

بررسی نحوه تعامل با افشای فساد در حقوق اداری

مهسا شعبانی*

مقدمه

نوشتار حاضر موضوع «نحوه تعامل با کارمند افشاگر» را از چند جنبه مورد بحث قرار می‌دهد. اول اینکه کارمند افشاگر به عنوان عنصر نظارتی و کنترلی در اداره عمل می‌کند و از رهگذر تدوین قوانین و مقررات معطوف به این نوع نظارت، رابطه بین کارمند و مقام دریافت کننده گزارش نظام مند می‌شود. دوم این که بررسی تطبیقی قوانین حمایتی موجود از کارمندان افشاگر در کشورهای مختلف بر این مطلب صحنه می‌گذارد که این قوانین و مقررات، در ترویج روحیه توجه به کار و هم چنین کمک به اجرای قانون مؤثر می‌باشند. شاید در ابتدا این سؤال مطرح شود که با وجود نهادهای نظارتی بی‌شمار در سیستم سیاسی و اداری (مانند سازمان بازرسی کل کشور، دیوان عدالت اداری و همچنین سایر نهادهای نظارتی مجلس شورای اسلامی مثل کمیسیون اصل ۹۰) چه نیازی به نظارت از سوی کارمندان است؟ مطالعه ویژگی‌های نظارت توسط کارمند افشاگر تا حدودی این مسئله را روشن خواهد کرد که در واقع این نوع نظارت از ضعف‌های سایر نظارت‌ها به دور است و نتایج بهتری را به بار خواهد آورد. در نوشتار حاضر پس از تعریف مفاهیم کلیدی، مبانی حمایت از کارمند افشاگر، انواع گزارش‌دهی یا افشاگری و مکانیزم‌های حمایتی از کارمندان افشاگر با بررسی تطبیقی قوانین و مقررات موجود در نظام‌های مختلف حقوقی مطالعه

* دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه شهید بهشتی.

خواهد شد و در نهایت وضعیت تعامل با کارمند افشاگر در نظام حقوقی ایران تبیین شده و راهکارهایی در این زمینه ارائه خواهد شد.

تعریف مفاهیم کلیدی

کارمند افشاگر^۱: کارمند فعلی یا سابق سازمان که رفتار نادرست یا تخلفی را که در داخل سازمان مشاهده کرده گزارش می‌کند. این عمل به مثابه شیپور یا آژیر خطری است که در جامعه به صدا درمی‌آید و از وقوع عمل غیرقانونی خبر می‌دهد. پیشینه کلمه «افشاگر» به سنت به صدا درآوردن سوت از سوی نگهبانان در هنگام وقوع خطر برمی‌گردد. صدای سوت از یک طرف باعث می‌شود که مسئولان از وقوع خطر (که اینجا به معنای تخلف است) در محل خاصی آگاهی پیدا کنند و اقدام مقتضی را انجام دهند و از طرف دیگر سایر مردم را از وقوع خطر آگاه می‌سازد تا در مواقع لزوم از خطر دوری کنند.

رفتار نادرست^۲: به طور کلی منظور از رفتار نادرست تخلف از قاعده، قانون و مقررات است و یا مواردی که برخلاف منفعت عمومی^۳ باشد. برای مثال اعمالی که سلامت افراد را تهدید کند و یا فساد اداری و دریافت رشوه را اشاعه دهد مثال‌هایی از رفتار نادرست هستند. در واقع شاید بتوان گفت تخلف باید به حدی جدی باشد که در صورت اثبات، منجر به یک پیگیری قضایی یا یک مجازات اداری مثل اخراج شود.

مرجع گزارش: مرجع گزارش تخلف می‌تواند درونی^۴ یا بیرونی^۵ باشد. درونی به این معنا که کارمند به نهاد معین شده در داخل سازمان برای مثال به رئیس سازمان گزارش دهد و بیرونی به این معنا که افراد یا نهادهای خارج از سازمان مربوطه یا رسانه‌ها گزارش را دریافت کنند. موضوع افشاگری باید متناسب به یک نهاد یا مقام عمومی باشد.

-
1. Whistleblower
 2. Improper Conduct
 3. Public Interest
 4. Internal
 5. External

الف : مبانی تعامل با کارمند افشاگر

۱. کارمند افشاگر به مثابه نهاد نظارتی

یکی از مهم‌ترین مبانی حمایت از کارمندان افشاگر، حمایت از نقش نظارتی آنها در اداره است. در توضیح این مسئله باید گفت امروزه مؤسسات نقش مهمی را در زندگی ما ایفا می‌کنند. در حقیقت شکل‌گیری مؤسسات از لوازم زندگی جمعی است و نظارت مؤثر یکی از روش‌هایی است که می‌تواند کارایی یک نهاد یا سازمان را تضمین کند. بنابراین یافتن روش‌های افزایش کارایی این مؤسسات همواره مدنظر بوده و ایجاد نهادهای نظارتی برای کنترل مؤسسات ضروری تلقی شده است. برخی از این نظارت‌ها از سوی نهادهای خارج از اداره انجام می‌شود که به «نظارت بیرونی» معروف است و برخی دیگر به صورت درون سازمانی است که به «نظارت درونی» شهرت یافته است.^۱ به نظر می‌رسد حمایت از کارمند افشاگر به منظور تکمیل نهادهای نظارتی سنتی و مدرن ضرورت یافته است تا کارمند به عنوان یک ناظر در صورت مشاهده تخلف، گزارش دهد. نهادهای نظارتی همواره با مشکل عدم دسترسی کامل و درست به اطلاعات درون سازمانی روبه‌رو بوده‌اند، در صورتی که کارمند اولین کسی است که از وقوع تخلف به صورت مستقیم آگاهی پیدا می‌کند. با توجه به ویژگی‌های خاصی که نظارت از سوی کارمند افشاگر دارد، می‌توان وی را یکی از مناسب‌ترین ارکان نظارتی به شمار آورد؛ با حمایت از کارمند افشاگر در حقیقت نظارت درونی در برابر نظارت بیرونی تحقق می‌یابد. همچنین در باب نقش نظارتی کارمند افشاگر، توجه به این نکته ضروری است که نظارت از طریق کارمندان اداره تفاوت‌های اساسی با سایر نهادهای نظارتی سازماندهی شده درونی و بیرونی اداره دارد که مهم‌ترین این تفاوت‌ها در «اتفاقی بودن» نظارت کارمند در برابر نظارت «مستمر» سایر نهادها است.

در توصیف ویژگی‌های نظام نظارتی مطلوب می‌توان گفت که نظارت باید گسترده و مؤثر باشد. گسترده بودن به معنای تعدد مراجع نظارتی نیست بلکه در واقع به این معناست که بر همه مراجع قدرت نظارت داشته باشند. کارمند افشاگر می‌تواند به تحقق این امر کمک کند؛ چرا که در تمام قسمت‌های اداره حضور دارد و می‌تواند تمام

۱. برای جزئیات بیشتر، رجوع کنید به: راسخ، محمد (زیر چاپ)، «نظام نظارت و تعادل در منظومه حقوق اساسی ایران»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

اعمال اداره را تحت نظارت خود قرار دهد. از سوی دیگر نظارت می‌تواند از زوایای مختلف صورت پذیرد؛ اگر کارمند افشاگر به خوبی به قوانین و مقررات و وظایف اداره آشنا باشد، می‌تواند با مشاهده اعمال خلاف قانون آنها را تشخیص داده و وقوع آنها را گزارش دهد. از جمله این موارد هنگامی است که مقام اداری خارج از حوزه صلاحیت خود عمل کند.^۱ به طور کلی نظارت یکی از ارکان مهم تحقق حاکمیت قانون است و بدون نظام نظارتی مؤثر و کامل حاکمیت قانون به معنای دقیق کلمه انجام نخواهد شد. یکی از مبانی حمایت از کارمندان افشاگر، کمک به تحقق اصول شفافیت^۲ و پاسخگویی^۳ در اداره است.^۴ در این راستا، از کارمند به عنوان یکی از ارکان تحقق حاکمیت قانون، که انتظار می‌رود با مشاهده تخلف و انحراف، موضوع را به مراجع بالاتر گزارش داده و بدین ترتیب راه قانون شکنی را ناهموار سازد و در جهت مصالح عمومی اقدام کند. این امر باعث شده است عده‌ای از کارمند افشاگر به عنوان یکی از اجزای ضروری برای اجرای مؤثر قوانین و مقررات در جوامع فعلی یاد کنند.^۵ همچنین وجود کارمندان افشاگر از این نظر مفید است که هشداری برای کارمندان متخلف به شمار می‌آید تا در هنگام ارتکاب تخلف همواره بدانند ممکن است تخلف آنها، از سوی کارمندان دیگر فاش شود.^۶ در واقع در دهه‌های اخیر ضرورت دستیابی به اطلاعات در قالب حق دستیابی آزاد به اطلاعات^۷ در کنار سایر دلایل به پشتیبانی از قوانین حمایتی از کارمندان افشاگر پرداخته است.^۸

۱. امیرارجمند، اردشیر (۱۳۸۵)، جزوه درس حقوق اداری ایران، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، نیمسال اول ۱۳۸۵-۱۳۸۶.

2. Transparency.

3. Accountability.

4. For more details see also: Harris, Howard (2007), "Promotion Of Transparency Through Public Inquiry: Oil-for-Food, the Volcker and Cole Inquiries, And Australia's Wheat Exports To Iraq", Available Online At: www.papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1000065.

5. Kreinr Ramirez, Mary (2007), "Blowing the Whistle on Whistleblower Protection: A Tale of Reform Versus Power", in University of Cincinnati Law Review, Vol. 76, p. 185.

6. Ventry, J. Dennis (2008), "Whistleblowers and Qui Tam For Tax": in Washington College of Law Research Paper, p.6, Available online at: <http://ssrn.com/abstract=1020182>.

7. Right to free access to information.

۸. در واقع دسترسی به اطلاعات در کنار هدف مهم‌تر دیگری قرار می‌گیرد و آن تغییر فرهنگ روابط کاری است که منجر به بالا رفتن فرهنگ توجه (attention) در بین کارمندان می‌شود.

از سوی دیگر، در برخی کشورها قوانین حمایت از کارمندان افشاگر در بردارنده یک نظام حقوقی است که حق مدیر در اداره کارمندان، حق سرمایه‌گذاران بر تجارت صادقانه، حق جامعه بر ایمنی و سلامتی و تکلیف حکومت برای حمایت از شهروندان از رهگذر متابعت از قانون را مورد شناسایی و حمایت قرار می‌دهد.^۱ به کمک قوانین، مدیران و کارفرمایان فرصت می‌یابند کارمندان و کارگران خود را به خوبی مدیریت کنند. سرمایه‌گذاران می‌توانند نسبت به درستی نحوه تجارت مجریان با سرمایه‌هایشان اطمینان حاصل کنند، همچنین حق افراد جامعه نسبت به ایمنی و سلامت که منوط به حاکمیت قانون است مورد حمایت قرار می‌گیرد. روشن است که حمایت از کارمندان افشاگر ریشه در اصولی دارد که همگان از پیش بر ضرورت وجودی آن اتفاق نظر داشته‌اند.

۲. مبانی اخلاقی منع کارمندان از افشاگری

یکی از مسائلی که در مورد کارمند افشاگر مطرح می‌شود جنبه اخلاقی آن است. این بحث توسط برخی از منتقدین حمایت از کارمندان افشاگر مطرح شد که معتقدند عمل کارمند افشاگر همانند جاسوسی بوده و بنابراین برخلاف فضایل اخلاقی است. این امر باعث می‌شود که کارمند در یک دوراهی اخلاقی قرار گیرد: افشاگری در راه منافع عمومی یا وفاداری به همکاران یا مدیر خود که مرتکب تخلف شده‌اند؟^۲ اما موافقان عنوان کرده‌اند که عمل کارمند افشاگر کاملاً اخلاقی است زیرا باعث جلوگیری از یک عمل خلاف قانون می‌شود و به این ترتیب نمی‌گذارد حق کسی ضایع شود. چرا که وقوع هر عمل خلاف در اداره، به صورت غیرمستقیم حق شهروندان را ضایع می‌کند. پس کارمند افشاگر با اینکه با افشاگری خود موقعیت شغلی و شخصی خود را در جامعه به خطر می‌اندازد ولی در نهایت باعث می‌شود که جلوی ارتکاب یک عمل خلاف قانون در اداره گرفته شود.^۳ این امر باعث می‌شود از کارمندان افشاگر با عنوان افرادی از خود گذشته یاد شود که دارای خصوصیات اخلاقی نوع‌دوستانه هستند.

1. Kreinr Ramirez, Mary (2007), *op.cit*, p.188

2. Mansbach, Abraham (2007), "Political Surplus of Whistleblowing: A Case Study": In *Business Ethics: A European Review*, Vol.16, No. 2, p. 124.

3. Alford, Fred (2001), "Whistleblowers and the narrative of Ethics", In *Journal of Social Philosophy*, Vol.32, No.3, p. 402.

در یک نگاه کلی به نظر می‌رسد در بسیاری از موارد آنچه که کارمند افشاگر را به گزارش تخلف صورت گرفته سوق می‌دهد، انگیزه‌های اخلاقی است. به این معنا که از نظر اخلاقی، کارمند افشاگر خود را موظف به گزارش قانون‌شکنی می‌داند هر چند که عملاً هیچ تکلیف یا اجبار قانونی برای این گزارش‌دهی وجود ندارد. این امر ناشی از آن است که کارمند افشاگر نتیجه نقض قانون را در نهایت به ضرر شهروندان می‌بیند.^۱ هر چند که عده‌ای نگران به خطر افتادن فضیلت‌های اخلاقی از رهگذر این بحث هستند، اما این نگرانی زمانی که در برابر اهمیت کارآمدی نهاد قرار می‌گیرد، کم‌رنگ می‌شود.

۳. ترویج فرهنگ تجسس یا توجه؟

باید توجه داشت که حمایت از کارمند افشاگر به تنهایی برای کارایی این نوع اطلاع‌رسانی کافی نیست. زیرا ابتدا باید این مسئله روشن شود که هدف از طراحی یک سیستم حمایتی، تبدیل کارمندان به یک نهاد نظارتی متجسس نمی‌باشد. بلکه هدف از مقررات‌گذاری و فرهنگ‌سازی در این زمینه آن است که توجه کارمندان نسبت به کار و مسائل مربوط به آن بیشتر شود و بدین ترتیب کارآمدی اداره افزایش یابد. همچنین در صورت لزوم برای جلوگیری از گمانه‌زنی‌ها و ادعاهای بی‌مورد باید مجازات‌هایی را نیز علیه گزارش‌های مغرضانه و نادرست پیش‌بینی کرد.

همچنین تصویب قوانین حمایت از کارمندان افشاگر نتایج بلندمدتی عاید در پی خواهد داشت. آنچه که از این قوانین انتظار می‌رود تأثیرات آموزشی و قدرت آن در تغییر پایه‌های فرهنگ کارمندی است. همان‌طور که نخست‌وزیر انگلستان در آغاز روند تصویب یکی از قوانین مرتبط این کشور بیان می‌کند، هدف از تصویب این قانون چیزی فراتر از تغییر چهارچوب‌های حقوقی موجود است و آن چیزی نیست جز تغییر فرهنگ روابط شغلی. غالباً گفته می‌شود تغییر فرهنگ از طریق تغییر چهارچوب‌های حقوقی میسر نیست، اما تغییر قانون می‌تواند با ایفای نقش کنشگری در جامعه تأثیرگذار باشد و فهم مسئله را بالا نیز ببرد و از توسعه آن حمایت کند.^۲ رابطه مشارکت و همکاری بین کارمندان و نهادهای مدیریتی را باید ارتقا داد. در این صورت افشاگری

1. Alford, Fred (2001), *op.cit.*, p.407.
 Gobert, James & 2. Punch, Maurice (2000), "Whistleblower, the Public Interest and the Public Interest Disclosure Act 1998", in *The Modern Law Review*, Blackwell Publishers, Vol. 63, p. 50.

کارمندان این تحول سرآغاز یک روند اصلاحی خواهد بود که مبتنی است بر گزارش اطلاعات به منظور اصلاح نواقص موجود و نه تخریب یک نهاد یا مدیر یا کارمند دیگر.

در حقیقت به جای آن که پیغام‌رسان را مورد تهاجم قرار دهیم باید به پیغام او توجه کنیم. پیغامی که در جهت اصلاح نظام اداری است و نه تخریب افراد و شاید به همین دلیل است که بیشتر از اطلاع‌رسانی درونی استقبال شده است. بر این اساس، هنگامی که صحبت از کارمند افشاگر می‌شود باید به این نکته توجه داشت که حمایت از کارمند افشاگر در نهایت به نفع افراد جامعه خواهد بود و به همین دلیل کارمند افشاگر باید مورد تقدیر قرار گیرد، بویژه به دلیل اینکه به خاطر تهدیدات جدی که پس از افشاگری نسبت به کارمند افشاگر ممکن است اعمال شود، تعداد کمتری از کارمندان تمایل به افشاگری دارند.

ب) انواع گزارش‌دهی یا افشاگری

برای اینکه گزارش کارمند مورد پیگیری قرار گیرد و از حمایت نیز برخوردار باشد، بایستی روند گزارش‌دهی به طور صحیح دنبال شود. در مرحله اول باید به این سؤال پاسخ داده شود که افشاگری از چه چیزی؟ در این راستا باید مواردی که کارمند مجاز به گزارش آنها خواهد بود مشخص شود؛ به عنوان مثال، می‌توان در قانون مربوطه ذکر کرد که کارمند در صورت مشاهده هرگونه تخلف از قانون، فساد اداری و اعمال خلاف منفعت عمومی، موارد را گزارش دهد.^۱ در سیستم‌های حقوق نوشته^۲ این موارد احصاء شده است، ولی با نقد انعطاف‌ناپذیری روبروست. در مقابل عدم ذکر موارد در سیستم‌های حقوقی کامن‌لا^۳ نیز خطر برداشت موسع از مفهوم منفعت عمومی را به دنبال دارد که احتمالاً تالی فاسدهای بسیاری نیز خواهد بود.

در مرحله بعد، باید این مسئله روشن شود که افشاگری به چه کسی؟ در اینجا با تقسیم‌بندی افشاگری بیرونی و درونی روبه‌رو هستیم. افشاگری بیرونی زمانی است که کارمند اطلاعات و گزارش خود را در اختیار افراد یا نهادهایی خارج از سازمان قرار می‌دهد یا آن را از طریق رسانه‌های عمومی منتشر می‌کند، اما در افشاگری درونی

1. Whistleblowers Protection Act 2001 Procedures.

2. Civil Law.

3. Common Law.

گزارش به نهاد مشخصی در درون سازمان داده می‌شود؛ افشاگری درونی ایجاب می‌کند تشکیلاتی در درون اداره آماده دریافت گزارش کارمند باشد که البته این تشکیلات یا نهاد هماهنگ‌کننده^۱ در قبال اطلاعات دریافتی، باید وظایفی را برای حمایت از کارمند در برابر انتقام‌گیری‌ها و ناملايمات بر عهده گیرد. همچنین ناگفته پیداست که نهاد مزبور وظیفه حفاظت از اطلاعات موجود را نیز به عهده خواهد داشت. افشاگری درونی بر افشاگری بیرونی ارجحیت دارد و به همین دلیل اقدامات حمایتی بیشتری نسبت به آن انجام می‌شود. علاوه بر این، در رابطه با خشونت‌های ناشی از افشاگری مشاهده شده که در افشاگری بیرونی میزان خشونت‌های معطوف به کارمند افشاگر ده تا پانزده درصد بیشتر بوده است.^۲ در نهایت اینکه کارایی و مؤثر بودن افشاگری درونی برای حل مشکل بیشتر است.

ج) سیستم بازرسی و تحقیق درباره موارد افشا شده

بعد از اینکه نهاد مربوطه اطلاعات به دست آمده را از جهت صحت و سقم و سایر مسائل ارزیابی کرد، نوبت به بازرسی و تحقیق پیرامون گزارش می‌رسد. در مرحله اول نهاد مربوطه باید اطلاعات تکمیلی راجع به موضوع را جمع‌آوری کند و اسناد و مدارک لازم را به دست آورد. در این مرحله سرعت عمل در پیگیری قضیه لازم است، زیرا بیم از بین بردن اسناد و مدارک از طرف متخلفین وجود دارد. نهاد بازرسی باید بی‌طرفی خود را در بازرسی حفظ کند. در طول بازرسی ممکن است به توضیح و کمک کارمند افشاگر نیاز باشد. با رعایت شرایط مربوط به حق محرمانگی، کارمند به پاسخ‌گویی فراخوانده خواهد شد. افرادی که بازرسی را انجام می‌دهند نباید در این پرونده نفع شخصی داشته باشند و در پایان اینکه فرد موضوع افشاگر باید فرصت دفاع از خود را داشته باشد و قبل از صدور هر حکمی دفاعیات خود را بیان کند.

هم چنین در برخی از قوانین و مقررات پیش‌بینی شده است که کارمند افشاگر در جریان کامل دادرسی و رسیدگی به تخلف، قرار گیرد. به علاوه دلایل مربوط به حکم صادر شده در مورد تخلف نیز باید به اطلاع کارمند افشاگر رسانده شود.^۳ به نظر می‌-

1. Coordinator.

2. Sawyer, Kim & Johnson, Jackie & Holub, Mark (In progress), "The Necessary Illegitimacy of the Whistleblower", Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=917316.

3. "Whistleblowers Protection Act 2001 Procedures" Available online at: <http://www.dpi.vic.gov.au/>

رسد این اطلاع‌رسانی به این علت باشد که کارمند افشاگر بداند عملی که انجام داده مؤثر بوده و به نتیجه رسیده است. در غیر این صورت کارمند افشاگر ممکن است به خاطر بی‌فایده بودن گزارش‌دهی در موارد بعدی از گزارش تخلف دل‌سرد شود. مسئله‌ای که اینجا مطرح می‌شود مربوط به زمانی است که موضوع افشا شده و تخلف مورد نظر، اقدامی بر خلاف منافع عمومی باشد. در این صورت نهاد بازرس درون سازمان موظف است مسئله را به ارگان ناظر بیرونی برای بازرسی و تحقیق گزارش دهد.

در مجموع باید گفت قوانین و مقررات معطوف به نظام حمایتی از کارمند افشاگر باید تمثیت‌کننده تمام روند گزارش‌دهی توسط کارمند افشاگر باشد. همچنین باید با این مقررات هم حقوق کارمند افشاگر مورد حمایت قرار گیرد و هم از صحت گزارش واصل شده، اطمینان کامل به دست آید.

د) مکانیزم‌های حمایتی از کارمندان افشاگر

در مورد مسئله کارمند افشاگر همواره دو دیدگاه متفاوت وجود داشته است که منجر به شکل‌گیری نظرات موافق و مخالف در باب اقدامات حمایتی از آن شده است. یکی رویکرد منفی که از کارمند افشاگر به عنوان جاسوس یاد می‌کند و دیگری رویکرد مثبت که کارمند افشاگر را کسی می‌داند که در راه خدمت به منفعت عمومی منافع خود را به خطر می‌اندازد و خود را در برابر تخلفی که روی داده و او از وقوع آن مطلع گردیده است، مسئول می‌داند. با توجه به این که معمولاً موارد افشا شده به گونه‌ای نیست که منجر به ایجاد منفعت قابل توجهی برای کارمند افشاگر شود و هم چنین طرح آن برای رسانه‌های عمومی نیز مطلوبیت چندانی ندارد، شائبه منفعت‌گرایی قوی به نظر نمی‌رسد.^۱

در مورد انواع حمایت از کارمندان افشاگر می‌توان سه روش عمده را مورد توجه قرار داد: اول مقررات حمایتی که ضد خشونت‌های احتمالی علیه کارمندان افشاگر باشند.^۲ دوم نظام حمایتی مبتنی بر پاداش برای حمایت از کارمند افشاگر^۳ تا از این

DPI/dpincor.nsf/childdocs/A78D907D4A12C4B4CA256EBE001E2E71?open.

1. "Whistleblower" (2006), "In Wikipedia, the Free Encyclopedia", Available at: <http://en.wikipedia.org/wiki/Whistleblower>.

2. Retaliation-Based Remedies.

3. Retaliation-Based Remedies.

طریق آنان را به افشاگری ترغیب کنند و سوم در نظر گرفتن مکانیزم‌های تشویقی برای مدیران و کارفرمایانی که روحیه گزارش‌دهی را در بین کارمندان خود تقویت می‌کنند. همچنین در برخی از قوانین حمایتی راهکارهایی در ارتباط با افشاگری اجباری مقرر شده است. از نظر موافقان افشاگری اجباری، این امر در بلندمدت منجر به بالا رفتن روحیه افشاگری داوطلبانه خواهد شد و از سوی دیگر مانع از خشونت‌های احتمالی بعدی علیه کارمندان افشاگر جلوگیری خواهد کرد.^۱ بر این اساس کارمندان ملزم می‌شوند در صورت مشاهده نشانه‌هایی از انجام اعمال خلاف قانون در اداره، به مقام مافوق گزارش دهند.

با مطالعه موارد مختلف افشاگری، این نتیجه حاصل شده است که در اغلب موارد کارمند پس از افشاگری دچار مشکلات بسیاری می‌شود، به حدی که پذیرفتن افشاگری بدون در نظر گرفتن سیستم حمایتی، غیرمنصفانه به نظر می‌رسد. کارمند با افشاگری، منافع نهاد یا افرادی را به خطر می‌اندازد و هر لحظه باید منتظر انتقام‌گیری و رفتارهای خشونت‌آمیز آنها بنا به میزان اهمیت موارد افشا شده باشد. درحقیقت در کنار رفتارهای تهدید کننده غیررسمی نهادها در برابر کارمند افشاگر، برخی تنبیهات نیز اعمال می‌شود تا او را در برابر افکار عمومی نامشروع جلوه دهند زیرا که مشروعیت کارمند افشاگر به منزله صحت گزارش او و عدم مشروعیت سازمان مربوطه خواهد بود. پس سازمان ضروری می‌بیند که برای حفظ موقعیت خود از کارمند افشاگر سلب مشروعیت کند. اقداماتی چون اخراج و قراردادن نام کارمند افشاگر در لیست سیاه^۲ که فرصت‌های شغلی دیگر را نیز از او سلب می‌کند از نتایج این رویکرد است. در کل می‌توان آسیب‌هایی که به کارمند افشاگر وارد می‌شود را در سه دسته آسیب‌ها و تهدیدهای بدنی، ارباب، تبعیض و نامساعد نمودن شرایط شغلی و حرفه‌ای دانست.^۳

این امر باعث شده است که عده‌ای این فرضیه را مطرح کنند که بهتر است کارمند افشاگر به صورت ناشناس اقدام به گزارش‌دهی نماید. در این حالت هم وی از تهدیدات بعدی مصون خواهد ماند و هم گزارش عمل خلاف به نتیجه می‌رسد.

1. Tippett, Elizabeth (2006), "The Promise of Compelled Whistleblowing: What the Corporate Governance Provisions of Sarbanes Oxley- Mean for Employment Law": Available Online At: www.Papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=930226, p. 3.

2. Blacklisting.

3. Vickers, Lucy (2000), "Whistling in the Wind? The Public Interest Disclosure Act 1998", In *Legal Studies*, Vol. 20, Issue 3, Sep 2000, p. 429.

اما در عین حال این مسئله ممکن است به گزارش‌های نادرست و غرض ورزانه‌ای منجر شود. چرا که اگر ضمانت اجرایی برای این‌گونه گزارش‌ها و سوءنیت‌ها وجود نداشته باشد ممکن است گزارش‌ها تنها به راهی برای تخریب دیگران تبدیل شود. می‌توان چنین مسائلی را این‌گونه مورد سنجش قرار داد که اگر گزارش‌دهی به صورت ناشناس در بلندمدت به افزایش گزارش‌های صحیح در باب اعمال خلاف قانون منجر شود در این صورت این روش در تدوین قواعد و مقررات مربوطه مورد حمایت قرار خواهد گرفت.^۱

در عین حال نهاد هماهنگ‌کننده‌ای که اطلاعات را دریافت می‌کند موظف است تدابیری برای محرمانه ماندن هویت کارمند افشاگر و افرادی که موضوع افشاگری هستند بیندیشد. در واقع کارمند افشاگر حق محرمانه ماندن دارد. همچنین ادارات طبق قانون موظفند، مقررات و دستورالعمل‌های مربوط به نحوه افشاگری از سوی کارمندان و همچنین حمایت‌هایی که برای آنها در نظر گرفته شده است را به اطلاع کارمندان برسانند و ترتیبی بدهند که کارمندان از حمایت‌های آتی بر مبنای قانون اطمینان حاصل نمایند.^۲

در مورد موضوع افشاگری نیز باید مراتب به اطلاع نهاد پیگیری‌کننده تخلفات رسانده شود. نهاد دریافت‌کننده اطلاعات موظف است اسناد و مدارک موجود را از کارمند افشاگر مطالبه کند و آنها را حفظ و نگهداری کند و نیز در صورت دریافت اطلاعات به صورت شفاهی آنها را به شکل مکتوب درآورد. این نهاد موظف است که تمام شرایط لازم برای تسهیل اطلاع‌رسانی کارمندان را مهیا کند؛ به عنوان مثال اگر کارمند مطلع، از حضور در محل نهاد برای اطلاع‌رسانی ابا داشته باشد، نهاد باید ترتیب دریافت این اطلاعات را در جایی خارج از اداره بدهد.

البته نباید این نکته را فراموش کرد که هر گونه اقدام حمایتی از جمله تدوین قوانین مرتبط، باید تعادل بین حمایت از منفعت عمومی و منافع سازمان را حفظ کند. در نتیجه در کنار همه این تسهیلات برای اطلاع‌رسانی به کارمند و جلوگیری از گزارش‌های نادرست و خلاف باید یکسری محدودیت‌ها مانند مجازات‌های نقدی در قبال گزارش-

1. Truelson, Judith (1989), "Implication of Whistleblower for Public Administrative Education", In *Policy Studies Review*, Vol. 8, No. 4, p. 872.
2. For example see: California Labor Code Section 1102.5.

های نادرست پیش‌بینی شود. نهاد دریافت‌کننده اطلاعات باید تا حدود اختیاراتش اطلاعات را بررسی و ارزیابی کند.

ه) نگاهی به قوانین و مقررات موجود در کشورهای مختلف

نظام حمایت از کارمند افشاگر از کشوری به کشور دیگر، متفاوت است. در انگلیس «قانون افشاگری در راستای نفع عمومی»^۱ در سال ۱۹۹۸ تصویب شد تا چهارچوب قانونی برای حمایت از افرادی که به سبب گزارش دادن رفتارهای نادرست در معرض خشونت و آسیب قرار می‌گیرند ایجاد کند.

در ایالات متحده قوانین حمایتی، گاه با توجه به مورد گزارش و گاه ایالتی که قضیه آنجا مطرح می‌شود، متفاوت هستند. کمیته قضایی سنا در جریان تصویب یکی از قوانین حمایتی مربوط به کارمند افشاگر، اعلام کرد که این قوانین به وضعیت هر ایالت بستگی دارد؛ به همین دلیل امروزه گستره‌ای وسیع از قوانین ایالتی و فدرالی برای حمایت از کارمندان افشاگر وجود دارد. تصویب اولین قانون حمایتی از کارمند افشاگر در ایالات متحده به سال ۱۹۱۲ برمی‌گردد.^۲ قانون سال ۲۰۰۲ نیز یکی از مهم‌ترین این قوانین است. قانون مذکور با عنوان ساربنز-اوکسلی^۳ یکی از برجسته‌ترین قوانین با رویکرد ضدخشونتی^۴ علیه کارمندان افشاگر است.^۵ هرچند که این قانون نسبت به نهادها و مؤسسات دولتی وضع گردیده است توانسته به عنوان یک روش خوب با رویکرد ضدخشونتی عمل کند و الگوی سایر مؤسسات غیردولتی در وضع قوانین داخلی باشد.^۶ همچنین در کنار قوانینی که مستقیماً به مسئله کارمند افشاگر می‌پردازند قوانین حمایتی جانبی دیگری نیز به تصویب رسیده است. از جمله قانون دعاوی واهی^۷ که بر طبق آن شخصی که از وقوع دعاوی واهی علیه دولت ایالات متحده اطلاع حاصل کرده است، می‌تواند در دادگاه از جانب دولت علیه شخصی که دعاوی نادرستی را

1. Public Interest Disclosure Act 1998.

2. Lloyd-La Follette Act 1912.

3. Sarbanes-Oxley Act 2002.

4. Anti-Retaliation.

5. See also: Brickey, Kathleen (2003), "From Enron to Worldcom And Beyond: Life & Crime After Sarbanes-Oxley": in *Faculty Working Papers Series*, Paper N. 03-06-01.

6. Griffin, Leslie (2005), "Watch Out For Whistleblowers", In *Public Law and Legal Theory Series 2007-A-29*, Available Online At: www.papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=998130, p.3.

7. False Claims Act.

مطرح کرده است، اقامه دعوی کند. این شخص به «کویی تم»^۱ معروف است. این واژه به معنای کسی است که دعوی را به نفع پادشاه اقامه کند، گویی که به نفع خود اقامه نموده است. بر این اساس، اگر این شخص بتواند در دادگاه ادعای خود را ثابت کند، بخشی از آنچه که عاید دولت ایالات متحده می شود به این شخص یعنی «کویی تم» به عنوان پاداش تعلق خواهد گرفت. این پاداش خود موجب ترغیب افراد و همچنین کارمندان افشاگر برای گزارش چنین تخلفاتی می شود.^۲

معمولاً قوانین مربوط به حمایت از کارمندان افشاگر در برگیرنده دو بخش عمده است. این قوانین در مرحله اول حمایت های لازم از کارمند افشاگر در برابر خشونت های احتمالی که از جانب مدیران و کارفرمایان بر آنها تحمیل خواهد شد را بیان می کند و در مرحله دوم نیز به بیان مکانیزم های گزارش دهی از سوی کارمندان افشاگر و نحوه دریافت و بررسی این گزارش ها توسط مقامات ذیربط می پردازند.^۳ طبق این قوانین کارمند افشاگر که مورد خشونت و ناملایمتی قرار گرفته است، باید در مهلت معین شده، شکایت خود را به نهاد مقرر در قانون ارائه دهد، در غیر این صورت، نمی تواند از حمایت قانون برخوردار شود. طبق این قوانین کسانی که گزارش نادرست بدهند به مجازات های مقرر در قوانین ایالات مربوط محکوم خواهند شد. همچنین «قانون حمایت از نظامیان افشاگر»^۴ نیز از حقوق نظامیانی که با اعضاء کنگره همکاری می کنند دفاع می کند.

علاوه بر انگلیس و آمریکا در ژاپن، استرالیا و نیوزلند نیز قوانین مؤثر حمایتی از کارمند افشاگر تدوین شده است. اما امروزه مواردی از عدم وجود قوانین مناسب حتی در برخی از کشورهای توسعه یافته مانند کانادا مشاهده می شود.^۵ با یک بررسی اجمالی به نظر می رسد که قوانین حمایتی ایالات متحده آمریکا در مورد کارمندان افشاگر از دیگر کشورها پیشرفته تر باشد.

1. Qui tam.

2. For more details see: Ventry, J. Dennis (2008), *op.cit.*

3. Moberly, Richard. E (2006), "Sarbanes Oxley's Structural Model to Encourage Corporate Whistleblow": in *Brigham Young University Law Review*, p.1107.

4. Military Whistleblower Protection Act.

5. See: http://fairwhistleblower.ca/wblaws/other_countries.html.

و) کارمند افشاگر در نظام حقوقی ایران

با دید اجمالی به نظام حقوقی ایران می‌توان گفت که قوانین ما در زمینه حمایت از کارمند افشاگر دچار خلأ است ولی در زمینه پیگیری تخلفات، «قانون رسیدگی به تخلفات اداری» مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ وجود دارد. در ماده ۱ این قانون "هیأت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان" به عنوان نهادی که وظیفه رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان را در دستگاه‌های مشمول این قانون به عهده دارد معرفی شده است. تخلفات اداری نیز در فصل دوم این قانون احصاء شده است. اما در پاسخ به این سؤال که شروع به رسیدگی در این هیأت‌ها با گزارش چه مقام یا نهادی انجام می‌شود، ماده ۱۵ «آئین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری» مقرر می‌دارد: «هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر در صورت شکایت یا اعلام اشخاص، مدیران، سرپرستان اداری یا بازرس-های هیأت عالی نظارت، شروع به رسیدگی می‌کنند». به نظر می‌رسد قانونگذار در این ماده و در مقام بیان عمداً از کلمه کارمند خودداری کرده است، هر چند که در مقابل این نظر می‌توان گفت واژه «اشخاص» کارمند را هم در بر می‌گیرد. در هر حال در خصوص سیستم گزارش‌دهی خلاء حقوقی مشاهده می‌شود و برای روشن شدن موضوع قانونگذار باید به دنبال نظر تفسیری بود.

در بخش بازرسی و تحقیق نیز می‌توان از سازمان بازرسی کل کشور به عنوان آمبودزمن نظام اداری ایران یاد کرد.^۱ به عنوان مثال در ماده ۳۶ آئین‌نامه سازمان بازرسی کل کشور آمده است که: «مراجع قضایی و رسیدگی به تخلفات اداری و انضباطی که مستقیماً گزارش‌های سازمان را در مورد سوء جریانات اداری و مالی دریافت خواهند کرد مکلف هستند سریعاً و خارج از نوبت به موارد اعلام شده رسیدگی کرده و نسخه-ای از آراء صادره را به سازمان ارسال دارند».

قانون مدیریت خدمات کشوری نیز در این مورد ساکت است. تبصره ۱ ماده ۹۱ این قانون از نظارت بازرسان معتمد سخن به میان می‌آورد: «دستگاه‌های اجرایی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی‌های مستمر داخلی توسط

۱. برای دیدن نمونه تاریخی آمبودزمن در نظام حقوقی ایران، ر.ک. آدمیت، فریدون (۱۳۴۸)، *امیرکبیر و ایران*، چاپ سوم، تهران، انتشارات خوارزمی، ص ۳۳۸-۳۳۹، همچنین ر.ک. Abedin, N. (2006), "The Ombudsman Institution and Conflict Resolution in the Contemporary Third World Societies", in *Journal of Third World Societies*, Vol. XXIII (1).

بازرسان معتمد و متخصص در اجرای این ماده نظارت مستقیم نمایند...» در واقع قانون مدیریت خدمات کشوری توجهی به نظارت از سوی کارمندان نداشته و مقرراتی برای آن در نظر نگرفته است.

البته با تصویب اجرای آزمایشی لایحه ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، انتظار می‌رود به بحث کارمند افشاگر توجه بیشتری شود. این لایحه از سه فصل و ۳۵ ماده تشکیل شده است که فصل اول آن شامل تعاریف فساد، تحصیل‌های نامشروع و ... است و فصل دوم این لایحه تکالیف دستگاه‌ها در پیشگیری از مفاسد اداری را مطرح نموده است. بر اساس ماده ۱۳ از فصل سوم این لایحه، مسئولان دستگاه‌های مشمول این قانون موظف شده‌اند به محض اطلاع از شروع یا وقوع جرایم مالی در حوزه مدیریت خود، بلافاصله مراتب را به مقامات قضایی و اداری رسیدگی‌کننده به جرایم و تخلفات گزارش دهند. هم چنین همه کارکنان دستگاه‌های مشمول، موظف شده‌اند جرایم مذکور را بدون اطلاع دیگران فوراً به مسئولان بالاتر خود یا واحد نظارتی گزارش کنند و الا مجازات خواهند شد.

بازرسان، کارشناسان رسمی، حساب‌برسان، حسابداران، ممیزین، ذی‌حساب‌ها و ناظران هم موظف شده‌اند در صورت مشاهده هرگونه فساد مالی به مراجع نظامی یا قضایی ذی‌صلاح اعلام کنند و متخلفین به سه سال محرومیت یا انفصال از خدمت محکوم می‌شوند.^۱

به نظر می‌رسد با تصویب این قانون جدید تا حدودی خلاء مربوط به قوانین و مقررات مربوط به افشاگری پر خواهد شد. اما در عین حال هنوز جای مقررات حمایتی خالی است و نظام حقوقی بدون این مقررات حمایتی نخواهد توانست اهداف مدنظر خود را به طور کامل محقق سازد. از سوی دیگر مشاهده می‌شود که اکثر قوانین و مقررات مربوط به کارمندان افشاگر، کارکنان و کارمندان را مکلف به افشاگری می‌داند؛ در صورتی که این تکلیف‌مداری اساساً با بنیان‌های مسئله کارمند افشاگر و حمایت از آن بیگانه است. می‌توان گفت که این شباهت در افشاگری به یکسانی این دو مورد نمی‌انجامد، چرا که با مطالعه مبانی افشاگری، با بحث حق افشاگری روبرو هستیم و نه تکلیف بر افشاگری.

۱. "با تصویب لایحه ارتقای سلامت اداری: وزارت اطلاعات نقاط آسیب‌پذیر اقتصاد را تحت پوشش قرار می‌دهد"، به نقل از: *روزنامه دنیای اقتصاد*، دوشنبه ۳۰ اردیبهشت ۱۳۸۷، شماره ۱۵۲۶.

البته در برخی از تئوری‌ها، افشاگری اجباری نیز مطرح شده که با مبانی افشاگری ناسازگار است. هرچند از نظر موافقان، اثرات مثبت این الزام به افشاگری در نهایت در ترویج فرهنگ افشاگری اختیاری مشاهده خواهد شد. در این زمینه نظریه میانه‌ای نیز وجود دارد که از جمله اثرات آن در قانون سال ۲۰۰۶ افشاگری ایالات متحده است. به این ترتیب که برای برخی از مشاغل حساس و امور مهم افشاگری را تکلیف کرده است. یکی از این موارد مربوط به الزام وکلا به افشاگری نزد بازپرس کل در هنگام مشاهده امارات فریب‌کاری از سوی موکلانشان می‌باشد. این نمونه‌ها خود موجی از مخالفت‌ها را به دنبال داشته است و عده‌ای این سیاست را شبیه به سیاست‌های نازی‌ها در آلمان یا سیاست‌های استالینستی در شوروی دانسته‌اند.^۱

با اینکه مفهوم کارمند افشاگر در غرب پیشینهٔ دیرینه‌ای دارد، اما هنوز نتوانسته است از نظر اخلاقی، حقوقی و سیاسی مشروعیت لازم را به دست آورد.^۲ این مفهوم در کشور ما نیز تاکنون نتوانسته است جایگاه اصلی خود را پیدا کند و بیانگر آن است که باید در کنار تدوین مقررات لازم برای حمایت‌های حقوقی از کارمند افشاگر، فرهنگ‌سازی در باب فواید بلندمدت آن در جامعه نیز صورت پذیرد. در واقع باید در ابتدای امر کارمند افشاگر از نظر شهروندان مشروع و موجه جلوه داده شود و سپس راه برای تدوین نظام حمایتی از او هموار شود.

نتایج بحث:

به طور کلی می‌توان گفت پدیدهٔ کارمند افشاگر مانند بسیاری از مسائل حقوقی دارای جنبه‌های مثبت و منفی است و قانونگذاران باید بین حمایت از مصالح عمومی و منافع سازمان توازن و تعادل برقرار کنند و به این ترتیب تالی فاسدهای احتمالی این نظام نظارتی به حداقل برسد.

حمایت از کارمند افشاگر در واقع به معنای حمایت از یک نهاد نظارتی با ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد خواهد بود. با توجه به آنچه در بالا آمد، نظارت از سوی کارمند افشاگر با اینکه از ویژگی اتفاقی بودن برخوردار است اما می‌تواند در بسیاری

1. Tippet, Elizabeth (2006), *op.cit.* p. 2.

2. Mansbach, Abraham (2007), "Political Surplus of Whistleblowing: a case study" in *Business Ethic: European Review*, Vol. 16, No. 2, p. 95.

موارد به افشای تخلفات در نظام اداری منجر شود، حال آنکه سایر مکانیزم‌های نظارتی از کشف این تخلفات ناتوان هستند.^۱

حمایت از کارمند افشاگر اگر به درستی صورت پذیرد منجر به ایجاد ناظر درونی در نظام اداری خواهد شد که علاوه بر کمک به کشف تخلفات اداری، روحیه توجه و دقت را در بین کارمندان بالا می‌برد. از سوی دیگر افشاگری کارمند در جهت منافع عمومی جامعه است؛^۲ چرا که از وقوع تخلفات بیشتر در نظام اداری جلوگیری می‌کند. همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد نظام حمایتی از کارمند افشاگر در واقع اجرای مؤثر قانون را نیز به همراه خواهد داشت. نظام حقوقی ایران نیز برای اینکه از این منبع نظارتی و مزایای آن در زمینه افزایش کارآمدی اداره محروم نماند، ناگزیر از تصویب قوانین حمایتی با رعایت و توجه به مبانی و مسائل ذکر شده موجود است.

فهرست منابع:

فارسی:

۱. آدمیت، فریدون (۱۳۴۸)، *امیرکبیر و ایران*، چاپ سوم، تهران، شرکت انتشارات خوارزمی.
۲. امیرارجمند، اردشیر (۱۳۸۵)، *جزوه درس حقوق اداری/ایران*، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، نیم سال اول ۱۳۸۵-۱۳۸۶.
۳. راسخ، محمد (تحت چاپ)، «نظام نظارت و تعادل در منظومه حقوق اساسی ایران»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۴. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۶)، *حقوق اداری*، تهران، نشر سمت.

لاتین:

1. Abedin, N. (2006), "The Ombudsman Institution and Conflict Resolution in the Contemporary Third World Societies", In *Journal of Third World Societies*, Vol. XXIII (1).

Scharf, Michael & I. Laughlin, Colin (2007), "On Terrorism & Whistleblower" in *Case Research Paper Series in Legal Studies*, p.8, Available at: <http://ssrn.com/abstract=965770>.

۱. به عنوان مثال برخی از قوانین معطوف به کارمند افشاگر عنوان فاش‌سازی در راستای منفعت عمومی نام گرفته‌اند. برای مثال ببینید:

"Public Interest Disclosure Act 1998 UK". Available online at: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980023_en_1

2. Alford, Fred (2001), "Whistleblowers and the narrative of Ethics", In *Journal of Social Philosophy*, Vol. 32, No. 3.
3. Brickey, Kathleen (2003), "From Enron to Worldcom And Beyond: Life & Crime After Sarbanes-Oxley": in *Faculty Working Papers Series*, Paper N.03-06-01.
4. Gobert, James & Punch, Maurice (2000), "Whistleblower, the Public Interest and the Public Interest Disclosure Act 1998", in *The Modern Law Review*, Blackwell Publishers, Vol. 63.
5. Griffin, Leslie (2005), "Watch out for Whistleblowers", In *Public Law and Legal Theory Series 2007-A-29*, Available Online At: www.papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=998130.
6. Kreinr Ramirez, Mary (2007), "Blowing the Whistle on Whistleblower Protection: A Tale of Reform versus Power", in *University of Cincinnati Law Review*, Vol. 76, No.
7. Lewis, David (2002), "Whistle Blowing Procedures At Work: What Are The Implications For Human Resource Practitioners?", In *Business Ethics, A European Review*, Vol. 11, No. 3.
8. Mansbach, Abraham (2007), "Political Surplus of Whistleblowing: A Case Study" in *Business Ethic: European Review*, Vol. 16, No. 2
9. Moberly, Richard E. (2006), "Sarbanes-Oxley's Structural Model to Encourage Corporate Whistleblowers", in *Brigham Young University Law Review*, (forthcoming Vol. 2006, No. 5).
10. Sawyer, Kim R, Johnson, Jackie & Holub, Mark (In progress), "The Necessary Illegitimacy of the Whistleblower", Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=917316
11. Scharf, Michael & Laughlin, Colin (2007), "On Terrorism & Whistleblower", in *Case Research Paper Series in Legal Studies*, Available at: <http://ssrn.com/abstract=965770>
12. Tippet, Elizabeth (2006), "The Promise of Compelled Whistleblowing: What the Corporate Governance Provisions of Sarbanes Oxley- Mean for Employment Law", Available Online At: www.papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=930226
13. Truelson, Judith (1989), "Implication of Whistleblower for Public Administrative Education", In *Policy Studies Review*, Vol. 8, No. 4.
13. Gobert, James & Punch, Maurice (2000), "Whistleblower, the Public Interest and the Public Interest Disclosure Act 1998", in *The Modern Law Review*, Blackwell Publishers, Vol. 63.
14. Ventry, Dennis J. (2008), "Whistleblowers and Qui Tam For Tax", in *Washington College of Law Research Paper*, p. 6, Available online at: <http://ssrn.com/abstract=1020182>
15. Vickers, Lucy (2000), "Whistling in the Wind? The Public Interest Disclosure Act 1998", in *Legal Studies*, Volume 20, Issue 3, Sep 2000.
16. "Whistleblower" (2006), In *Wikipedia: the Free Encyclopedia*, Available online at <http://en.wikipedia.org/wiki/Whistleblower>