একজন সিইও’র শ্রদ্ধাঞ্জলি যা ব্যাংকিং শিল্পকে নাড়িয়ে দিল

লেখক: ড. মো. তৌহিদুল আলম খান | প্রকাশিত: 15 October 2026, 11:39 AM | বিভাগ: সাক্ষাৎকার

(লেখাটি ঘানার বিখ্যাত বিজনেস নিউজপেপার “বিজনেস অ্যান্ড ফাইন্যান্সিয়াল টাইমস”-এ প্রকাশিত একটি কেস স্টাডির বাংলা অনুবাদ। অরিজিনাল লেখক: এনক ইয়েবোয়াহ-মেনসাহ। অনুবাদ করেছেন মো. তৌহিদুল আলম খান, পিএইচডি, এনআরবিসি ব্যাংক-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক ও প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা। পেশাগতভাবে তিনি একজন ফেলো কস্ট অ্যান্ড ম্যানেজমেন্ট একাউন্টেন্ট এবং সার্টিফাইড প্রফেশনাল ফরেনসিক একাউন্টেন্ট)

থিওচারিস, অ্যাপোজি ব্যাংকের সিইও যখন তাঁর প্রাক্তন সহকর্মী এবং পেশাদার ভাই নানার (‘নানা’- একজন ব্যাংক কর্মকর্তার নাম) কফিনের সামনে দাঁড়ালেন, তখন তাঁর কথাগুলো নিস্তব্ধতা ভেঙে দিল।

নানা, একজন ব্যাংকার, যিনি নতুন সুযোগের সন্ধানে চাকরি ছেড়েছিলেন, কিন্তু হঠাৎ করেই তাঁর জীবন কেড়ে নেওয়া হয়েছিল। এমন সমাবেশে সাধারণত কান্নার আধিক্য থাকে, কিন্তু সেদিন সেখানে উত্থাপিত

হলো পেশার নিষ্ঠুর সত্য এবং নানা যে মূল্য দিয়েছেন তা।

থিওচারিস, অ্যাপোজি ব্যাংকের সিইও’র শ্রদ্ধাঞ্জলি

ভদ্রমহোদয়গণ, সহকর্মী, বন্ধু এবং পরিবারের সদস্যরা, আজ আমরা একত্রিত হয়েছি আমাদের ভাই, সহকর্মী এবং বন্ধু নানার মর্মান্তিক ও অকাল মৃত্যুতে শোক প্রকাশ করতে। নানা, যদিও মৃত্যুর সময় আর অ্যাপোজি ব্যাংকের সাথে ছিলেন না, তবুও তিনি আমাদের পরিবারেরই অংশ। তাঁর হৃদরোগে আক্রান্ত হয়ে হঠাৎ মৃত্যু শুধু একটি ব্যক্তিগত ট্র্যাজেডি নয়, এটি আমাদের দেশের অসংখ্য ব্যাংক কর্মচারীর নীরব কষ্টের একটি ভয়ঙ্কর স্মারক।

নানা ছিলেন সততা, মেধা এবং প্রতিশ্রুতির প্রতীক। যখন তিনি আমাদের সাথে কাজ করতেন, তিনি সর্বোচ্চ দিতেন, কারণ তাঁকে বাধ্য করা হতো না, বরং এটি ছিল তাঁর চরিত্রের অংশ। তিনি পরে অন্যান্য সুযোগের সন্ধানে চলে যান, যেমন প্রতিটি পেশাদারের অধিকার রয়েছে। কিন্তু আজ তিনি আমাদের মাঝে নেই, কারণ তিনি দুর্বল বা অসতর্ক ছিলেন না, বরং যে ব্যবস্থায় তিনি ছিলেন তা ছিল যে কোনো মানব শরীরের সহ্য ক্ষমতার বাইরে।

আসুন আমরা ভান না করি- সত্যি কথা বলি যদিও তা তিক্ত

ব্যাংকিং খাত জুড়ে তরুণরা চুক্তি স্বাক্ষর করে যেখানে আট ঘণ্টা কাজের কথা বলা হয়; কিন্তু তাঁরা বারো, চৌদ্দ, এমনকি কখনো কখনো ষোলো ঘণ্টা পর্যন্ত কাজ করে থাকে। তাঁরা মধ্যরাতে অফিস ছেড়ে যায়, কিন্তু ভোর হওয়ার আগেই আবার ফিরে আসে। তাঁদের টেনে আনা হয় সকাল সাড়ে ছয়টার মিটিংয়ে এবং সন্ধ্যা সাতটার কলগুলিতে, যেখানে চাহিদার কোনো সীমা নেই। মানব শরীর এই বোঝা চিরকাল বহন করতে পারে না। আর তাই আজ আমরা এখানে দাঁড়িয়ে সেই মূল্য দেখছি যা নানা দিয়েছেন।

আমাদের ভাই শুধু হৃদরোগে মারা যাননি, তিনি একটি ব্যবস্থার শিকার হয়েছেন যা নিষ্ঠাকে অপব্যবহার করে। তিনি এমন একটি সংস্কৃতির শিকার হয়েছেন যা লক্ষ্য এবং সময়সীমাকে মানুষের জীবনের চেয়ে বেশি মূল্য দেয়। তিনি মারা গেছেন কারণ নেতা, নিয়ন্ত্রক, পরিচালক এবং ম্যানেজাররা কর্মচারীদের নীরব কান্নাকে উপেক্ষা করছেন। এবং মনে রাখবেন, আমরা যদি এই ব্যবস্থার পরিবর্তন না করি, তাহলে অনেককেই ভবিষ্যতে একই পরিণতির সম্মুখীন হতে হবে।

আমার মনে অনেক ব্যথা, তারপরও দৃঢ়তার সাথে বলতে চাই: “যথেষ্ট হয়েছে, আর নয়”। ব্যাংকগুলো হাসপাতাল নয়। যদি কোনো মিটিং সকাল সাড়ে ছয়টার বদলে সকাল সাড়ে নয়টায় হয়, তাহলে কেউ মারা যাবে না। যদি কোনো রিপোর্ট আজ রাত দুটোর বদলে আগামীকাল শেষে হয়, তাহলেও কেউ মারা যাবে না। কিন্তু মানুষ মারা যায় যখন তাঁদের ক্লান্ত করে কাজ করা হয়, বিশ্রাম থেকে বঞ্চিত করা হয় এবং অসীম চাহিদায় গ্রাস করা হয়।

ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা হিসেবে আমাদের নিজেদেরকে জিজ্ঞাসা করা উচিত; "আমরা কি চাইব আমাদের সন্তানরা এমন পরিস্থিতি ভোগ করুক যা আমরা অন্যের সন্তানদের ওপর চাপিয়ে দিচ্ছি?" যদি উত্তর না হয়, তাহলে আমরা কেন এটি অনুমোদন করি? আজ, যখন আমরা নানাকে সমাধিস্থ করছি, আমি চাই আমরা তাঁকে শুধু শোকে নয়, দৃঢ় সংকল্পে স্মরণ করি। তাঁর মৃত্যু যেন একটি টার্নিং পয়েন্ট হয়। এটি আমাদের স্মরণ করিয়ে দিক যে, ব্যাংকাররা মানুষ, যন্ত্র নয়। এটি আমাদের স্মরণ করিয়ে দিক, চুক্তি মেনে চলতে হবে, স্বাস্থ্য রক্ষা করতে হবে এবং আত্মমর্যাদার সাথে কাজ করার পরিবেশ সৃষ্টি করতে হবে।

শান্তিতে থাকো, আমার ভাই। তুমি তোমার সেরাটা দিয়েছে, এবং তা যথেষ্ট ছিল। তোমার স্মৃতি যেন একটি শিল্পে পরিবর্তন আনে যা তাৎক্ষণিকভাবে প্রয়োজন। এবং তোমার গল্প যেন আর কোনো পরিবারে পুনরাবৃত্তি না হয়। বিদায়, নানা। তোমার আত্মা শান্তি পাক।

থিওচারিস, অ্যাপোজি ব্যাংকের সিইওর সাক্ষাৎকার

থিওচারিস যখন মঞ্চ থেকে সরে এলেন, তাঁর কথাগুলো বাতাসে ঝুলে থাকল এবং উপস্থিত সকলের মনে গভীর প্রতিফলন তৈরি করল। গির্জা নিস্তব্ধ ছিল, শুধুমাত্র উপস্থিতদের বোবা কান্নার শব্দ শোনা যাচ্ছিল। যখন অনুষ্ঠান শেষ হলো এবং লোকেরা বের হতে শুরু করল, তখন একজন সাংবাদিক গির্জার প্রাঙ্গণে থিওচারিসের কাছে এলেন। থিওচারিসের চোখে তখনও কান্নার অশ্রু ছিল, কিন্তু তাঁর কণ্ঠে সেই দৃঢ়তা ছিল যা তাঁর শ্রদ্ধাঞ্জলিকে চিহ্নিত করেছিল।

সাংবাদিক: মিস্টার থিওচারিস, ব্যাংকগুলোর কাজের পরিবেশ নিয়ে ক্রমবর্ধমান উদ্বেগ রয়েছে। অনেক কর্মচারী দাবি করেন, তাঁদের চুক্তির চেয়ে অনেক বেশি কাজ করতে হয়। আপনি এ ব্যাপারে কী বলবেন?

থিওচারিস: আমি খুব স্পষ্টভাবে বলব, অনেক ব্যাংকে যা ঘটছে তা শোষণের চেয়ে কম নয়। ঘানার ব্যাংকিং শিল্পে কর্মসংস্থান চুক্তিতে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে আট ঘণ্টা কাজের দিন, সকাল আটটা থেকে বিকেল পাঁচটা, এক ঘণ্টার বিরতি সহ। কিন্তু বাস্তবে, কিছু কর্মী দশ ঘণ্টা, কখনো কখনো বারো ঘণ্টা কাজ করছে। আমি এমন কর্মীদের কথা জানি যাঁরা রাত দুটো পর্যন্ত থাকেন এবং তাঁদের সকাল সাতটায় আবার আসতে হয়। এটি নিষ্ঠা নয়; এটি শোষণ।

সাংবাদিক: কিন্তু কিছু লোক যুক্তি দিয়ে, ব্যাংকিং একটি উচ্চচাপের শিল্প। ওভারটাইম কি অনিবার্য নয়?

থিওচারিস: সংস্থার ভালোর জন্য মাঝে মাঝে ওভারটাইম ঠিক আছে, আমরা সবাই তা বুঝি। কিন্তু যখন দীর্ঘ সময় কাজ করা নিয়মে পরিণত হয়, তখন এটি মানুষকে ধ্বংস করে। আমরা দেখেছি ব্যাংক কর্মচারীদের মধ্যে উচ্চ রক্তচাপ, ডায়াবেটিস এবং হৃদরোগের মতো জটিল রোগের প্রকোপ

বাড়ছে। বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা সতর্ক করেছে, সপ্তাহে ৫৫ ঘণ্টার বেশি কাজ করলে স্ট্রোক এবং

হৃদরোগের ঝুঁকি বাড়ে। এটি উচ্চচাপের বিষয় নয়; এটি মানুষের জীবনের বিষয়।

সাংবাদিক: স্বাস্থ্যের বাইরে, আইনি দিক সম্পর্কে কী বলবেন?

থিওচারিস: আইন স্পষ্ট। ঘানা শ্রমআইন- ধারা ৩৩ বলে যে সাধারণ কাজের সময় দিনে আট ঘণ্টা এবং সপ্তাহে চল্লিশ ঘণ্টার বেশি হবে না। তদুপরি, ওভারটাইমের জন্য ক্ষতিপূরণ দিতে হবে। কিন্তু ব্যাংকগুলো এই অজুহাত দেয় যে এটি ব্যবসার প্রকৃতি। যদি এটি সত্যিই ব্যবসার প্রকৃতি হয়, তাহলে কেন চুক্তি সংশোধন করা হয় না? কেন আট ঘণ্টার চুক্তি রেখে বিনা মজুরিতে শ্রম নেওয়া হয়? আসুন আমরা এটিকে তার সঠিক নামে ডাকি, কর্মচারীদের কাছ থেকে চুরি।

সাংবাদিক: আমরা অদ্ভুত সময়ে মিটিং নিয়ে অভিযোগও শুনেছি। এটি কি সত্যিই সাধারণ?

থিওচারিস: দুর্ভাগ্যবশত, খুব সাধারণ। কর্মীদের সকাল সাড়ে ছয়টায় বা সন্ধ্যা সাতটায় জুম কলগুলিতে যোগ দিতে বাধ্য করা হয়। মাঝে মাঝে নয়, নিয়মিত। বলুন তো, কী কারণে সকাল সাড়ে ছয়টার মিটিং সকাল সাড়ে নয়টায় করা যায় না? সন্ধ্যা সাতটার কল বিকেলে সাড়ে তিনটায় করা যায় না কেন? ব্যাংকগুলো হাসপাতাল নয়; যদি একটি মিটিং স্বাভাবিক সময়ে পুশ করা হয়, তাহলে কেউ মারা যাবে না। এই সংস্কৃতি অপ্রয়োজনীয়, অস্বাস্থ্যকর এবং অপমানজনক।

সাংবাদিক: কিছু ব্যাংকের ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা জোর দিয়ে বলেন, কর্মীদের “কঠিন হওয়া উচিত” কারণ এটি ক্যারিয়ার গড়ার অংশ। আপনি তাঁদের কী বলবেন?

থিওচারিস: আমি বলব, “তাঁদের লজ্জা হওয়া উচিত”। তাঁরা কি চাইবেন তাঁদের নিজের সন্তানরা এরকম পরিস্থিতির মুখোমুখি হোক? যদি না হয়, তাহলে কেন অন্য কারও সন্তানকে এই অবস্থায় ঠেলে দেওয়া হচ্ছে? নেতৃত্ব হলো সহানুভূতি এবং দায়িত্বের, নিপীড়নের নয়। আমরা যা দেখছি তা হলো একটি ব্যবস্থা যেখানে তরুণ পেশাদারদের বলি দেওয়া হচ্ছে, কারণ তাঁদের কোনো বিকল্প নেই। এটি ক্যারিয়ার বৃদ্ধি নয়; এটি ধীরে ধীরে একজন তরুণকে ক্যারিয়ারের ধ্বংসের প্রান্তে পৌঁছে দেয়।

সাংবাদিক: আপনি কি মনে করেন এটি যদি নিয়ন্ত্রণহীনভাবে চলতে থাকে তবে কোনো পরিণতি হবে?

থিওচারিস: অবশ্যই। “মি-টু” আন্দোলনের দিকে তাকান; এটি নীরবে শুরু হয়েছিল, তারপর শক্তিশালী ব্যক্তিত্বদের বিরুদ্ধে মামলা এবং সুনামের পতনে পরিণত হয়েছিল। এখানেও একই ঘটবে। কর্মীরা শেষ পর্যন্ত একত্রিত হয়ে ব্যাংকগুলোর বিরুদ্ধে চুক্তি লঙ্ঘন, শ্রমআইন লঙ্ঘন এবং মানবাধিকার লঙ্ঘনের জন্য মামলা করবে। অপরাধের কোনো মেয়াদ নেই। আজ যাঁরা চোখ বন্ধ করে আছে, তাঁরা আগামীকাল এমন ঝড়ের মুখোমুখি হতে পারে যা তাঁদের ব্যাংকগুলোকে রাতারাতি ধ্বংস করে দিতে পারে।

সাংবাদিক: আপনি কি তাৎক্ষণিকভাবে পরিবর্তন দেখতে চান?

থিওচারিস: তিনটি বিষয়। প্রথমত, আইন মেনে চলুন, আট ঘণ্টার কাজের দিন মেনে চলুন, যদি ওভারটাইম হয় তবে সঠিকভাবে ক্ষতিপূরণ দিন। দ্বিতীয়ত, যুক্তিসঙ্গত সময়ের মধ্যে মিটিং সিডিউল করুন। তৃতীয়ত, কর্পোরেট সংস্কৃতির কেন্দ্রে কর্মচারীদের কল্যাণের কথা মাথায় রাখুন। সুস্থ কর্মীরাই শক্তিশালী ব্যাংক গড়ে তোলে। অতিরিক্ত কাজ করা এবং অসুস্থ কর্মীরা পুরো ব্যবস্থাকে ধ্বংস করতে পারে।

সাংবাদিক: অ্যাপোজি ব্যাংকের বিষয়ে কী নীতি অবলম্বন করছেন ? আপনি কীভাবে নিশ্চিত করেন যে আপনারা আলাদা?

থিওচারিস: অ্যাপোজি ব্যাংকে, আমরা একটি নীতি মেনে চলি। লাভের আগে মানুষ। যদি আমাদের কর্মীরা ভেঙে পড়ে, তাহলে ব্যবসা চালানোর মতো কেউ থাকবে না। আমরা কঠোর কাজের সময় নীতি, ওয়েলনেস প্রোগ্রাম এবং অনিবার্য দেরি শিফটের জন্য নিরাপত্তা ব্যবস্থা প্রয়োগ করেছি। আমরা প্রমাণ করেছি, কর্মচারীদের শোষণ না করেও একটি লাভজনক ব্যাংক চালানো সম্ভব। অন্যদেরও একই কাজ করতে হবে নতুবা যে জবাবদিহিতা আসবে তা মোকাবেলা করতে হবে।

নেতৃত্বের লেন্স: লাভের আগে মানুষ

নানার শেষকৃত্য শেষে সাক্ষাৎকারে থিওচারিস একটি সাহসী দাবি করেছিলেন, “ব্যাংকগুলো হাসপাতাল নয়। যদি কোনো রিপোর্ট আজ রাত দুটোর বদলে আগামীকাল শেষ হয়, তাহলে কেউ মারা যাবে না।” তাঁর কথাগুলো আধুনিক অর্থনীতির কেন্দ্রে নেতৃত্বের একটি দ্বন্দ্ব তুলে ধরেছিল, ব্যাংকগুলোর কি মানুষের জীবন দিয়ে আগ্রাসী লক্ষ্য অর্জন চালিয়ে যাওয়া উচিত? নাকি তাদের উচিত কাজের সংস্কৃতি পুনর্গঠন করে কর্মীদের সুস্থতা রক্ষা করা, এমনকি যদি এর অর্থ স্বল্পমেয়াদী লাভ কম হয়?

অ্যাপোজি ব্যাংকে, থিওচারিস সংস্কার এনেছেন, কঠোর আট ঘণ্টার নীতি, ওয়েলনেস প্রোগ্রাম এবং অনিবার্য দেরি শিফটের জন্য নিরাপত্তা প্রোটোকল। তাঁর দর্শন ছিল স্পষ্ট, সুস্থ কর্মীরাই শক্তিশালী ব্যাংকের ভিত্তি।

স্পষ্টতার মুহূর্ত: অমীমাংসিত প্রশ্ন

নানাকে সমাধিস্থ করার সময়, তাঁর গল্প কবরের নিস্তব্ধতা অতিক্রম করে একটি প্রশ্ন হিসেবে প্রতিধ্বনিত হয় যা মৃত্যুকে অস্বীকার করে। মানবতার চেয়ে লাভকে বেশি গুরুত্ব দেওয়ার আগে ব্যাংকিং শিল্পকে কতগুলো জীবন বলি দিতে হবে? থিওচারিসের শ্রদ্ধাঞ্জলি হয়তো স্মৃতি থেকে মিলিয়ে যাবে, কিন্তু যে ধাঁধা সবাইকে নাড়া দিয়েছে তা হলো, যদি একটি মিটিং পেছানো বা একটি রিপোর্ট আগামীকাল জমা দেওয়া হলে কেউ মারা না যায়, তাহলে আজ কেন এত মানুষ মারা যাচ্ছে?

ব্যাংক এবং অর্থনীতিবিদদের জন্য শিক্ষা

শ্রম আইন মনে চলা গুরুত্বপূর্ণ

ঘানার শ্রম আইনে সপ্তাহে চল্লিশ ঘণ্টার বেশি কাজের অনুমতি নেই, কিন্তু অনেকে ব্যাংক এটি এড়িয়ে যায়। আইন উপেক্ষা করলে মামলা, জরিমানা এবং সুনামের ক্ষতি হতে পারে।

কর্মচারীর স্বাস্থ্য বনাম ব্যাংকের আর্থিক স্বাস্থ্য

কর্মচারীদের দীর্ঘস্থায়ী মানসিক ও শারীরিক অসুস্থতা সরাসরি উৎপাদনশীলতা এবং লাভকে প্রভাবিত করে সেগুলো প্রতিরোধ করা চিকিৎসার চেয়ে সস্তা।

মিটিং সংস্কৃতি পরিবর্তন করতে হবে

রাতের এবং ভোরের কলগুলি খুব কমই জরুরি। কাজের সময়ের মধ্যে সিডিউলিং মনোবল উন্নত করে এবং আউটপুটকে ক্ষতি করে না।

সহানুভূতি নয় প্রয়োজন সমানুভূতি (এমপ্যাথি) যা নেতৃত্বের একটি সম্পদ

ব্যাংকের ঊর্ধ্বতন ও নেতৃস্থানীয় কর্মকর্তাদের নিজেদেরকে জিজ্ঞাসা করা উচিত, “আমি কি চাইব আমার সন্তানরা এমন পরিস্থিতি ভোগ করুক যা আমরা অন্যের সন্তানদের ওপর চাপিয়ে দিচ্ছি?” যদি উত্তর না হয়, তাহলে সংস্কার অনেক আগেই প্রয়োজন ছিল।

দীর্ঘমেয়াদী লাভের জন্য মানবসম্পদ প্রয়োজন

শোষিত কর্মীরা স্বল্প সময়ের জন্য পারফরম্যান্স দিতে পারে, কিন্তু অনুপ্রাণিত এবং সুস্থ কর্মীরা টেকসই প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলতে সাহায্য করে।

নিজেদের আলোচনার জন্য অমীমাংসিত পাঁচটি প্রশ্ন

১. থিওচারিস কি শোকেকৃত্যের মঞ্চ ব্যবহার করে ব্যাংকিং ব্যবস্থার সমালোচনা করার জন্য সঠিক ছিলেন, নাকি এটি অনুপযুক্ত ছিল?

২. ব্যাংকিং শিল্প কি তার প্রকৃতিগতভাবে উচ্চচাপের কাজের পরিবেশ এড়াতে পারে?

৩. ব্যাংকিং শিল্পের প্রতিযোগিতাকে ক্ষুণ্ণ না করে নিয়ন্ত্রকরা কীভাবে শ্রম আইন প্রয়োগ করতে পারেন?

৪. কর্মচারীদের মামলা কি “মি-টু” আন্দোলনের মতো হলিউড এবং কর্পোরেট বোর্ডরুমগুলিকে পরিবর্তন করার মতো ব্যাংকিং খাতকে পরিবর্তন করতে পারে?

৫. লাভের লক্ষ্য এবং কর্মীদের সুস্থতার ভারসাম্য বজায় রাখতে ব্যাংকগুলোর কী কী ব্যবহারিক পদক্ষেপ নেওয়া উচিত?

© 2026 আপনার নিউজ পোর্টাল। সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত।
এই প্রতিবেদনটি আমাদের ওয়েবসাইট থেকে ডাউনলোড করা হয়েছে।