মের জন্য অনুতপ্ত হয় না বরং সুযোগ পেলে আবারও তথ্য প্রকাশ করবেন বলেই দৃঢ় প্রত্যয় ব্যক্ত করেন। এমনকি এটাও বলার চেষ্টা করেন যে কাজটি ঝুঁকিপূর্ণ হলেও এটির মাধ্যমে তাঁরা তৃপ্তি লাভ করেন। কারণ এর মাধ্যমে অনৈতিকতা, অবৈধ, অন্যায় ইত্যাদি কর্মকাণ্ডকে প্রতিরোধের মাধ্যমে জনকল্যাণে নিজেদের সম্পৃক্ত করতে পারবেন এবং প্রতিষ্ঠানে সুশাসন নিশ্চিত করতে পারেন। উপরের তথ্য উপাত্ত এটাই নির্দেশ করে যে, হুইসল্‌ ব্লোয়ারদের জীবন সার্বিকভাবে মসৃণ নয়।

হুইসল্‌ ব্লোয়িং একটি নৈতিক কর্মকাণ্ড হওয়া সত্ত্বেও এটির বিরুদ্ধে অনেক অভিযোগ উত্থাপন করা হয়েছে। যেমন আমরা পূর্বেই জেনারেল মটরস এর তৎকালীন চেয়ারম্যান জেমস এম রিচার কথা উল্লেখ করেছি। তিনি হুইসল্‌ ব্লোয়ারদের বিরুদ্ধে অত্যন্ত কঠোর অবস্থান গ্রহণ করেছেন। তাঁর মতে হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর কোন নৈতিক অবস্থান নেই বরং তথ্য প্রকাশের মাধ্যমে নিয়োগকর্তা অথবা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মকর্তা/কর্মচারীর মধ্যে অনৈক্য দ্বন্দ্ব, অমিল, শত্রুভাবাপন্ন সম্পর্ক ইত্যাদি জন্ম নেয়। তিনি হুইসল্‌ ব্লোয়িংকে শিল্পের গুণ্ডচর বৃত্তি নাম দিয়েছেন যা প্রকারান্তরে ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের শত্রু হিসেবে বিবেচিত হয়ে থাকে। অন্য আরো একটি অভিযোগ হুইসল্‌ ব্লোয়ারদের বিরুদ্ধে উত্থাপিত হয়ে থাকে সেটি হলো প্রতিষ্ঠান অথবা নিয়োগকর্তার প্রতি অনানুগত্য। আমরা পূর্বে উল্লেখ করেছি যে কর্মকর্তা/কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের প্রতি অনুগত হবে এবং প্রতিষ্ঠান দ্বারা নির্দেশিত হয়ে প্রয়োজনীয় দায়িত্ব পালন করে তার সার্বিক কল্যাণে প্রয়াসী হবে। কিন্তু আমরা বলতে চাই যে প্রতিষ্ঠানের প্রতি অনুগত হওয়াটা শর্তহীন নয়। কারণ একজন পেশাজীবীর প্রতিষ্ঠান ছাড়াও জনগণের প্রতি দায়বদ্ধতা থাকে। সেই দায়বদ্ধতা অবজ্ঞা করে প্রতিষ্ঠান

কর্তৃক আদেশপ্রাপ্ত হয়ে অনৈতিক কাজে লিপ্ত হওয়াটাও কোনভাবেই কাম্য নয়। অনুগত প্রতিনিধি যুক্তি (Loyal agent argument) ব্যবসায় নীতিবিদ্যায় প্রয়োগ বা ব্যবহার করেন এলেক্স সি. মাইকেলস।^{১৪} অনেকে এটিকে অনুগত কর্মকর্তা/কর্মচারী যুক্তি বলেও অভিহিত করেন। এ যুক্তি অনুসারে, একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী হলেন এমন ব্যক্তি যিনি নিয়োগকর্তার প্রতিনিধি হিসেবে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ সংরক্ষণে নিজেকে নিয়োজিত করবেন। এক কথায় প্রতিষ্ঠানের সার্বিক কল্যাণ নিশ্চিতকরণে তাঁরা নিয়োগকর্তা কর্তৃক নিয়োগপ্রাপ্ত। তাই ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মকর্তা/কর্মচারী হবেন উক্ত প্রতিষ্ঠানের স্বত্বাধিকারীর বা নিয়োগকর্তার বাধ্যগত বা অনুগত। অর্থাৎ এই যুক্তির মূলমন্ত্র হলো প্রতিষ্ঠানের তথ্যের গোপনীয়তা সংরক্ষণ, নিয়োগকর্তার স্বার্থ সংরক্ষণ বা চাহিদানুযায়ী কর্মকর্তা-কর্মচারীরা দায়িত্ব পালন করবে। তাই যখন কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী দ্বারা উক্ত বিষয়গুলো লঙ্ঘিত হয় তখন তিনি *হুইসল্ ব্লোয়ার* হিসেবে বিবেচিত হন। কিন্তু মালিক পক্ষ যেভাবে অনুগত প্রতিনিধি যুক্তিটি প্রয়োগ করে তাঁর কার্য সিদ্ধি করতে চান তা উক্ত যুক্তিটির যথাযথ প্রয়োগ নয়। কারণ মালিক পক্ষ উক্ত যুক্তিটিকে যেভাবে ব্যবহার করেন সেখানে দু'টি সীমাবদ্ধতা পরিলক্ষিত হয়। যেমন ক) আমরা যদি জার্মান দার্শনিক ইমানুয়েল কান্টের তৃতীয় সূত্রটি (মানুষের প্রতি শ্রদ্ধা) বিবেচনা করি তাহলে দেখি উক্ত যুক্তি *হুইসল্ ব্লোয়ার*দের কথা বলার স্বাধীনতাকে হরণ করে। খ) এ যুক্তিটিকে যদি উপযোগীবাদী দৃষ্টিকোণ থেকে বিবেচনা করি তাহলে দেখি এটি মালিক পক্ষের স্বার্থ সংরক্ষণের উপর অধিক মাত্রায় গুরুত্ব আরোপ করার মাধ্যমে অধিকাংশ মানুষের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়টিকে অবজ্ঞা করছে। তাই অনুগত প্রতিনিধি যুক্তি কখনোই কর্মকর্তা/কর্মচারীর প্রতি চূড়ান্ত এবং নিঃশর্ত বাধ্যবাধকতা চাপিয়ে দেয় না বরং অনুগত প্রতিনিধি যুক্তি অনুসারে কর্মকর্তা-কর্মচারীকে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার এমন কোন আদেশ পালনে বাধ্য করা যাবে না যা অবৈধ, অন্যায়, বেআইনি, অনুপযুক্ত ও অনৈতিক। তবে মনে রাখা প্রয়োজন যে, নিয়োগকর্তার আইনগত কতিপয় অধিকার রয়েছে যা কর্মকর্তা/কর্মচারী দ্বারা প্রকাশযোগ্য নয়। যেমন নিয়োগকর্তার আইনগত অধিকারের মধ্যে অন্যতম হলো প্রতিষ্ঠানের অতীত গুরুত্বপূর্ণ গোপনীয় তথ্য সংরক্ষণ করা। এটি যদি কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী দ্বারা প্রকাশ হয় তাহলে এটি অবশ্যই একটি অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে। অর্থাৎ কোন আদেশ দ্বারা যদি স্পষ্টভাবে কারও ক্ষতির বা অনৈতিক কোন কিছু ঘটান সম্ভাবনা যার দ্বারা বৃহত্তর স্বার্থ অর্থাৎ জনস্বার্থ লঙ্ঘিত হয় তাহলে অনুগত প্রতিনিধি যুক্তি অনুসারে মালিক বা উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের আদেশ পালনে কর্মকর্তা-কর্মচারীরা বাধ্য নয়।^{১৫}

হুইসল্ ব্লোয়িং এর উদ্দেশ্য হলো প্রতিষ্ঠানে সংঘটিত অবৈধ কর্মকাণ্ড জনসম্মুখে উন্মোচিত করে বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য, সম্পদ ইত্যাদি নিশ্চিত করা এবং

সেটা সম্ভব তখনই যখন হুইসল্‌ ব্লোয়ারদেরকে তথ্য প্রকাশের অধিকার দেয়া হবে। কারণ অধিকার ও দায়িত্ব পারস্পরিকভাবে সম্পর্কযুক্ত। হুইসল্‌ ব্লোয়ারকে যদি তথ্য প্রকাশের অধিকার দেয়া হয় তাহলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব হবে উক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীকে প্রয়োজনীয় সুরক্ষা দেয়া। এ অধিকার প্রদানের বিষয়টিকে দুটো দিক থেকে বিবেচনা করা যেতে পার। প্রথমত হুইসল্‌ ব্লোয়ার এর প্রয়োজনীয় সুরক্ষা; দ্বিতীয়ত পেশাজীবীদের দায়িত্ব যথাযথভাবে পালনের পথ সুগম করা।

হুইসল্‌ ব্লোয়ারদেরকে তথ্য প্রকাশের অধিকার দেয়া উচিত। কারণ, অধিকার ও দায়িত্ব পারস্পরিক সম্পর্কযুক্ত যা ইতিমধ্যে উল্লেখিত হয়েছে। হুইসল্‌ ব্লোয়ার এমন সব বিষয়ে তথ্য প্রকাশ করবেন যা তৃতীয় পক্ষ বা জনগণের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট ১৬ অর্থাৎ পেশাজীবীদের অনেক দায়িত্ব থাকে। এসব দায়িত্বের মধ্যে অন্যতম হলো জনস্বাস্থ্য, জননিরাপত্তা ও জনসম্পত্তি সুরক্ষা দেয়া। অন্যদিকে, জনগণের স্বার্থ রক্ষা করতে গেলে তথ্য প্রকাশকারীর নিজেরও সুরক্ষা প্রয়োজন। ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম দ্বারা যদি জনস্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয় মারাত্মকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত কিংবা লঙ্ঘিত হয় তাহলে তা যথাযথ বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে জানানো পেশাজীবীর দায়িত্ব। যদি পেশাজীবীকে হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর অধিকার দেয়া না হয় তাহলে কেউ নিজের জীবনকে বিপন্ন করে কিংবা নানাবিধ সমস্যা মোকাবেলা করে জনসাধারণের স্বার্থ রক্ষায় আগ্রহী হবেন না। পূর্বে উল্লেখিত উপাত্ত থেকে বলা যায়, যদি হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর অধিকার প্রদান করা না হয় তাহলে কেউ স্বেচ্ছায় বা স্বতঃপ্রণোদিত হয়ে এ ধরনের ঝুঁকি গ্রহণে উদ্যোগী বা উৎসাহী হবেন না। কারণ তথ্য প্রকাশকারী তার সামাজিক, মানবিক, পেশাগত জীবনকে হুমকির মুখে ঠেলেদিয়ে জনগণের কল্যাণে এগিয়ে আসবে না। এতে রাষ্ট্রের বা সাধারণ জনগণের বৃহত্তর ক্ষতির আশংকা থেকে যায়। নিম্নে সম্প্রতি প্রকাশিত দুটি সংবাদের মাধ্যমে আমাদের বক্তব্যকে উপস্থাপন করতে চাই:

- বাংলাদেশের শীর্ষস্থানীয় অন্যতম একটি দৈনিক পত্রিকা হলো দৈনিক প্রথম আলো। উক্ত পত্রিকায় 'হলমার্ক কেলেঙ্কারি: তারপর?' শিরোনামে হলমার্ক নামক অখ্যাত প্রতিষ্ঠানের জালিয়াতির একটি সংবাদ প্রকাশিত হয়। উক্ত অখ্যাত প্রতিষ্ঠানটি জালিয়াতির মাধ্যমে সোনালী ব্যাংকের রূপসী বাংলা শাখা থেকে ৩৬০৭ কোটি টাকা আত্মসাৎ করেছে।^{১৭} এ কথা অনস্বীকার্য যে এ ধরনের অবৈধ কর্মকাণ্ড উক্ত ব্যাংকের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সহায়তা ব্যতীত সংঘটিত হওয়ার কোন সুযোগ নেই। কিন্তু বাস্তবতা হচ্ছে বাংলাদেশ ব্যাংক অডিট করার পূর্বে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী দ্বারা এ অনিয়ম প্রকাশিত হয়নি। কারণ কর্মকর্তা/কর্মচারী তাদের জীবনের ঝুঁকি নিয়ে,

আত্মমর্যাদাকে বিসর্জন দিয়ে, জীবনকে নিরাপত্তাহীন করে কেউ তথ্য প্রকাশে এগিয়ে আসেনি। এখানে আমরা উল্লেখ করতে চাই যে, যদি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের হুইসল্ ব্লো করার অধিকার দেয়া হতো এবং তাদের সুরক্ষার নিশ্চয়তা দেয়া হতো তাহলে তারা স্বতঃস্ফূর্তভাবে যথাযথ কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিআকর্ষণের মাধ্যমে রাষ্ট্রের সমূহক্ষতি প্রতিরোধে উৎসাহিত হতো।

- একই পত্রিকায় প্রখ্যাত তিতাস গ্যাস ট্রান্সমিশন অ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন কোম্পানি লিমিটেডের দুর্নীতির খবর প্রকাশিত হয়। উক্ত পত্রিকা 'পেট্রোবাংলার তদন্তেও তিতাসের দুর্নীতির চিত্র' শিরোনামে প্রকাশিত খবরে দাবী করে যে, শীর্ষ কর্মকর্তাদের যোগসাজশেই গাজীপুর অঞ্চলের শতাধিক প্রতিষ্ঠান ২০০% থেকে ৬০০% পর্যন্ত অনুমোদনের অতিরিক্ত গ্যাস ব্যবহার করেছে যার মধ্যে অন্যতম হলো 'ফার সিরামিক' নামক একটি প্রতিষ্ঠান। ২০১২ সালের অক্টোবর থেকে ২০১৭ সালের ডিসেম্বর পর্যন্ত উক্ত 'ফার সিরামিক' নামক প্রতিষ্ঠানটি অনুমোদনের অতিরিক্ত গ্যাস ব্যবহার করেছে যার আনুমানিক মূল্য ৭৫ কোটি ৭৯ লক্ষ টাকা যা তিতাসের কর্মকর্তাগণ দ্বারা রাষ্ট্র ও জনগণের অনেক বড় ক্ষতি সাধিত হয়েছে।" হুইসল্ ব্লোয়ারদের সুরক্ষার জন্য আইনি কাঠামো অপরিহার্য। যেমন বিশ্বের অন্যান্য দেশের ন্যায় বাংলাদেশেও হুইসল্ ব্লোয়ারদের সুরক্ষা দেয়ার জন্য একটি আইন পাশ হয় যা "The Public-Interst Information Disclosure Act (Provide Protection), 2011" নামে পরিচিত এবং উক্ত আইন সম্পর্কে জনসাধারণের খুব নগন্যই জানা আছে। তবে উক্ত আইনি কাঠামোর সঙ্গে 'অধিকার' শব্দটির সংযোজন আরও ফলপ্রসূ হতো। তাই কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যদি হুইসল্ ব্লো করার অধিকার দেয়া হতো এবং রাষ্ট্র বা প্রতিষ্ঠান যদি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের পেশার নিশ্চয়তা অথবা জীবনের নিরাপত্তার নিশ্চয়তা অথবা সামাজিক মর্যাদা প্রভৃতি নিশ্চিত করতে পারতো তাহলে কর্মকর্তা/কর্মচারীগণ স্বতঃপ্রণোদিত হয়ে তথ্য প্রকাশ করতো এবং রাষ্ট্র ও রাজস্ব বর্ধিত হতো না। ফলশ্রুতিতে রাষ্ট্র, সমাজ, জনগণের এ ধরনের সম্ভাব্য ক্ষতি সংঘটিত হওয়ার সুযোগ তৈরি হতো না। কারণ এরূপ ঘটনা ঘটার পূর্বেই যথাযথ কর্তৃপক্ষ বা আইনশৃঙ্খলা বাহিনীকে অবহিত করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতো এবং ভবিষ্যৎ এ ধরনের ঘটনা পুনরাবৃত্তি না হওয়ার সম্ভাবনা তৈরি হতো ও এটা সম্ভব তখনই যখন প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা/কর্মচারী/পেশাজীবীগণকে হুইসল্ ব্লো করার অধিকার দেয়া হয়।

নিয়োগকর্তার প্রতি আনুগত্য প্রকাশ করতে গিয়ে উল্লিখিত অনিয়মগুলোকে গোপন করার মাধ্যমে যদি জনস্বার্থ লঙ্ঘিত হয় তাহলে আমরা মনে করি সেটা পেশাগত নৈতিকতার

পরিপস্থি। কোন কোন ক্ষেত্রে অনানুগত্য অনৈতিক নয় বা নিয়োগকর্তার আদেশ নির্দেশ পালন করার পরিবর্তে অমান্য করাটিকে বাঞ্ছনীয় তা দেখানোর চেষ্টা করেছে। তাই উপরের উল্লিখিত আলোচনার ধারাবাহিকতায় বলা যায় কমপক্ষে তিনটি বিশেষ ক্ষেত্রে একজন দায়িত্বশীল কর্মকর্তা/কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের প্রতি বিরুদ্ধাচারণ করতে পারেন যা প্রকারান্তরে প্রতিষ্ঠান কিংবা জনস্বার্থকেই সম্মুত রাখে।

কোন প্রতিষ্ঠানের একজন উর্ধ্বতন কর্মকর্তা যদি উক্ত প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ শাখায় কর্মরত অবস্থায় এমন কোন কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত থাকেন যেটি প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ সংরক্ষণের পরিবর্তে সুনাম ক্ষুন্ন করে সেক্ষেত্রে একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী দ্বারা উক্ত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আদেশ/নির্দেশ অমান্য করাটা নৈতিকভাবে অগ্রহণযোগ্য হতে পারে না কিংবা অনানুগত্য হিসেবেও বিবেচনা করাটা সমীচীন হবে না। কারণ এক্ষেত্রে আদেশ অমান্য করাটা প্রতিষ্ঠান তথা জনগণের স্বার্থের পরিপস্থি নয় বরং অনুকূলে। ধরা যাক, 'পি' নামক একটি ঔষধ প্রস্তুতকারক কোম্পানি 'এক্স' নামক একটি ঔষধ প্রস্তুত করে 'ডি' নামক একটি রোগের চিকিৎসার জন্য ঔষধ প্রস্তুত করে আসছে যা অত্যন্ত জনপ্রিয়তা লাভ করেছে। পাশাপাশি কোম্পানির সুনামও উত্তরোত্তর বৃদ্ধি পাচ্ছে। এমতাবস্থায় উক্ত প্রতিষ্ঠানের ফার্মাসিস্ট যদি মান নিয়ন্ত্রণ শাখায় কর্মরত অবস্থায় এমন কোন কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত হয় যা কোম্পানির স্বার্থের পরিপস্থি সেক্ষেত্রে উক্ত মান নিয়ন্ত্রণ শাখার একজন কর্মচারী যদি উক্ত ফার্মাসিস্টের আদেশ অমান্য করে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট প্রকাশ করে তাহলে সেটি অবশ্যই অনৈতিক হিসেবে বিবেচিত হবে না। কারণ উক্ত আদেশ অমান্যকরণটি কোম্পানি তথা জনস্বার্থেই হয়ে থাকে। এ ক্ষেত্রে অনানুগত্য প্রকাশ করাটা অনৈতিক নয় বরং নৈতিকতার উজ্জ্বল দৃষ্টান্ত। কারণ উক্ত তথ্য প্রকাশের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থকেই সংরক্ষণ করা হচ্ছে।

- কোন কোন ক্ষেত্রে অনানুগত্য প্রকাশ করাটা নিয়োগকর্তা বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক শুধু নির্দেশ অমান্য করাই নয় বরং অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকার মধ্যেও সংঘটিত হতে পারে। পূর্বেই বলা হয়েছে যে নিয়োগকর্তা একজন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে যদি এমন কোন কর্ম সম্পাদন করতে নির্দেশ প্রদান করেন যা পেশাগত নৈতিকতার অথবা জনস্বার্থের পরিপস্থি সেক্ষেত্রে আদেশ অমান্য বা অনানুগত্য প্রকাশ করাটা অনৈতিক নয় বরং নৈতিক বাধ্যবাধকতা। কারণ আনুগত্যের নামে পেশাগত নৈতিকতা ও জনস্বার্থকে উপক্ষো করে প্রতিষ্ঠানের অথবা নিয়োগকর্তার প্রতি অনুগত হওয়াটা বাঞ্ছনীয় নয়। সেক্ষেত্রে এসব তথ্য বৃহত্তর স্বার্থে প্রকাশ করাটাই হবে নৈতিকভাবে সমর্থনযোগ্য।

- অনানুগত্যের তৃতীয় ধরনটি অত্যন্ত সাহসী, যৌক্তিক ও নৈতিক পদক্ষেপ। একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী যদি উপলব্ধি করতে পারেন যে তাঁর প্রতিষ্ঠান বা নিয়োগকর্তা কর্তৃক গৃহীত নীতিমালা জনস্বার্থের পরিপন্থী বা বৃহত্তর সমাজের স্বার্থের প্রতিবন্ধক তাহলে তিনি শুধু উক্ত কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করা থেকে বিরতই থাকবেন না বরং প্রতিরোধ বা প্রতিবাদ করার চেষ্টা করবেন। একটি উদাহরণের সাহায্যে ধারণাটি ব্যাখ্যা করা যেতে পারে। ধরা যাক, 'এক্স' নামক একটি উৎপাদনকারী শিল্প কারখানা যেটি বুড়িগঙ্গা নদীর তীরে অবস্থিত। পণ্যের উৎপাদন খরচ কমানোর উদ্দেশ্যে ইটিপি থাকা সত্ত্বেও বিকল্প ব্যবস্থায় গোপনীয়তা বজায় রেখে উক্ত শিল্পের বর্জ্যগুলো নদীতে নিক্ষেপ করার নীতি প্রণয়ন করে যা ঐ এলাকার পানি দূষণ ও বায়ু দূষণ এবং প্রজাতি বিলুপ্তিতে অগ্রণী ভূমিকা পালন করেছে। উক্ত প্রতিষ্ঠানে 'ই' নামক ব্যক্তি কর্মরত থাকা অবস্থায় তার নজরে পড়ে। তখন উক্ত কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের নীতি বাস্তবায়নে শুধু অসহযোগিতাই নয় বরং এই অনৈতিক ও অবৈধ কর্মকাণ্ডের বিরোধীতা করতেও কুণ্ঠাবোধ করেন না। কারণ তিনি মনে করেন প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা পরিবেশ তথা জনস্বার্থের পরিপন্থী। এরকম প্রতিবাদী কর্মীকে কোনভাবেই অনানুগত্য বলা যৌক্তিক হবে না। কারণ জনগণের প্রতি দায়বদ্ধতার অংশ হিসেবে তিনি এ কাজটি করতে প্রয়াসী হন। উক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারী যদি প্রতিষ্ঠান দ্বারা সংঘটিত অপরাধের প্রতিবাদস্বরূপ হুইসল্‌ ব্লোয়িং করেন সেটা কি অনানুগত্য হিসেবে বিবেচিত হবে? অবশ্যই উত্তরটি হবে 'না'। কারণ একজন পেশাজীবীর প্রতিষ্ঠানের প্রতি দায়বদ্ধতার পাশাপাশি বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর প্রতি দায়বদ্ধতাকেও ভুলে গেলে চলবে না। তাই প্রতিষ্ঠানের দ্বারা সংঘটিত অন্যায় কাজের বিরোধীতা করে জনস্বার্থে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিত করে সমস্যা সমাধানের চেষ্টা করা পেশাগত নৈতিকতার বহিঃপ্রকাশ।

অনানুগত্যের তিনটি ধরন আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে এটা বলতে পারি যে, হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর মাধ্যমে কোনভাবেই নিয়োগকর্তার প্রতি আনুগত্যহীনতা প্রকাশ পায় না বরং একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী/পেশাজীবী তাঁর অধিকার প্রয়োগ করে অন্যায় ও অনৈতিক তথ্য জনসম্মুখে প্রকাশ করে সমাজের বৃহত্তর কল্যাণই নিশ্চিত করতে সক্ষম হন। এমনকি প্রথম প্রকার অনানুগত্যের আলোচনায় এটাও দেখানোর চেষ্টা করেছি যে হুইসল্‌ ব্লো করার মাধ্যমে কোন প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ লক্ষ্য অর্জনে সহায়ক ভূমিকা পালন করা যায়। একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী/পেশাজীবী যদি হুইসল্‌ ব্লোয়িং এর সকল শর্ত পূরণ করে কোন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সংঘটিত অনৈতিক অথবা অন্যায় কর্মকাণ্ডকে প্রকাশ করে তাহলে উক্ত

প্রতিষ্ঠান নিজেকে সংশোধন করে টেকসই ব্যবসায় রূপান্তর করতে পারবে যার ফলে প্রকারান্তরে স্টকহোল্ডার, স্টেইকহোল্ডার, শেয়ারহোল্ডার এবং পরিশেষে সমাজ উপকৃত হবে। তাই হুইসল্ ব্লোয়ারদের অনানুগত্য হিসেবে অভিহিত করা তাঁদের প্রতি অবিচারেরই বহিঃপ্রকাশ যা প্রকারান্তরে অনৈতিক, অন্যায় ও অপরাধমূলক কর্মকাণ্ডকে উৎসাহিত করবে।

তথ্যনির্দেশ

১. J. Desjardins, *An Introduction to Business Ethics* (New York: McGraw-Hill, 4th ed., 2011), p. 170.
২. D. Stewart, *Business Ethics* (Singapore: The McGraw Hill Companies, 1996), p. 221.
৩. R. T. DeGeorge, *Business Ethic* (India: Batra Art Press, 7th ed., 2011), p. 300.
৪. J. C. Petersen and D. Ferrell, *Whistleblowing Ethical and Legal Issues in Expressing Dissent* (Lowa: Kendall-Hunt Publishing Company, 1986), pp. 5-6.
৫. M. G. Velasquez, *Business Ethics: Concepts and Cases* (New Delhi: PHI Learning Private Limited, 6th ed., 2010), p. 377.
৬. A. T. Lawrence and J. Weber, *Business and Society: Stakeholders, Ethics, Public Policy* (Irwin: McGraw –Hill, 14th ed., 2014), p. 370.
৭. J. Desjardins, *Op. Cit.*, p. 170.
৮. D. M. Thorne, O. C. Ferreii and L. Ferrell, *Business and Society: A Strategic Approach to Social Responsibility* (New York: Houghton Mifflin Company, 3rd ed., 2008), p. 236.
৯. N. E. Bowie and Ronald F. Duska, *Business Ethics* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 2nd ed., 1990), p. 73.
১০. J. R. Boatright and B. P. Patra, *Ethics and the Conduct of Business* (India: Dorling Kindersley Pvt. Ltd., 6th ed., 2011), pp. 125-127.
১১. Norman E. Bowie and Ronald F. Duska, *Op. Cit.*, p. 74.

১২. *Loc. Cit.*

১৩. Manuel G. Velasquez, *Op. Cit.*, p. 378.

১৪. *Ibid.*, p. 36.

১৫. J. R. Boatright and B. P. Patra, *Op. Cit.*, p. 129.

১৬. W. H. Shaw and V. Barry, *Moral Issues in Business* (USA: Cengage Learning, 13th ed., 2014), p. 513.

১৭. মোহাম্মদ ফরাসউদ্দিন, “হলমার্ক কেলেঙ্কারি: তারপর?”, *দৈনিক প্রথম আলো*, ২০১২, ৯ সেপ্টেম্বর, রোববার, পৃ. ১২।

১৮. “পেট্রোবাংলার তদন্তেও তিতাসের দুর্নীতির চিত্র”, *দৈনিক প্রথম আলো*, ২০১৮, ২৩ সেপ্টেম্বর, রোববার, পৃ. ৩।