



Antikorupcijski planovi kao dio strategijskog djelovanja protiv korupcije

Mr.sci. Darko Datzer

Mart 2011.

Uvod

Borba protiv korupcije bi trebala biti posebnom politikom unutar sveukupnog državnog angažmana, i kao takva podrazumijevati integriranje u ostale procese donošenja odluka i njihove implementacije. Otuda nije moguće promatrati borbu protiv korupcije izolirano od drugih politikâ, programa, agencija i političkog okruţja u kojima se odvija: ona je dijelom ukupnih nastojanja države da reducira protupravna ponašanja na svom teritoriju i da članovima društva osigura efikasne javne sluţbe. Vaţan dio nastojanja na planu suprotstavljanja korupciji predstavljaju upravo aktivnosti koje se na strategijskoj razini planiraju kako bi aktivnosti na terenu bile poduzimane sistematski i svrhovito. Značaj planskog strategijskog pristupa suprotstavljanju korupciji naročito naglašava Konvencija protiv korupcije Ujedinjenih Nacija. Ovaj se najznačajniji međunarodni konvencijski dokument koji sistematski oslovljava borbu protiv korupcije u članku 5. bavi preventivnom antikorupcijskom politikom i praksom. Sukladno tom članku, stranke potpisnice Konvencije su duţne razviti i provesti ili održavati djelotvornom usklađenu antikorupcijsku politiku, te nastojati uvesti i promicati djelotvorne načine postupanja u cilju sprječavanja korupcije. Ova je odredba po Derenčinoviću (2005) iznimno vaţna, jer su njome stvorene pretpostavke da prevencija korupcije postane obvezom država, a ne tek političkom deklaracijom.

Naţalost, vrlo je česta situacija da se borba protiv korupcije promatra kao obveza nametnuta različitim međunarodnim dokumentima, odrazom „trendova“ ili običnom „diplomatskom vjeţbom“ (Carr, 2007), a ne potrebom i nuţnošću od koje će koristi imati cijelo društvo. Kako bi se države potpisnice Konvencije potakle da si postave jasno definirane rokove oko ispunjavanja odredaba na planu antikorupcijske borbe i kako bi se prevencija korupcije pomakla sa riječi i deklaracija na djela, to je potrebno precizno ustanoviti skup mjera kojima se predviđa ostvarenje određenih zadataka, vrijeme u kojemu ih treba izvršiti, te aktere provedbe. To moţe podrazumijevati ne samo donošenje nacionalnog antikorupcijskog plana, nego i planove djelovanja protiv korupcije na razini pojedinačnih javnih institucija; to je, uostalom, pristup usvojen i u aktualnoj bosanskohercegovačkoj *Strategiji za borbu protiv korupcije (2009. - 2014.)*. Tek će se njihovim donošenjem i implementacijom biti u prilici tvrditi da su antikorupcijske strategije više od dobrih namjera i rezultat sistematskog napora formuliranja antikorupcijske nacionalne politike.

Ovaj će se rad stoga baviti antikorupcijskim planovima kao bitnim segmentom provedbe ozbiljne antikorupcijske politike. Ako se pod planom općenito podrazumijeva zamisao o onome što treba izvršiti da se postigne ţeljeni cilj, tj. program, redosljed ostvarivanja čega, onda je **antikorupcijski plan skup radnji sa jasno definiranim rokovima i subjektima provedbe aktivnosti u cilju ostvarivanja (nacionalne) antikorupcijske politike**. Cilj rada nije izloţiti idealan pristup, nego načelno skicirati koje to karakteristike uspješan antikorupcijski plan treba imati. U svrhu bavljenja ovom temom izloţit će se osnovni elementi antikorupcijskih planova, te budući da je Bosna i

Hercegovina zemlja posebno opterećena problemom korupcije, osvrnuti se na stanje sa antikorupcijskim planovima u njoj. Na temelju izloženog će se izložiti glavni zaključci i preporuke za poboljšanje situacije.

Antikorupcijski planovi

Sveobuhvatni i povezani antikorupcijski planovi uspostavljaju jasne ciljeve, rokove i faze za ispunjenje pojedinih ciljeva. U ukupnoj antikorupcijskoj strategiji njihovo utvrđivanje ima puno prednosti. Ured za droge i kriminalitet Ujedinjenih Nacija navodi nekoliko:

- Postavljanjem jasnih ciljeva i rokova vrši se pritisak na one od kojih se očekuje da participiraju u provedbi ciljeva;
- Jasni ciljevi djelovanja trebali bi se učiniti dostupnim javnosti, kako bi se osigurala transparentnost i mobilizirala javnost na davanju podrške antikorupcijskim mjerama;
- Utvrđivanjem koje se aktivnosti imaju poduzeti, u kojem vremenskom periodu i ko je njihov implementator pomaže se u planiranju budućih aktivnosti i evaluiranju tekućih ili proteklih aktivnosti;
- Izradom planova i raspravom o njima unaprjeđuje se njihova kvaliteta, posebice time što se vrši realistična procjena o tomu šta se može napraviti u zamišljenom roku;
- Izrada nacionalnog antikorupcijskog plana služi kao okvir unutar kojeg se poduzimaju specifični i detaljizirani akcijski planovi po regionima, agencijama ili oblastima provedbe;
- Kreiranjem realističnog općeg i posebnog akcijskog plana, odnosno planova unaprjeđuje se vertikalna integracija, u kojoj planeri na državnoj razini moraju konsultirati njihove lokalne suradnike, kao i potonji prve, kako bi se ustanovilo šta je ostvarivo (United Nations Office on Drugs and Crime, 2004).

Naglasak naročito mora biti na realističnosti, jer se u protivnom čini veća šteta nego korist. Kako bi se izbjeglo da se raspolaže dobrom idejom, ali koju nema ko da provede ili još gore, za koju nema raspoloženja da se provede, prilikom kreiranja planova potrebna je konsultacija sa barem tri kategorije suradnika, koji svaki sa svoje strane participira u provedbi planova. To su oni koji trebaju provoditi planove, oni kojih se tiče provedba tih planova i oni koji će imati ulogu da nadziru i ocjenjuju uspjehe i promašaje i da planiraju daljnje aktivnosti. Razlozi njihova uključivanja su različiti. Tako se za one koji trebaju implementirati antikorupcijske aktivnosti očekuje da participiraju u kreiranju ostvarivih aktivnosti, identificiraju potencijalne poteškoće, i da osiguraju podršku za predloženi smjer aktivnosti. Konsultacija sa onima kojih se tiče provedba antikorupcijskih planova služi istoj svrsi, te naročito kako bi se ustanovila očekivanja šta će tačno provoditi i kada. Najzad, konsultacija sa evaluatorima treba doprinositi tomu da se ustanovi kako će se nadzor nad provedbom

mjera realizirati i kako se rezultati nadzora mogu koristiti za poboljšanje antikorupcijskih aktivnosti, posebice za procjenu gdje su nedostaci- u lošem planiranju, provedbi, ili oboma (United Nations Office on Drugs and Crime).

Elementi antikorupcijskog plana na razinama pojedinačnih javnih institucija

Korte (2007) navodi niz mjera koje treba poduzimati kako bi prevencija korupcije na razini pojedinačne javne institucije bila sveobuhvatna. U nastavku će biti izložene glavne značajke najvažnijih od njih.

Polazište uspješnog suprotstavljanja korupciji je u **identificiranju oblasti koje su naročito ugrožene korupcijom**. Doduše, svaka se pozicija kojom se raspolaže kakvim ovlastima može pojaviti kao podložna i rizična za korupciju, ali ipak postoje i one koje su naročito podložne, poput onih u kojima se može steći prilična korist ili nanijeti velika šteta, kao i oblasti unutar kojih se po prirodi posla često stupa u kontakt sa trećim osobama. Otuda je smisleno da se unutar institucija izradi pregled oblasti i radnih mjesta naročito podložnih korupciji, svojevrsan „atlas rizičnih mjesta“. U identifikaciji tih mjesta naročito veliku ulogu preliminarna provjera ugroženosti korupcijom i djelotvornost postojećih kontrola, kojom se smjera izvršiti preliminarna selekcija ugroženih oblasti i mjesta. Težište u samoj procjeni rizika treba biti na ovlastima za radna mjesta za koje se preliminarno utvrdilo da su ugrožena korupcijom. Samâ procjena podrazumijeva sud o „korupcijskom potencijalu“ pri čemu su sredstva procjene pravni propisi koji uređuju postupanje uposlenika, kao i ispitivanje rukovoditelja pojedinih organizacijskih jedinica. U procjenu moraju biti uključeni više pozicionirani dužnosnici u javnim organima. Nakon procjene oblasti, procjenjuju se pojedina radna mjesta unutar tih oblasti, pri čemu se posebna pažnja obraća, pored izloženih kriterija, i na to kako se provodi nadzor na zakonitošću rada pojedinih radnih mjesta, te ima li rotacije u osoblju i njihovim zadaćama. Ukoliko su kontrole manjkave ili uopće ne postoje, te ukoliko nema rotacije na radnim mjestima, korupcijski je potencijal velik i na takva se mjesta ima obratiti posebna pažnja u smislu prevencije zlouporaba.

U oblastima i na radnim mjestima koja su posebno ugrožena korupcijom **osoblje se mora birati** sa posebnim oprezom. Standardi pravila upošljavanja navode se i u članku 7. Konvencije protiv korupcije Ujedinjenih Nacija. Primjer dobre prakse su Preporuke Savezne vlade Njemačke, prema kojima se mogućnost angažmana na mjestima i oblastima ugroženim korupcijom uskraćuje osobama koje su predmetom kaznenog ili disciplinskog postupka ili kakvog drugog postupka za radnje koje su u vezi sa korupcijom, koje su zadužene ili su u ekonomskim neprilikama ili imaju probleme sa alkoholom, drogama, kockom, i sličnim devijantnim pojavama. I druge okolnosti mogu biti limitirajući faktor za angažiranje takvih osoba, poput prijateljskih ili intimnih veza sa sumnjivim licima, pa čak i brbljavost i upadljiv životni stil aplikantata za posao. Informacije se o ovim

okolnostima mogu prikupiti već intenzivnim intervjuom sa aplikantom, ali i prikupljanjem informacija iz drugih izvora, poput upita upućenog na zadnjeg poslodavca, pa čak, tamo gdje to okolnosti dozvoljavaju, i uvidom u kakve javne registre i evidencije (Maschmann, 2007).

Već angažirano osoblje ima smisla periodično rotirati (privremeno premjestiti na drugo radno mjesto), jer se predug boravak na jednom radnom mjestu može smatrati rizikom u smislu da službenik ostvaruje opetovane kontakte sa klijentima i moguće da stvori privatne, nedozvoljene veze koje mogu imati obilježja koruptivnog protupravnog ponašanja. Ukoliko, međutim, službenik zna da je na radnom mjestu određeno vrijeme i da njegovo nezakonito ponašanje može otkriti sljedbenik, vrlo je moguće da će njegova spremnost da se involvira u korupciju biti znatno manja. Ponovno primjer iz Savezne Republike Njemačke ukazuje da je rotacija shvaćena ozbiljno, tako je za korupcijom ugrožena mjesta obligatorna rotacija službenika najkasnije svakih pet godina, odnosno, i prije ako to okolnosti nalažu (npr. kod velikih projekata u kojima dolazi do opetovanog kontakta između donosioca odluka i klijenata). Nedostatak koji se često spočitava rotaciji kao sredstvu preventivnog djelovanja protiv korupcije u smislu odliva osposobljenih ili kadrova sa iskustvom u nekoj oblasti rada može se ublažiti ili ukloniti pažljivim kadrovskim planiranjem, posebice ako se zna tačno vrijeme koje će osoba provesti na nekoj poziciji, pa se osigurava da se ne dešava rotacija svih kadrova istodobno. Sem toga, Korte izvještava i o tomu da se rotacija ne mora nužno dešavati na način da se osoba mora premjestiti na drugo radno mjesto, nego može nastaviti obavljati iste poslove i zadatke, ali sa drugim klijentima, ili pak, možda i važnije, može se realizirati i rotacijom rukovodnog i nadzornog osoblja. Kako Maschmann (2007) komentira, ograničenja u realizaciji rotacije osoblja su nedovoljan broj radnika za rotaciju, te naročito postojanje radnih mjesta za koje se traži visokospecijaliziran kadar, te nemogućnost premještanja na druge pozicije koje su na nižoj razini nego ona sa koje se vrši premještaj.

Naredna mjera odnosi se na **senzibiliziranje osoblja na korupciju**. Novi se uposlenici odmah po preuzimanju dužnosti imaju upozoriti na opasnosti i posljedice koruptivnog ponašanja, a tema korupcija treba biti dijelom izobrazbe i usavršavanja, posebice rukovodnog osoblja i obzirom da se stvari zaboravljaju, opetovano.¹ Zadaci se senzibiliziranja obično dodjeljuju istim osobama koje predstavljaju tzv. kontakt osobe za prevenciju korupcije. Novi uposlenici naročito se imaju opskrbiti sa primjerkom kodeksa etičkog ponašanja ili sličnog kodeksa koji oslovljava temu antikorupcijskih aktivnosti. Smisleno je i povremeno poslati pisma (moguće i elektroničkim putem) podsjećanja na obaveze iz takvog kodeksa ili uopće na pridržavanje zakonom propisanih obaveza.²

¹ Maschmann (2007) navodi da je to najčešće periodično- svake dvije godine.

² U tom smislu kao primjer dobre prakse Ujedinjene Nacije izričito navode vezivanje kodeksa uz ugovore o radu, te povremene inicijative podizanja svijesti o štetnosti korupcije (United Nations Office on Drugs and Crime. Division for Treaty Affairs, 2006).

Nadzor nad radom javnih službenika od ogromne je važnosti za uspješne antikorupcijske planove. Neće se, naime, postići odgovarajući efekt ako se ne uspostave instance kojima će se moći prijaviti sumnja na koruptivno ponašanje i koji će navode ispitivati nepristrano i na temelju jasno propisanih procedura, te dakako one koje se bave nadzorom zakonitog postupanja institucije. Stoga efikasan nadzor ne treba biti samo upravljen na one za koje se sumnja da su počinili kakvu zloporabu, nego biti tako koncipiran da djeluje odvraćajuće i na one koji se još nisu upustili u delinkvenciju. Nadzor uobičajeno provodi neposredno pretpostavljeni, ali je moguće, u slučaju sumnje njegove involviranosti u koruptivno ponašanje, da to čini i pretpostavljeni na razini višoj od neposredne, kao i neki drugi organi (kontakt osobe za prevenciju korupcije, organi revizije, itd.). Korte navodi da za provođenje nadzora nije dostatno vršiti uvid u dokumentaciju, nego i ispitati službenika, pa čak i pozvati klijenta, izvršiti nenajavljene kontrole rada, simulirati kakav poslovni odnos sa nadziranom osobom kako bi se provjerio njegov integritet, itd.

Maschmann (2007) razrađuje niz mjera koje su se u praksi Savezne Republike Njemačke pokazale kao obećavajuće unutar nadzorne funkcije. Ovlaštenje za nadzor u ovoj zemlji najčešće ne počiva na izričitim zakonskim odredbama, nego na organizacijskim općim aktima i pojedinačnim ugovorima o radu. Mogućnost „posjećivanja“ radnog mjesta uposlenika je prva u nizu mjera. Tako se spontano posjećivanje radnih mjesta uposlenika od strane nadređenih može poduzimati kako bi se provjerilo njihovo prisustvo na radu ili se informiralo o obavljanju povjerenih zadaća; u biti, sve što ima veze sa ispunjavanjem povjerenih poslova može biti predmetom spontane provjere. Snimanje putem tehničkih slikovnih i zvučnih sredstava je druga mjera. Permanentno javno snimanje uposlenika je dozvoljeno samo ako razlozi zadiranja u pravo na zaštitu privatnog života, pravo na vlastitu sliku (lik) i pravo na pisma i osobne zapise prevladavaju razloge njihova poštivanja; tipična situacija bi postojala ako npr. postoji permanentna opasnost od napada na šaltere banaka, ili od krađe iz kakvih skladišta, pa je konsultiranje tehničkih snimaka jedina mogućnost istraživanja takvih delikata. Isto tako, ako je prostor javno dostupan i jasno je naznačeno da je predmetom nadzora, zabilježeni snimci mogu biti argumentom u postupku dokazivanja kakvog protupravnog ponašanja službenika djelatnog na prostoru snimanja. Tajno snimanje uposlenika je moguće samo ako su ispunjeni uvjeti za javno snimanje, te ukoliko se delikt čini prikriveno i nadzor nije neprimjeren.³ Slušanje i prisustvo razgovoru sa trećom osobom je također jedna od mjera koju pominje Maschmann. Načelno je pravo na privatnost razgovora zagwarantirano pravom na zaštitu privatnog života, ali se povredom zaštite ne smatra ako nadređeni ili druga osoba koja vrši slušanje razgovora drugih osoba tako postupa kako bi zaštitila interese organizacije u kojoj radi. Protupravnost postupanja je tada isključena institutom nužne obrane, a logika se sastoji u sljedećem: ako se odaju poslovne tajne ili nanosi šteta organizaciji od strane nekog uposlenika, onda nadređeni ima pravo zaštititi tako ugroženo ili povrijeđeno dobro kuće za koju

³ Neprimjerenim se ne smatra nadzor nad tačno definiranim prostorom i u tačno specificiranom vremenu, što je potvrdio i Savezni službenički sud u presudi iz 2003. godine.

radi. Interesantno je da je u Saveznoj Republici Njemačkoj dopušteno tako prikupljene zvučne zapise koristiti u kasnijem eventualnom postupku protiv lica čiji se razgovor slušao, ali se nedopuštenim smatra kontinuirano slušanje razgovora uposlenika čisto u preventivne svrhe i bez konkretnih sumnji na koruptivno ponašanje. Dopušteno je i prisustvo razgovoru sa trećom osobom (npr. razgovor je stavljen na razglas na slušalici ili je na drugi način omogućen uvid u sadržinu razgovora), ali je nedopušteno iznijeti neistinu povodom izričitog upita da razgovoru ne prisustvuje niko, kad je stvarnost drugačija. Nadzor nad poštom također spada u katalog nadzornih preventivnih mjera, a ostvaruje se uvidom u pismena koja se uposleniku dostavljaju na adresu organizacije u kojoj je uposlen. U Saveznoj je Republici Njemačkoj dopušteno izvršiti takav uvid u svim slučajevima kada pored imena uposlenika stoji naziv pravnog subjekta za kojeg radi (neovisno da li je naziv firme iznad ili ispod imena uposlenika), a izuzetak od pravila je samo u slučajevima kada na pismenima izričito stoji „osobno“ ili „povjerljivo“ ili kada nakon preliminarnog uvida u njihovu sadržinu proizlazi da je sadržina upravo takva. Gotovo identične odredbe postoje ako se radi o pošti dostavljenoj elektronskim putem, u kom slučaju (ali samo ako je e-mail adresa službena) postoje dosta široke- zapravo identične sa običnom poštom - ovlasti za posegom u sadržinu pošte. Jedina iznimka postoji ako je uporaba interneta na radnom mjestu dozvoljena i u privatne svrhe, u kom slučaju vrijede odredbe o zaštiti tajne u bežičnom komuniciranju. Testovi integriteta su također jedna od mjera, a Maschmann navodi da se oni mogu poduzimati samo ako se nadzor ne može provoditi javnim nadzorom. Ako je to slučaj, testovi integriteta su dozvoljeni samo ako postoji opravdana sumnja na koruptivno ponašanje određenih kategorija javnih djelatnika, a nikako u svrhe zastrašivanja uposlenika.

Posebnu važnost u antikorupcijskim preventivnim aktivnostima imaju posebne **kontakt osobe za prevenciju korupcije**. Ovisno o veličini institucije, njihovo je uvođenje predviđeno u Saveznoj Republici Njemačkoj, a one se ne bave istraživanjem navoda o korupciji, nego više savjetodavnim aktivnostima. No, njihovo kreiranje ne isključuje i primanje prijave za korupciju unutar organizacija i ukoliko ima naznaka o stvarnom protupravnom ponašanju, obavještavanju nadležnih u organizacijskoj hijerarhiji i van organizacije, te naročito (ako ima potrebe) i istražnih organa. Dobra praksa sugerira da se trebaju osigurati jasne pisane smjernice kome se sumnja na korupciju može prijaviti i ko su osobe koje se općenito bave provedbom etičkih standarda (United Nations Office on Drugs and Crime.Division for Treaty Affairs, 2006). Najčešće se za kontakt osobe biraju one koje se bave unutarnjom revizijom, pravnim poslovima, izradom budžeta, i sl. Kako ove osobe pripadaju organizacijskoj hijerarhiji (najčešće su to osobe koje imaju određenu rukovodeću poziciju unutar organizacije, ali koji ne pripadaju upravi institucije),⁴ prijave za korupciju su ovim osobama ipak

⁴ Model Kodeksa ponašanja za državne službenike Vijeća Europe ne predviđa, primjerice, posebne kontakt tačke za prevenciju korupcije, nego nadzor nad provedbom etičkih standarda dodjeljuje rukovodećim osobama, ne navodeći na kojoj razini. Njihove obveze trebaju uključivati edukaciju, obuku, praćenje financijskog stanja osoblja, pružanje uzora svojim ponašanjem ostalim uposlenim, itd.

rijetke, nego se njihova uloga, kako je kazano, iscrpljuje u savjetodavnom smislu. Smislenim se predlaže i uspostava posebnih načina komunikacije sa ovim osobama, najčešće u cilju zaštite identiteta osoba koje im se u povjerenju obraćaju.

Ustanovljavanje **instituta tzv. odvjetnika povjerenja ili ombudsmana** je naredna mjera koju ima smisla u okviru preventivnih antikorupcijskih aktivnosti. Službenici se nerado obraćaju kontakt osobama sa izravnim prijavama za korupciju nekoga iz njihovog poslovnog okruženja, nego u tu svrhu radije kontaktiraju nekoga van organizacijske hijerarhije, poput ombudsmana. Ombudsman također nema ovlasti da sam istražuje navode nego zahvaljujući specifičnom pravničkom znanju savjetuje klijenta o tome ima li naznaka korupcije i šta dalje činiti, a i rjeđe sam prijavljuje koruptivno ponašanje.

Unutarnja (interna) revizija je naročito važna mjera koju ima smisla organizirati unutar organizacija. Unutarnju reviziju ne vrše sve javne institucije, niti su dužne. No, iskustvo kazuje da u korupcijom ugroženim oblastima rada i radnim mjestima ima smisla provoditi unutarnju reviziju od strane neovisne organizacijske jedinice. Suvislim se čini i prijenos revizijskih zadaća na centralnu revizijsku instituciju. No, Korte (2007) propituje da li je to nužno potrebno, obzirom da se kontrolom poslovanja i naročito zakonitošću rada rukovodnih organa bavi revizija javnih institucija, pa je upitno da li je potrebno pored nje uspostavljati i posebnu unutarnju reviziju.

Pristup informacijama pod kontrolom javnih organa smatra se važnim oružjem u ostvarivanju nadzora nad radom javnih institucija od strane civilnog društva; ako je odnos vlasti i građana odnos povjerenja, otuda je otvorenost načelo i obveza javne vlasti, a dostupnost informacija u posjedu javne vlasti pravo građana. Ovaj je standard izričito predviđen u Konvenciji protiv korupcije Ujedinjenih Nacija.

Pored jasnih zakonskih propisa koji uređuju postupke **javnih nabava**, na organizacijskoj razini je smisleno odvojiti planiranja, dodjeljivanja ugovora i ustanoviti izričite antikorupcijske klauzule u ugovorima. Ujedinjene Nacije u svojim smjernicama za primjenu Konvencije protiv korupcije upozoravaju da preveliko normiranje postupka javnih nabava može samo pružiti priliku za korupciju, umjesto da ju reducira (United Nations Office on Drugs and Crime.Division for Treaty Affairs, 2006).

Standardom u oblasti prevencije korupcije smatra se i izričita **zabrana primanja darova od strane javnih službenika, zaštita bona fide prijavitelja korupcije, uređivanje drugih djelatnosti (pored zaposlenja kao javni službenik), donošenje kodeksa ponašanja javnih službenika čije se kršenje smatra povredom službene dužnosti kažnjive prekršajno ili disciplinski**. Vrlo su često kodeksi koncipirani tako da dosta sveobuhvatno oslovljavaju ovu materiju, tako da nije rijetkost da su njima obuhvaćene upravo zabrane primanja darova, izbjegavanje sukoba interesa, itd. (Maschmann, 2007). Pomenuto je izričito navedeno i u članku 8. Konvencije protiv korupcije, te posebice u Međunarodnom kodeksu ponašanja za državne dužnosnike iz dodatka Rezoluciji Opće skupštine Ujedinjenih Nacija iz decembra 1996. godine (na koji, *inter alia*, također upućuje pomenuti članak 8.

Konvencije). Iskustva odranije ukazuju da se kodekse treba koncipirati u konsultaciji sa onima na koje će se primjenjivati prije negoli nametanjem „odozgo“ (United Nations Office on Drugs and Crime.Division for Treaty Affairs, 2006).

Antikorupcijski planovi u Bosni i Hercegovini

Pravne pretpostavke za donošenje antikorupcijskih planova i postupanje po istim

Najprije treba pomenuti da je člankom 22. Zakona o Agenciji za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije ustanovljena obveza entiteta, županija i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine glede razvijanja strategija za borbu protiv korupcije i akcijskog plana sukladno općim načelima naznačenim u državnoj strategiji za borbu protiv korupcije. Republika Srpska je još 2008. godine donijela Strategiju suzbijanja korupcije, u svrhu čijeg provođenja je početkom marta 2011. odredila Koordinaciono tijelo koje će pratiti sprovođenje Strategije suzbijanja korupcije u Srpskoj. Drugi entitet (uključujući i županije) i Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine još nisu donijeli odgovarajuće strategije i akcijske planove.

U nastavku će se izložiti relevantne pravne norme koje bi trebale omogućiti antikorupcijske planove na razini pojedinačnih institucija, i to kroz prizmu elemenata koje Korte (2007) identificira kao nužne u sveobuhvatnom antikorupcijskom planu.

Na planu **identificiranja oblasti koje su naročito ugrožene korupcijom** nema naznaka da se poduzimaju ozbiljnije aktivnosti. Zakonska obveza također ne postoji (ali nije niti izričito zabranjena), a aktivnosti u pravcu ispitivanja građana kako bi se *prima facie* ustanovile oblasti naročito podložne korupciji, nisu zabilježene (v. više u Datzer, 2011).

Što se tiče **izbora osoblja u državnim službama**, postupak zapošljavanja i napredovanja dosta je dobro uređen odgovarajućim zakonskim aktima i u načelno je u skladu sa obvezama preuzetim iz članka 7. Konvencije protiv korupcije. Osobe koje apliciraju na neku poziciju polažu stručne i druge ispite, ne smiju biti otpušteni iz državne službe kao posljedica disciplinske mjere na bilo kojoj razini vlasti u Bosni i Hercegovini, a uvid se u njihove osobne prilike u smislu sklonosti ka nekoj vrsti devijacije ne smatra doduše osnovom za diskriminaciju, ali se i ne predviđa izričito kao osnov za nepovoljniji rezultat na natječaju za radni odnos.⁵ Nije poznato da li se i u kojoj mjeri u pojedinim organizacijama licima odreklo usluga zbog njihove povezanosti sa kriminalnim ili općenito devijantnim ponašanjem.

⁵ Jedino se u Zakonu o administrativnoj službi u upravi Republike Srpske izrijekom predviđa da kandidat po svojim radnim i ljudskim kvalitetima treba biti dostojan državnog službenika, što bi se moglo dovesti u vezu sa stavljanjem u nepovoljniji položaj ako se izražava sklonost ka devijantnom ponašanju.

Rotacija državnih službenika nije uspostavljena kao obveza. U svim zakonima postoje odredbe o internom premještanju kada za to postoji potreba, ali je ta potreba uglavnom zbog privremenog povećanja opsega posla i zamjene nenazočnog službenika, odnosno namještenika, a manje, tj. nikako zbog ugroženosti radnog mjesta korupcijom. Još manje postoje naznake da se rotacija predviđa na redovitoj osnovi, pogotovu u pravilnim vremenskim razmacima.

Senzibiliziranje osoblja na korupciju naredna je u nizu mjera koju ima smisla poduzimati, a za koju postoje neke informacije o aktivnostima. Tako nadležne agencije za državnu službu provode obuke o etičkom postupanju, te se u nekim (npr. u Federaciji Bosne i Hercegovine) upoznavanje sa etičkim kodeksom smatra obvezom.⁶ U tom smislu i u Izvještaju o usklađenosti sa preporukama Skupine država za borbu protiv korupcije iz 2009. godine stoji podatak o kontinuiranoj obuci o rizicima korupcije.

Nema podataka da se **nadzor nad radom javnih službenika** u Bosni i Hercegovini sistematski provodi u svrhu eliminiranja ili redukcije stanja i okolnosti koje mogu dovesti do koruptivnog ponašanja. Neposredan nadzor načelno može vršiti rukovodilac unutarnje organizacione jedinice, i to uglavnom kroz generalne ovlasti u sklopu ocjenjivanja rada njemu podređenih državnih i javnih službenika, odnosno namještenika.

Posebno kreirane pozicije koje trebaju imati ulogu **kontakt osoba za prevenciju korupcije** u Bosni i Hercegovini su rijetke. Njihovo je uvođenje, doduše, predviđeno npr. člankom 6. Zakona o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta BiH, pa se pomenutim propisom predviđa, između ostalog: a) upoznavanje službenika i namještenika s odredbama zakona i Kodeksa ponašanja, b) briga o primjeni zakona i Kodeksa ponašanja i poduzimanje mjera za njihovo poštivanje, c) obavještanje gradonačelnika o saznanjima u svezi sa svojim ovlastima, d) istraživanje navoda, uzimanje izjava od službenika, odnosno namještenika, ostvarivanje uvida u dokumentaciju Vlade, e) predlaganje gradonačelniku odluka o prestanku radnog odnosa u slučaju sukoba interesa, f) koordinacija aktivnosti službenika za etiku u svim organima uprave. U ostalim razinama vlasti nadzor nad provedbom etičkih standarda i ulogu kontakt osobe najčešće ostvaruje rukovoditelj tijela državne službe.

U Bosni i Hercegovini postoji **ombudsman za ljudska prava** i njegova je uloga utvrđivanje na osnovu pruženih informacija povrede prava, na temelju čega može izdati preporuke nadležnim organima da poduzmu mjere kako bi se ispravile povrede ljudskih prava ili slabo funkcioniranje uprave, te savjetovati građane kako da iskoriste najpogodnija pravna sredstva ili ih upućuje na odgovarajuće institucije. Pravo obraćanja ombudsmanu, bez ikakvih ograničenja, ima svaka fizička ili pravna osoba koja tvrdi da ima legitiman interes. Jedna od oblasti koju ombudsman „pokriva“ svojim

⁶ Tako tačka 9. Etičkog kodeksa za državne službenike u Federaciji Bosne i Hercegovine glasi: „Svi uposleni u tijelu državne službe, kao i državni službenik koji se prvi put upošljava u tijelo državne službe, obvezni su potpisati akt da su upoznati sa sadržajem Kodeksa“, a tačka 10. navodi da je „akt o upoznavanju sadržaja Kodeksa sastavni dio personalnoga dosjea državnog službenika“.

savjetodavnim radom jest i radno pravo, i tu svrhu ostvaruje izvjesne rezultate.⁷ Pored ovih institucija, u Bosni i Hercegovini je moguće postavljati ombudsmane za pojedine institucije, kako bi pomagali u realizaciji i poštivanju principa utvrđenih u zakonima o državnim službenicima. Funkciju ombudsmana u Brčko Distriktu ima djelomice i gore pomenuti službenik za etiku.

Obveza **interne revizije** je uzakonjena postojećim zakonskim aktima (zakonima o internoj reviziji u javnome sektoru). Kontrolom poslovanja i naročito zakonitošću rada rukovodnih organa bave se odgovarajuće inspeksijske i revizorske službe. Nema podataka o uspješnosti internih revizija u sprječavanju korupcije.

Nema sistematskih informacija niti o postupcima **javnih nabava** u smislu da li se striktno odvajaju planiranje javnih nabava i dodjeljivanje ugovora. Izričite antikorupcijske klauzule u ugovorima također nisu standard.

Na svim razinama vlasti postoje **kodeksi ponašanja** koji uspostavljaju niz obveza za državne službenike koje uključuju, *inter alia*, zabranu primanja darova, obvezu prijavljivanja nadležnim organima slučajeva primanja, odnosno davanja bilo kakve dobiti, beneficija, naknada u novcu, uslugama ili drugih oblika koristi od strane drugih službenika, promicanje uzoritog ponašanja na poslu i van njega, obvezu davanja tačnih informacija s kojima raspolaže u slučajevima korupcije i odgovornost za njihovu osnovanost, obvezu informiranja o finansijskim interesima koji bi ga mogli dovesti u sukob interesa s javnom funkcijom koju obnaša, itd. Problem sa kodeksima leži u činjenici da, ma kako sveobuhvatno uređivali materiju etičkog postupanja državnih službenika, oni bez sankcija ostaju tek lista lijepih želja. Najčešće, naime, imaju tek imperativnu dispozicijsku vrijednost (utvrđuju skup obveza i zabrana), ali često bez mehanizama sankcioniranja za povredu kodeksa. Tako se, primjerice, u članku 17. st. 7. Zakona o državnoj službi u Federaciji Bosne i Hercegovine izričito ustanovljava da se državni službenik u obavljanju svojih zadataka osobito rukovodi načelima utvrđenim u etičkom kodeksu za državne službenike, ali je to „krnja“ pravna norma: dispozicija bez sankcije. Naime, u listi se povreda službenih dužnosti ne navodi povreda etičkog kodeksa, pa su dva dokumenta nepovezana. Ista je situacija i sa Zakonom o administrativnoj službi u upravi Republike Srpske. Nešto je bolja situacija sa Zakonom o državnoj službi u organima uprave Brčko Distrikta BiH, u kojemu se *explicite* navodi da je ponašanje suprotno etičkom kodeksu koje nanosi štetu ugledu službe teža povreda službene dužnosti, za koju se između ostalog, može izreći i kazna prestanka radnog odnosa, te sa Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, u kojemu se u članku 54. predviđa da je namjerno kršenje odredbi ovog zakona ili drugog propisa Bosne i Hercegovine u vršenju službe ili u vezi sa službom ili kršenje Kodeksa državnih službenika povreda službene dužnosti, za koju je također moguće izreći kaznu prestanka radnog odnosa. No, dodatan problem sa etičkim kodeksom na državnoj razini leži u tomu da je on tek u fazi pripreme, dakle,

⁷ Npr. vidi *Godišnje izvješće o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine za 2009.g.* na <http://www.ombudsmen.gov.ba/Publikacije.aspx?category=Annual%20Reports>.

nepostojeći, pa nije moguće pozivanje na njegovo kršenje. I pored toga, međutim, u svim zakonima o državnim službenicima stoji odredba po kojoj je zloraba službenih ovlaštenja povreda službene dužnosti, no ona je (zloraba) suviše općenita da bi se mogla efikasno provoditi u djelo.

Donošenje antikorupcijskih planova

Donošenje planova djelovanja protiv korupcije obveza je svih javnih institucija u Bosni i Hercegovini. Takva je izričita mjera predviđena u *Strategiji za borbu protiv korupcije (2009. - 2014.)* i s njom povezanom *Akcijskom planu*. Tako je u mjerama 2.6., 2.12. -2.16., 2.23 i 2. 30. iz *Akcijskog plana* izričito oslovljena materija uspostavljanja sistema procjene radnih mjesta ugroženih korupcijom, te način provjere integriteta uposlenika za mjesta koja se označe mjestima visokog rizika. I nizom drugih mjera predviđeno je ostvarivanje antikorupcijskih aktivnosti na razinama pojedinačnih javnih institucija, a koje bi mogle biti dijelom njihovih strategijskih napora na unaprjeđenju antikorupcijskih standarda.⁸ Načelno se može ustvrditi da je postignut slab uspjeh na realizaciji postavljenih ciljeva (v. više u Datzer, 2011).

Nešto konkretnija ocjena ispunjenosti preuzetih obveza javnih organa je teška. Kako su koordinacijske zadaće u oblasti izrade antikorupcijskih planova povjerene još uvijek nefunkcionalnoj Agenciji za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije, to nema operacionalnog državnog tijela koje bi bilo u stanju prikupiti sveobuhvatne podatke na temelju kojih bi se bilo u prilici detaljnije komentirati koliko se na planu izrade i implementacije antikorupcijskih planova u Bosni i Hercegovini postiglo. No, neki dokumenti i izvori podataka ipak postoje. Tako se u *Analizi stupnja implementacije akcijskog plana strategije Bosne i Hercegovine za borbu protiv korupcije* Ministarstva sigurnosti Bosne i Hercegovine iz sredine 2010. godine navodi da

Ministarstvo pravde Republike Srpske trenutno radi na aktivnostima pripreme antikorupcijskih akcionih planova. Ove aktivnosti se odnose na utvrđivanje koji su resursi od ključne važnosti za sistemsku procjenu rizika po oblastima, kako bi se na taj način identificirale sve oblasti gdje postoji značajan rizik od korupcije. To znači da se određuju radna mjesta koja su najpodložnija korupciji. Na ovaj način poduzimaju se odgovarajuće mjere kako bi se te pojave eliminirale. Da bi se razvio sistem indikatora korupcije, radi se na planu da se strankama ministarstva i službenicima omogući da prijave korupciju kao npr. posebne e-mail adrese,

⁸ Kao npr. donošenje kodeksa ponašanja za javnu službu, zaštita *bona fide* prijavitelja korupcije, donošenje programa obuke za prevenciju korupcije, uvođenje novog sistema procjene učinkovitosti rada javnih službenika, itd.

zapečaćeni poštanski sandučići, e-pristup informacijama u vezi sa radom sudova, uključujući i objavljivanje sudskih odluka na internetu.

Pored ovog nalaza, u *Analizi* se navodi i da je Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske donijelo Akcioni plan za provođenje Strategije suzbijanja korupcije u Republici Srpskoj, te da je Policija Brčko distrikta Bosne i Hercegovine Strateškim planom za period 2008-2013 godina kao jedan od osnovnih ciljeva definirala povećanje efikasnosti Policije Brčko distrikta BiH u borbi protiv interne i eksterne korupcije. Iako se u ovom dokumentu (*Analizi*) izvještava o aktivnostima niza drugih organa na ispunjavanju antikorupcijskih zadaća, ne može se izvući zaključak da su one odraz sistematskih napora proizišlih iz *Akcijskog plana za provedbu Strategije za borbu protiv korupcije (2009. - 2014.)*. Ostalih podataka o kreiranju antikorupcijskih planova u ovom dokumentu nema.

U *Rezultatima istraživanja upoznatosti institucija sa Strategijom za borbu protiv korupcije 2009-2014* Transparency Internationala Bosne i Hercegovine iz 2010. godine stoji da je uopće informiranost institucija o postojanju *Strategije* i obvezama koji stoje pred javnim organima, a koji iz nje proizlaze, slaba. Iako 3 od 5 institucija na državnoj razini izvještava o informiranosti o *Strategiji*, a na isto pitanje o upoznatosti sa postojanjem *Strategije* od 55 institucija koje su vratile popunjene upitnike manje od 2 % nije čulo za nju, najčešći izvor informacija su mediji i službene novine. O postojanju plana djelovanja na mjerama koje proističu iz *Strategije za borbu protiv korupcije* izvještava jedna od 5 institucija na državnoj, te oko 1/3 institucija na entitetskim i razini Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine. Veliki broj ispitanika izvještava o nepostojanju uputstava ili smjernica kako bi se implementirale obveze koje proističu iz *Strategije za borbu protiv korupcije*.

Prezentirane informacije ne pružaju dovoljno osnova za neko serioznije i detaljnije komentiranje koliko se u Bosni i Hercegovini napravilo na planu izrade planova djelovanja na planu borbe protiv korupcije.

Zaključci i preporuke

Iskustva iz drugih zemalja sugeriraju da uspješna državna antikorupcijska strategija treba biti inkluzivna i sveobuhvatna, integrirana, transparentna, nepristrana, temeljiti se na činjenicama i biti orijentirana na učinak (United Nations Office on Drugs and Crime, 2003). Drugim riječima, ona treba: oslovljavati što je moguće veći broj aktera iz svih kategorija društva koji će djelovati unutar istog teleologijskog okvira, osiguravati pristup informacijama kako bi postojala podrška za antikorupcijske aktivnosti,⁹ biti politički neutralna na način da se smatra zadaćom svake vlasti, zasnivati se na

⁹ U protivnom, desit će se upravo suprotna situacija: umjesto entuzijazma i participacije postojat će ignorancija i nezainteresiranost, umjesto unaprjeđenja kredibiliteta izgubit će se već postojeće povjerenje.

podacima o rasprostranjenosti i oblicima korupcijskih praksi i ocjeni poduzetih aktivnosti i realnim, ostvarivim ciljevima.

Općeprihvaćena je tvrdnja da se korupcija može uspješno osloviti na nacionalnoj razini samo ako je sveobuhvatna i integrira društvene, pravne, političke i ekonomske strukture (United Nations Office on Drugs and Crime, 2003). Na državnoj razini je, dakle, jako bitno osigurati koordinaciju aktivnosti. Ako, naime, postoji puno aktera sa jako različitim ulogama u provedbi antikorupcijskih mjera, sinergični efekt zajedničkog djelovanja se gubi i uspjesi postaju pojedinačni, pa čak i stihijni, a ne rezultat zajedničkih, sistematskih napora. Shvati li se cjelokupni državni angažman kao djelovanje lanca aktera, taj je niz jak koliko i njegova najslabija karika; otuda je bitno osigurati upravo djelovanje svih aktera približno podjednako. U tom smislu ne iznenađuje obveza iz gore spomenutog članka 5. Ujedinjenih Nacija za uspostavljanjem posebnog tijela koje će vršiti koordinaciju i svojevrsnu katalizu (preventivnih) antikorupcijskih aktivnosti. Kako bi to tijelo i cjelokupna aktivnost bili uspješni, Ured Ujedinjenih Nacija sugerira da se u tu svrhu treba naročito osigurati transparentnost provedbe strategijskih napora, kako bi javnost stekla utisak da se sa provedbom misli ozbiljno. Osobito je bitno promovirati jasne administrativne procedure i odgovornost službenika, kako bi klijenti znali šta je ispravna praksa i koja su njihova prava. Ovim se aktivnostima pokazuje jasna volja za reformom rada javne uprave zasnovanom na učinkovitosti, a njezin se rad smatra servisom građana.

Jasno je da je ova zadaća po definiciji politička - kao sve reforme, i antikorupcijske su aktivnosti prije svega političko pitanje. Uspostava efikasnog sistema borbe protiv korupcije zahtijeva resurse, zakonske ovlasti za primjenom sankcija, neovisnost organa za provedbu i odgovornost implementatora. Nema mogućnosti da se suprotstavi korupciji, a da se ne postave pitanja koja su u biti politička i koja se bave pretpostavkama za uspjeh borbe protiv korupcije. **Pretpostavke uspjeha su najprije postojanje političke stabilnosti, javnog reda, odsustvo (makro) ekonomske krize, povezanost između političkih dobitaka i uspjeha antikorupcijskih aktivnosti, jako civilno društvo, i barem osnovi vladavine zakona** (Meagher, 2005; United Nations Office on Drugs and Crime, 2003). Stabilnost političke vlasti i postojanje javnog reda osnovni su preduvjeti jer se u turbulentnom političkom okruženju ne mogu očekivati kontinuirane antikorupcijske aktivnosti iz prostog razloga što političke vlasti ne moraju dijeliti iste vrijednosti, pa se prioritizacija u suprotstavljanju korupciji jednoj može činiti neprijepornom, dok se drugoj, koja ju slijedi, ne mora činiti kao nešto na šta se treba promptno reagirati; isto tako, bez osnova uređena života u društvu jasno je da su bilo kakve aktivnosti na planu reduciranja korupcije bez učinka, jer ne postoji okruženje koje uopće promovira poštivanje normi. Ekonomske promjene također mogu biti važan negativan *momentum*, jer antikorupcijske aktivnosti zahtijevaju resurse. U njihovom odsustvu, uzrokovanom bilo na razini čitave državne ekonomije, bilo na razini organizacije koja treba provoditi antikorupcijske aktivnosti, nije se u prilici osigurati adekvatna potpora reformskim zahvatima. Uspjeh u suzbijanju korupcije treba biti ciljem vlasti zbog njihovog osobnog uvjerenja u štetnost te pojave, a ovaj je faktor naročito značajan ako vlast borbu protiv korupcije stavi kao svoj politički cilj. Propust u ostvarivanju cilja

može biti jak argument za njihovu smjenu, pa je posvećenost promjenama u tom kontekstu nešto na šta su političari sami sebe obvezali. Jaka politička volja na planu suprotstavljanja korupciji jedan je od najvažnijih preduvjeta uspjeha o kojemu naročito svjedoči primjer Singapura, u kojemu je glavna antikorupcijska agencija pod izravnom jurisdikcijom premijera posvećenog borbi protiv korupcije, što je rezultiralo time da se korupcija u ovoj zemlji doduše smatra činjenicom koja se dešava, ali samo incidentno (Quah, 1997). Pozitivan pritisak na vlasti za promjenama putem otkrivanja korupcijskih afera i prozivanja odgovornih, istraživanja akademske i druge naravi koja ispituju stanje sa korupcijom i antikorupcijskim aktivnostima, kao i pravo da bude obaviješteno, čini civilno društvo važnim akterom koalicije protiv korupcije. Kako su mjere na suzbijanju korupcije temeljene na provedbi zakona, to je za uspješnu antikorupcijsku strategiju potrebno i efikasno i neovisno pravosuđe.

Još jedan zaključak koji se može izvući iz pregleda Meaghera jest da se pristup singularne antikorupcijske agencije pokazao uspješnijim nego multiagencijski pristup. Iako i sâm Meagher navodi da je njegova analiza tridesetak antikorupcijskih agencija tek eksploratorna, ipak se iz njegove raščlambe čini da je aktivnost singularne agencije bila uspješnija u prevazilaženju koordinacijskih, informacijskih i predvodničkih poteškoća, kojega multiagencijski pristup nije mogao osigurati.

Iz svega navedenoga ponajprije slijedi zaključak da je pravni okvir za donošenje **antikorupcijskih planova solidan (dakako, ne savršen) i da ne bi trebao predstavljati ključnu prepreku profilaktičkim aktivnostima na ovom planu. Mnogo je važniji nalaz da je zbog odsustva poticajne i koordinacijske aktivnosti koju je u Bosni i Hercegovini trebala najprije osigurati Agencija za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije sistematska preventivna aktivnost u suprotstavljanju korupciji izostala, iz kojeg nalaza proizlazi temeljna preporuka i *conditio sine qua non* sveobuhvatnih i usklađenih antikorupcijskih preventivnih napora - uspostava i djelovanje Agencije za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije.** Svaka daljnja preporuka proizlazi ili je povezana sa njezinom uspostavom. Nerealno je očekivati da bez poticaja koji bi došao od „vrhovnog“ državnog tijela institucije na nižim razinama vlasti samoinicijativno poduzimaju aktivnosti na planu realizacije *Strategije za borbu protiv korupcije*; čak i ako bi to bio slučaj, njihove bi aktivnosti bile stihijne i nekoordinirane, i, vrlo vjerojatno, neuspješne.

Bibliografija

Carr, I. (2007). Fighting Corruption Through Regional and International Conventions: A Satisfactory Solution? *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, str. 121–153.

- Council of Europe. (2000). *Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials*.
- Datzer, D. (2011). Prevenција korupcije. U Transparency International Bosna i Hercegovina, *Analiza stepena implementacije Strategije za borbu protiv korupcije 2009-2014* (str. 20-41). Banja Luka: Transparency International Bosna i Hercegovina.
- Derenčinović, D. (2005). *Komentar Konvencije Ujedinjenih Nacija protiv korupcije*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta.
- Korte, M. (2007). Korruptionsprävention im öffentlichen Bereich. U D. Dölling, *Handbuch der Korruptionsprävention* (str. 289-350). München: Verlag C.H. Beck.
- Maschmann, F. (2007). Vermeidung von Korruptionsrisiken aus Unternehmenssicht- Arbeits- und Zivilrecht, Corporate Governance. U D. Dölling, *Handbuch der Korruptionsprävention* (str. 87-181). München: Verlag C.H. Beck.
- Meagher, P. (2005). Anti-corruption Agencies: Rhetoric Versus Reality. *The Journal of Policy Reform*, 8 (1), str. 69–103.
- Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine. (2010). *Analiza stupnja implementacije akcijskog plana strategije Bosne i Hercegovine za borbu protiv korupcije*. Sarajevo: Autor.
- Pope, J. (2000). *Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System*. Berlin: Transparency International.
- Quah, J. (1997). Singapore's Experience in Curbing Corruption. U A. Heidenheimer, M. Johnston, & V. LeVine, *Political Corruption: A Handbook* (str. 841-855). New Brunswick: Transaction Books.
- Transparency International Bosna i Hercegovina. (2010). *Rezultati istraživanja upoznatosti institucija sa Strategijom za borbu protiv korupcije 2009-2014*. Banja Luka: Autor.
- United Nations Office on Drugs and Crime. (2003). *United Nations Guide on Anti-Corruption Policies*. New York: Autor.
- United Nations Office on Drugs and Crime. (2004). *Anti-corruption toolkit*. New York: Autor.
- United Nations Office on Drugs and Crime. Division for Treaty Affairs. (2006). *Legislative guide for the implementation of the United Nations Convention against Corruption*. New York: United Nations.
- Službeni glasnik Bosne i Hercegovine (2009). *Zakon o Agenciji za prevenciju korupcije i koordinaciju borbe protiv korupcije, br. 103/09*.