

আপাসেন প্রসঙ্গে টাওয়ার হ্যামলেটস কাউন্সিলের বিবৃতি

টাওয়ার হ্যামলেটস কাউন্সিলের একজন মুখপাত্র বলেছেন:

“২০২৪ সালের জানুয়ারি মাসে কাউন্সিল আপাসেন-এ কর্মরত ব্যক্তিদের কাছ থেকে হুইসেলব্লোয়িং (গোপন তথ্য ফাঁস) সূত্রে অভিযোগ পেয়েছিল।

“অভিযোগগুলোর প্রকৃতি যথেষ্ট গুরুতর হওয়ায় কাউন্সিল স্বাধীন কনসালট্যান্ট প্রাইস ওয়াটারহাউস কুপারস (PWC) -কে একটি তদন্ত পরিচালনার জন্য নিয়োগ দেয়।

“পিডব্লিউসি’র প্রতিবেদনগুলো আইনগত পেশাগত অধিকার (লিগ্যাল প্রফেশনাল প্রিভিলেজ)-এর আওতাভুক্ত এবং প্রকাশ করা সম্ভব নয়।

“তবে, জনসাধারণের মধ্যে প্রচারিত ভুল তথ্য মোকাবিলা করতে এবং কেয়ারার (সেবা প্রদানকারী কর্মী) এবং যারা যত্নসেবা (কেয়ার সার্ভিস) ও সহায়তা গ্রহণ করছেন তাদের আশুস্ত করতে, কাউন্সিল পিডব্লিউসি-এর অনুসন্ধানের একটি সারসংক্ষেপ প্রকাশ করেছে, যা কাউন্সিলের ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।”

কাউন্সিলের ওয়েবসাইটে প্রকাশিত বিবৃতিটি এখানে তুলে ধরা হলো:

কাউন্সিলের কেয়ার সার্ভিস প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান, আপাসেন সম্পর্কিত যে সকল ভুল বা বিভ্রান্তিমূলক তথ্য পাবলিক ডমেনইন অর্থাৎ সামাজিক মাধ্যম ও জনপরিসরে ছড়ানো হচ্ছে, সে বিষয়ে কাউন্সিল তার অবস্থান স্পষ্ট করতে চায়।

আমরা আরও স্পষ্ট করতে চাই, আমরা এই সেবা এবং বর্তমানে আপাসেন এর অধীনে কর্মরত নিবেদিতপ্রাণ ফ্রন্টলাইন কেয়ার ওয়ার্কারদের সুরক্ষায় প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

২০২৪ সালের জানুয়ারি মাসে কাউন্সিল আপাসেন-এ কর্মরত কয়েকজন ব্যক্তির কাছ থেকে বেশ কয়েকটি হুইসেলব্লোয়িং (গোপন তথ্য ফাঁস) সূত্রে অভিযোগ পায়। অভিযোগগুলোর প্রকৃতি যথেষ্ট গুরুতর হওয়ায় কাউন্সিল স্বাধীন পরামর্শক প্রতিষ্ঠান প্রাইস ওয়াটারহাউস কুপারস পিডব্লিউসি-কে একটি তদন্ত চালানোর জন্য নিয়োগ দেয় (বিশেষ করে আপাসেন-এর গভর্নেন্স বা শাসন প্রক্রিয়াগুলোর অডিট করার জন্য)। এই বিষয়গুলো কাউন্সিলকে উদ্ভিগ্ন করেছিলো, কারণ এর আর্থিক ও সুনামগত প্রভাব উল্লেখযোগ্য হতে পারে।

তদন্তের অংশ হিসেবে, PWC আপাসেনকে অভিযোগগুলি এবং তাদের সামগ্রিক উদ্বেগ সম্পর্কে অবহিত করে এবং আপাসেন-এর কাছ থেকে প্রাসঙ্গিক তথ্য চেয়ে তা সংগ্রহ করে। পিডব্লিউসি তাদের অনুসন্ধান ও সিদ্ধান্ত (উপসংহার) তিনটি প্রতিবেদনে উপস্থাপন করে।

PWC-এর এই প্রতিবেদনগুলি আইনী পেশাগত গোপনীয়তার (Legal Professional Privilege) আওতাভুক্ত এবং প্রকাশ করা যাবে না। এই বিবৃতি প্রকাশ করে এবং প্রতিবেদনের উদ্ধৃতি প্রদান করার মাধ্যমে কাউন্সিল কোন ভাবেই এই প্রতিবেদনগুলির ক্ষেত্রে বা এই বিষয়ে প্রাসঙ্গিক অন্য কোন গোপনীয় উপাদান বা আইনি পরামর্শের ক্ষেত্রে আইনী পেশাগত গোপনীয়তার অধিকার ত্যাগ করছে না।

তবে, আদালতের কার্যক্রমের বাইরে আপাসেন এবং অন্যদের তরফ থেকে যে দাবিগুলো করা হচ্ছে, সেগুলোর জবাব দিতে এবং বিভ্রান্ত হতে পারেন এমন নিবেদিতপ্রাণ ফ্রন্টলাইন কর্মী ও সেবা গ্রহণকারীদের আশুস্ত করতে PWC-এর অনুসন্ধান ও সিদ্ধান্তের একটি সারসংক্ষেপ নিচে উদ্ধৃতিসহ প্রদান করা হলো - যাতে প্রকৃত তথ্য পরিষ্কার হয়।

এই প্রতিবেদনগুলো কমিশন করার যৌক্তিকতা ছিল নিম্নরূপ: [PwC Project Winter Investigation Report, 12 June 2024, প্যারা 1.3-1.4, পৃষ্ঠা 3]

- [প্যারা ১.৩] “জানুয়ারি ২০২৪-এ, এলবিটিএইচ - এর সেকশন ১৫১ অফিসার তাদের দৃষ্টিগোচর হওয়া হুইসেলব্লোয়িং (গোপন তথ্য ফাঁস) অভিযোগ এবং এলবিটিএইচ - এর প্রতিক্রিয়া সম্পর্কে পরামর্শ নেওয়ার জন্য PWC-এর সঙ্গে যোগাযোগ করেন। আমাদের জানানো হয়েছিলো যে, অভিযোগের পাশাপাশি আপাসেন সম্পর্কিত বেশ কিছু সাধারণ উদ্বেগও উত্থাপিত হয়েছে। এই উদ্বেগগুলির উৎস ছিল:

- লুমেনসল পরিচালিত সরবরাহকারীর ব্যয় সংক্রান্ত ডাটা বিশ্লেষণ প্রতিবেদনে চুক্তির শুরু থেকে উল্লেখযোগ্য ব্যয়ের বিষয়টি তুলে ধরা হয়েছিল;
- ২০১৭ সালে আপাসেনকে সম্ভাব্য অতিরিক্ত অর্থপ্রদান;
- এই প্রতিবেদনে তদন্তকৃত হুইসেলব্লোয়িং অভিযোগসমূহ; এবং
- মূল হুইসেলব্লোয়ারদের (গোপন তথ্য ফাঁসকারীদের) বাইরে আরও কয়েকজনের ব্যক্তিগতভাবে কাউন্সিলে এসে সরাসরি উদ্বেগ প্রকাশ।”

এটি ছিল PWC-এর প্রাথমিক প্রতিবেদন, যা মে ২০২৪ তারিখে ‘প্রজেক্ট অটম’ নামে প্রকাশিত হয় এবং এতে নিশ্চিত করা হয়েছিল যে, আপাসেন-কে (কাউন্সিল থেকে) অতিরিক্ত £৯৫১,০০০.০০ পরিশোধ করা হয়েছে। এছাড়াও, পূর্ববর্তী প্রশাসনের সময় (২০১৭ থেকে ২০২২ সালের মধ্যে) আপাসেন - এর সাথে চুক্তিভিত্তিক ব্যয় ৫ মিলিয়ন পাউন্ড থেকে বেড়ে ৬২ মিলিয়ন পাউন্ডে পৌঁছে যায়, যা কাউন্সিলের অডিট কমিটিতে রিপোর্ট করা হয়েছিল।

তদুপরি, কাউন্সিল ডেটা সুরক্ষার কারণে এবং ভবিষ্যতে কোনো সংস্থার হুইসলব্লোয়ারদের (গোপন তথ্য ফাঁসকারী) সামনে আসতে নিরুৎসাহিত করতে না চাওয়ার কারণে হুইসলব্লোয়িং অভিযোগগুলোর বিষয়বস্তু প্রকাশ না করার সিদ্ধান্ত নিয়েছে। তবে, আমরা জানাতে পারি যে অডিটে নিম্নলিখিত উল্লেখযোগ্য উদ্বেগের ক্ষেত্রগুলো চিহ্নিত করেছে:

১. শাসনব্যবস্থা সংক্রান্ত ইস্যুসমূহ (Governance issues)

উপরে বর্ণিত হুইসলব্লোয়িং-এর অভিযোগের ব্যাপারে কাউন্সিল নিযুক্ত অডিটর তদন্তের উপর আরো বিস্তারিত তদন্ত করে যা পেয়েছে তা হল:

- আপাসেন পরিচালিত হচ্ছে উল্লেখযোগ্য গভর্নেন্স বা সুশাসনগত দুর্বলতা নিয়ে। প্রজেক্ট উইন্টার তদন্ত প্রতিবেদন (পিডব্লিউসি, পৃষ্ঠা ৮, প্যারাগ্রাফ ২.২) অনুযায়ী, তারা নিম্নলিখিত বিষয়গুলো খুঁজে পেয়েছে:
 - তারা “আপাসেনের ভেতরে গভর্নেন্স এবং কন্ট্রোল (শাসন ও নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা) সংক্রান্ত বেশ কয়েকটি ইস্যু চিহ্নিত করেছে”
 - ট্রাস্টি পর্যায়ে বোর্ডের গঠন নিয়ে ভাবার প্রয়োজন আছে। সংশ্লিষ্ট খাতে অভিজ্ঞতা বা পেশাগত দক্ষতা থাকা ব্যক্তিদের ট্রাস্টি হিসেবে নিয়োগ দিলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং কৌশলগত লক্ষ্য নির্ধারণে আরও শক্তিশালী ও স্বাধীন পরামর্শ নিশ্চিত হবে।
 - ট্রাস্টির কোম্পানিতে নিয়োগপ্রাপ্ত অফিসারদের প্রভাব থেকে স্বাধীনভাবে সিদ্ধান্ত নিতে ব্যর্থ হতে পারেন”
- ২০২৪ সালের ১৫ জুলাই PWC ‘প্রজেক্ট উইন্টার’ পরিশিষ্ট প্রতিবেদনে [পৃষ্ঠা ৮-এর প্যারা ৩.২] এটা নিশ্চিত করা হয়েছিল যে, অরিজিনাল বা মূল প্রজেক্ট উইন্টার রিপোর্টের তথ্য নিশ্চিত করা হয়েছে। এতে উল্লেখ করা হয়েছে:
- “...আমরা আপাসেন-এ বেশ কয়েকটি উল্লেখযোগ্য শাসন এবং নিয়ন্ত্রণ বিষয়ক দুর্বলতা চিহ্নিত করেছি যার মধ্যে বোর্ড অব ট্রাস্টিজের ওপর সিইও-এর সরাসরি প্রভাব বিস্তার এবং নিয়ন্ত্রণ আরোপের বিষয়টিও রয়েছে। এই উপসংহার আমাদের এই প্রতিবেদনের উপস্থাপিত ফলাফলের মাধ্যমে পুনরায় নিশ্চিত হয়েছে।”

এই রিপোর্টে আরো উঠে এসেছে যে [পিডব্লিউসি প্রজেক্ট উইন্টার পরিশিষ্ট প্রতিবেদন প্যারা ২.৫]

- “মূল অভিযোগগুলোর তদন্তের সময় আমরা যে কাজটি করেছি তার ওপর ভিত্তি করে আমরা পূর্বে এই সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছিলাম যে, আপাসেন-এর গভর্নেন্স-এ (শাসনব্যবস্থা) লক্ষণীয় দুর্বলতা রয়েছে।”
- “আমরা যে পরিস্থিতি ও ঘটনাগুলো এই অতিরিক্ত কাজের অংশ হিসেবে পর্যালোচনা করেছি, তা এই সিদ্ধান্তকে আরও দৃঢ়ভাবে নিশ্চিত করে। বিশেষ করে, ব্যবস্থাপনার আচরণসংক্রান্ত চ্যালেঞ্জ গুলোর প্রতি ট্রাস্টির কিভাবে প্রতিক্রিয়া জানিয়েছেন, সে বিষয়ে CEO-এর দৃশ্যমান প্রভাব লক্ষ্য করা গেছে। এটি গভর্ন্যান্স (শাসনব্যবস্থা) এর সামগ্রিক কার্যকারিতা এবং ব্যবস্থাপনাকে কতটা জবাবদিহির আওতায় রাখা হচ্ছে সে বিষয়ে আরও সন্দেহ সৃষ্টি করেছে।”
- বর্তমান ম্যানেজমেন্ট স্ট্রাকচার (ব্যবস্থাপনা কাঠামো) আপাসেন-এর বর্তমান কাজের পরিমাণের জন্য উপযুক্ত নাও হতে পারে। এটা ১২ জুন ২০২৪ তারিখের প্রজেক্ট উইন্টার তদন্ত প্রতিবেদনে [পৃষ্ঠা ৮ প্যারা ২.৪] নিশ্চিত করা হয়েছে:
- “সাম্প্রতিক বছরগুলোতে চ্যারিটি প্রতিষ্ঠানের আকার বৃদ্ধি পাওয়ার কারণে আপাসেন যে পরিমাণ কাজ এখন পরিচালনা করছে, তার জন্য বর্তমান ব্যবস্থাপনা কাঠামো উপযুক্ত নাও হতে পারে। সংস্থাকে কার্যকরভাবে পরিচালনা করার জন্য এবং বর্তমানে আপাসেন-এর তত্ত্বাবধানে থাকা কাজের পরিমাণ বিবেচনায় নিয়ে, বর্তমান সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট স্ট্রাকচার (ব্যবস্থাপনা কাঠামো) পুনরায় পর্যালোচনা করা প্রয়োজন, যাতে উপযুক্ত সক্ষমতা এবং দক্ষতা নিশ্চিত করা যায়।”
- আরও উদ্বেগজনক বিষয় হলো, আপাসেনে শক্তিশালী অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার অভাবে জালিয়াতি ও ভুলত্রুটির ঝুঁকি বেড়ে গেছে। এটি ১২ জুন ২০২৪ তারিখের প্রজেক্ট উইন্টার তদন্ত প্রতিবেদনে (পৃষ্ঠা ৮, প্যারা ২.৪) নিশ্চিত করা হয়েছে:
- “সংস্থার মধ্যে সুশাসন (good governance) নিশ্চিত করার মতো শক্তিশালী অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণ পরিবেশের অভাব জালিয়াতি ও ভুলের ঝুঁকি বাড়িয়ে দেয়।”

- আপাসেন-এর সর্বোচ্চ ব্যবস্থাপনা স্তরে নেওয়া গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তগুলো যথাযথভাবে নথিভুক্ত করার ক্ষেত্রে ঘাটতি রয়েছে। এটি ১২ জুন ২০২৪ তারিখের প্রজেক্ট উইন্টার তদন্ত প্রতিবেদনে (পৃষ্ঠা ৮, প্যারাগ্রাফ ২.৪) নিশ্চিত করা হয়েছে, যেখানে বলা হয়েছে যে, সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া নথিভুক্ত করা, পর্যবেক্ষণ করা এবং পর্যালোচনা করার বিদ্যমান ব্যবস্থা সীমিত, এবং গুরুত্বপূর্ণ কৌশলগত সিদ্ধান্তের যৌক্তিকতা ও প্রেক্ষাপট স্পষ্টভাবে প্রতিফলিত করে না। সংস্থার মধ্যে কর্মীদের ভূমিকা যথাযথভাবে কাঠামোবদ্ধ নয়। এটি নিশ্চিত করা হয়েছে ‘প্রজেক্ট উইন্টার’ তদন্ত প্রতিবেদনে (তারিখ: ১২ জুন ২০২৪ [পৃষ্ঠা ৮, অনুচ্ছেদ ২.৪]), যেখানে উল্লেখ করা হয়েছে যে আপাসেন-এর সিনিয়র ম্যানেজারদের বর্তমান ভূমিকা ও দায়িত্ব বর্ণনা করার মতো কোনো সুস্পষ্ট কাঠামো নেই।

কাউন্সিল মনে করছে যে এই বিষয়গুলো আপাসেনে বোর্ড স্তরে গুরুতর প্রশাসনিক সমস্যা (সিরিয়াস গভর্নেন্স ইস্যু) এবং অভিজ্ঞতার অভাব প্রকাশ করছে। এই পরিস্থিতিতে তাদেরকে আরও চুক্তি বা কাজ প্রদান করা কাউন্সিলের পক্ষ থেকে দায়িত্বজ্ঞানহীন হতো এবং কাউন্সিলের আইনগত বেস্ট ভেল্যু ডিউটি অর্থাৎ ‘সর্বোত্তম মূল্য’ নিশ্চিতকরণ দায়িত্ব পালনের সক্ষমতাকে গুরুতরভাবে ক্ষুণ্ণ করত।

২. আইনি নথি জাল করা এবং পেছনের তারিখে নথিভুক্তকরণ (Falsifying and Backdating Legal Documentation)

প্রতিবেদনটি আরও নিম্নলিখিত বিষয়গুলো খুঁজে পেয়েছে:

- আপাসেনের ব্যবস্থাপনা দলের একজন সিনিয়র সদস্যকে গুরুত্বপূর্ণ আইনি নথি জালিয়াতি ও পেছনের তারিখে (ব্যাকডেটিং) নথিভুক্ত করতে চাপ দেওয়া হয়েছিল। PWC প্রজেক্ট উইন্টার পরিশিষ্ট প্রতিবেদন অনুযায়ী, তারিখ ১৫ জুলাই ২০২৪, পৃষ্ঠা ৫, অনুচ্ছেদ ২.২ - এ পিডব্লিউসি উল্লেখ করেছে:
- “প্রমাণ নিশ্চিত করে, চেয়ারপারসন সৎ অভিপ্রায় নিয়ে অন্যান্য ট্রাস্টি ও ব্যবস্থাপনা পরিষদের সাথে উদ্বেগ প্রকাশ করেছিলেন যে তাকে (চেয়ারপারসনকে) একটি নথি ব্যাকডেটেড বা পূর্বের তারিখে নথিভুক্ত করার অনুরোধ করা হয়েছে, যদিও সংশ্লিষ্ট নথিটি খুঁজে পাওয়া যায়নি।”
- এর পাশাপাশি, একই প্রতিবেদনের একই পৃষ্ঠায়, PWC উল্লেখ করেছে:
- “আমরা সাক্ষাৎকারের সময় চেয়ারপারসনের কাছ থেকে নিশ্চিত হয়েছি যে, তাকে যে হার্ড কপি নথিতে স্বাক্ষর করতে এবং ব্যাকডেটেড অর্থাৎ পেছনের তারিখে নথিভুক্ত করতে বলা হয়েছিল, তা এইচআর ম্যানেজারের কাছে সংরক্ষিত ছিলো এবং এটি রিভিউ বা পর্যালোচনার জন্য পাওয়া যায়নি। চেয়ারপারসন যখন CEO এবং HR ম্যানেজারের কাছে তাঁর উদ্বেগ প্রকাশ করেছিলেন, তখনও তিনি নথির একটি কপি পাওয়ার জন্য অনুরোধ করেছিলেন, কিন্তু তাকে তা সরবরাহ করা হয়নি।
- “চেয়ারপারসনের সঙ্গে আমাদের আলোচনার এবং সরবরাহকৃত নথির ভিত্তিতে, আমাদের মনে হয় যে, উদ্বেগগুলি সৎ অভিপ্রায় নিয়ে CEO এবং HR ম্যানেজারের কাছে উত্থাপন করা হয়েছিল এবং এটি প্রতিষ্ঠানের গভর্নেন্স (শাসনব্যবস্থা) ও এর জন্য সৃষ্ট ঝুঁকি সম্পর্কিত একটি প্রকৃত উদ্বেগ থেকে উদ্ভূত হয়েছিল।”
- চেয়ারপারসন একটি অভ্যন্তরীণ অভিযোগও উত্থাপন করেছিলেন, যা পরবর্তীতে অনুসরণ করা হয়নি। মানবসম্পদ (HR) সংক্রান্ত বিরোধের পর পরিচালিত একটি স্বাধীন তদন্ত এই অভিযোগটি নিশ্চিত করেছে, এবং একই তদন্তে দেখা গেছে যে, এই পরিস্থিতি আপাসেন-এর ম্যানেজমেন্ট টিমের (ব্যবস্থাপনা দল) অন্যান্য কতিপয় সদস্যের সততার ওপর আরও বিস্তৃত উদ্বেগ সৃষ্টি করতে পারে। এটি PWC-এর ‘প্রজেক্ট উইন্টার’ পরিশিষ্ট প্রতিবেদন, ১৫ জুলাই ২০২৪ তারিখ, পৃষ্ঠা ৭, প্যারাগ্রাফ ২.৫ দ্বারা নিশ্চিত হয়েছে, যেখানে PWC নিম্নলিখিত বিষয়গুলো খুঁজে পেয়েছিল:
- “HR ম্যানেজারের ব্যাপারে অভিযোগের স্বাধীন তদন্তের প্রতিবেদন সহ প্রাপ্ত প্রমাণের ভিত্তিতে, CEO সহ ম্যানেজমেন্ট টিম প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ-সংঘাত নীতিমালা (organisation's conflicts of interest policy) মেনে চলেছেন কি-না তা নিয়ে যুক্তিসঙ্গত ও যৌক্তিক সন্দেহ রয়েছে। এছাড়াও, একটি নথি পেছনের তারিখে নথিভুক্ত করার প্রচেষ্টা.... আপাসেন-এর ম্যানেজমেন্ট টিমের কিছু সদস্যের সততা নিয়ে আরও বড় ধরনের উদ্বেগ সৃষ্টি করতে পারে।”
- আপাসেন বোর্ডের চেয়ারপারসন অভিযোগ উত্থাপন করার পর তাঁকে আপাসেন এর চেয়ারপারসন পদ থেকে অপসারণের জন্য একটি বিশেষ বোর্ড সভা অনুষ্ঠিত হয়েছিল। যদিও অভিযোগ এবং অপসারণের মধ্যে সম্পর্ক ছিল কি না তা স্পষ্ট নয়, স্বাধীন পর্যালোচনা অনুযায়ী চেয়ারপারসনকে অপসারণের কারণ গুলো “দুর্বল” (“tenuous”) বলে প্রতীয়মান হয়।
- চেয়ারপারসন অনুরোধ করেছিলেন, তার বিরুদ্ধে প্রেরিত বেনামী ইমেলটি তদন্ত করা উচিত, যা PWC’র মতে একটি উপযুক্ত ও ন্যায়সঙ্গত পদক্ষেপ হতো, কিন্তু ট্রাস্টি এটি করতে অস্বীকার করেন। এটি ১৫ জুলাই ২০২৪ তারিখের PWC ‘প্রজেক্ট উইন্টার’ পরিশিষ্ট প্রতিবেদনের, পৃষ্ঠা ৬, প্যারাগ্রাফ ২.৪ দ্বারা নিশ্চিত হয়েছে।

কাউন্সিল মনে করছে, এই বিষয়টি পুনরায় প্রমাণ করে যে, আপাসেন-এ বর্তমানে একটি 'টেক্সিক ম্যানেজমেন্ট কালচার' (বিষাক্ত ব্যবস্থাপনা সংস্কৃতি) বিদ্যমান, যেখানে এই ইন্ডাস্ট্রির অভিজ্ঞতার অভাব রয়েছে। উপরন্তু, উপরে উল্লেখিত গভর্ন্যান্স (শাসন ব্যবস্থাপনা) এবং খাত-সংশ্লিষ্ট অভিজ্ঞতা সম্পর্কিত পূর্বের উদ্বেগগুলি মিলিয়ে দেখা গেলে, কাউন্সিলের পক্ষে আপাসেনকে আরও চুক্তি (কন্ট্রাক্ট) বা কাজ দেওয়া অসম্ভব করে তুলেছে।

৩. আর্থিক ইস্যুসমূহ (Financial Issues)

PWC'র অনুসন্ধান দেখা গেছে যে, কাউন্সিল আপাসেন-কে £৯৫১,০০০ অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করেছে, যা আপাসেন-এর অবশ্যই জানা থাকার কথা ছিলো এবং তারা কাউন্সিলকে বিষয়টি জানায়নি। আপাসেন এই অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের বিষয়ে আপত্তি জানাচ্ছে।

কাউন্সিল মনে করে, এই ঘটনা আর্থিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার (ফিন্যান্সিয়াল কন্ট্রোল) গুরুতর দুর্বলতাকে স্পষ্ট করে, যা জনসাধারণের অর্থকে ঝুঁকিতে ফেলে এবং আপাসেন-এর সঙ্গে কাউন্সিলের আস্থাকে ক্ষুণ্ণ করে।

স্বাধীন অডিট তদন্তের ফলাফলের প্রেক্ষিতে, যা উল্লেখযোগ্য আর্থিক (ফিন্যান্সিয়াল), প্রশাসনিক (এডমিনিস্ট্রিটিভ) এবং সুশাসন (গভর্ন্যান্স) সংক্রান্ত দুর্বলতা এবং বড় অঙ্কের অতিরিক্ত অর্থ প্রদান শনাক্ত করেছে, কাউন্সিলকে জনসাধারণের অর্থ সুরক্ষিত রাখা এবং বাসিন্দাদের স্বার্থ সংরক্ষণের জন্য সিদ্ধান্ত নিতে হয়েছে।

আপাসেন-কে ইন্টেরিম কন্ট্রাক্ট (অস্থায়ী চুক্তি) না দেওয়ার সিদ্ধান্ত নেওয়ার মাধ্যমে, কাউন্সিল ঝুঁকি কমাতে চেয়েছে এবং প্রদত্ত হোমকেয়ার সার্ভিসে আইনানুগ 'সেরা মূল্য (best value) নিশ্চিত করেছে তা প্রদর্শন করতে চেয়েছে।

করদাতাদের প্রতি কাউন্সিলের একটি আস্থাভিত্তিক দায়িত্ব (fiduciary duty) রয়েছে এবং নিশ্চিত করতে হবে যে, তার সরবরাহকারীদের প্রতি বিশ্বাস রয়েছে, যাতে জনসাধারণের অর্থ এবং প্রাপ্তিক বা দুর্বল বাসিন্দাদের সুরক্ষা নিশ্চিত হয়।

১৮ জুন ২০২৫ তারিখে কেবিনেটের নেওয়া সিদ্ধান্ত নিশ্চিত করে যে, কাউন্সিলঃ

- টাওয়ার হ্যামলেটসের দুর্বল বা ঝুঁকিপূর্ণ প্রাপ্তবয়স্কদের জন্য সর্বোচ্চ মানের কেয়ার (যত্নসেবা) প্রদান এবং সেবা প্রদানের ধারাবাহিকতার সর্বোত্তম মডেল নিশ্চিত করছে
- আমাদের বিস্তৃত করদাতাদের কাছে অর্থের যথাযথ মূল্য (value for money) প্রদর্শন করছে
- চুক্তি ব্যর্থ হওয়ার ঝুঁকি হ্রাস করছে
- কাউন্সিলের সুনাম রক্ষা করছে

কাউন্সিলের অবস্থান (The Council's Position)

কাউন্সিল আমাদের বাসিন্দাদের জন্য উচ্চমানের এবং টেকসই কেয়ার সার্ভিসেস (যত্নসেবা) প্রদান করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। পিডব্লিউসি - এর স্বাধীন নিরীক্ষার (independent audit carried out by PWC) ফলাফল আপাসেন কর্তৃক প্রদত্ত কেয়ার সেবার টেকসই ভবিষ্যৎ বা স্থায়িত্ব এবং সততার বিষয়ে গুরুতর প্রশ্ন উত্থাপন করেছে। এই পরিস্থিতি কাউন্সিলকে পদক্ষেপ নিতে এবং আমাদের বাসিন্দাদের জন্য ভবিষ্যৎ সেবা প্রদানের ধারাবাহিকতা সুরক্ষিত রাখতে উদ্বুদ্ধ করেছে।

কাউন্সিলের একটি নীতি রয়েছে যা আমাদের সাপ্লাই চেইনের সততা এবং ক্রয় প্রক্রিয়ায় সিদ্ধান্ত গ্রহণের স্বচ্ছতাকে নিশ্চিত করে। এটি আমাদের কর্পোরেট গভর্ন্যান্সের সর্বোচ্চ মান বজায় রাখার প্রতিশ্রুতিকে দৃঢ় করে। আপাসেন-এর সঙ্গে সম্পর্ক বজায় রাখলে কাউন্সিলের নিজস্ব কৌশলগত অগ্রাধিকার ক্ষুণ্ণ হবে।

কাউন্সিলের প্রধান অগ্রাধিকার হলো, আমাদের সেবার উপর নির্ভরশীল সকল বাসিন্দার নিরাপত্তা এবং কল্যাণ নিশ্চিত করা। আমরা পুনরায় উল্লেখ করতে চাই যে, কেয়ার সার্ভিস যেন কোনো বিঘ্ন ছাড়াই অব্যাহত থাকে এবং স্থানান্তর প্রক্রিয়া সহানুভূতি ও স্বচ্ছতার সঙ্গে সম্পন্ন হয় তা নিশ্চিত করতে আমরা সংশ্লিষ্ট সকল সেবা প্রদানকারীর সঙ্গে ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করছি।

আমাদের জন্য সমানভাবে গুরুত্বপূর্ণ হলো সেই নিবেদিত ফ্লটলাইন স্টাফদের প্রতি আমাদের অঙ্গীকার, যারা হোম কেয়ার সেবা প্রদান করে চলেছেন। আমরা সক্রিয়ভাবে সব সম্ভাব্য উপায় অনুসন্ধান করছি যাতে প্রভাবিত কর্মীরা তাঁদের চাকরি অব্যাহত রাখতে পারেন এবং স্থানান্তর (ট্রানজিশন) প্রক্রিয়াটি সহজভাবে সম্পন্ন হয়। আমরা আপাসেন-কে আহ্বান জানাই, তারা কাউন্সিল ও নতুন সেবাপ্রদানকারীদের সঙ্গে সহযোগিতা করেন, যাতে আমাদের নিবেদিত কেয়ার কর্মীরা আইন অনুযায়ী সর্বাধিক সীমায় নিয়মিত কর্মসংস্থানের সুযোগ পেতে পারেন।

