

Доброчесне інформаторство

(whistle-blowing)
як інструмент протидії корупції



М. В. Буроменський

доктор юридичних наук, професор Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», член-кореспондент Національної академії правових наук України

У статті розглянуті основні характеристики і види поняття інформаторства про корупційні правопорушення серед державних службовців і співробітників правоохоронних органів. Здійснено аналіз мотивації інформаторства. Запропоновано класифікацію чинників стримування та стимулювання інформаторства.



О. В. Сердюк

доктор юридичних наук, професор Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Ключові слова: корупція, інформаторство, правопорушення, антикорупційне законодавство.

В статье рассмотрены основные характеристики и виды информаторства о коррупционных правонарушениях среди государственных служащих и сотрудни-

ков правоохоронительных органов. Проведен анализ мотивации информаторства. Предложена классификация факторов сдерживания и стимулирования информаторства.

Ключевые слова: коррупция, информаторство, правонарушение, антикоррупционное законодательство.

The article outlines main characteristics and arts of whistle-blowing on corruption offense of public servants and enforcement bodies' officers. The whistle-blowing motivations analyze is conducted. The deterrence and stimulating factors of whistleblowing are classified by criteria.

Keywords: corruption, whistle-blowing, offence, anticorruption legislation.

В Україні актуальним є проведення комплексного аналізу феномену інформаторства, що визнається одним з ефективних антикорупційних інструментів, однак використання якого у більшості європейських країн залишається суперечливим і в правовому і в соціальному аспектах. У 2008-2009 роках експертами Парламентської Асамблеї Ради Європи проводилося дослідження цього феномену, на підставі якого були підготовлені Резолюція ПАРЕ 1729 (2010 р.) щодо захисту whistle-blowers та Рекомендація 1916 (2010 р.) для Комітету Міністрів Ради Європи [1]. Базуючись на порівнянні ситуації в 26 країнах у зазначених документах робиться висновок, що антикорупційний потенціал інформаторства у багатьох країнах реалізується дуже обмежено і така практика загалом не отримує належного суспільного схвалення та підтримки. Особливо гострою така ситуація є в тих країнах, що не мають усталених демократичних традицій громадянської активності населення і чия «інституційна

пам'ять» перевантажена історичним минулим, в якому інформаторство асоціюється з масовими репресіями та несправедливістю, досить часто супроводжуючись поширенням соціальних стереотипів, які виникли в результаті проникнення кримінальної субкультури з її принциповим запереченням можливості контактів з правоохоронними органами. В українській мові відсутній еквівалент слова whistle-blowing тому ми пропонуємо у нашому дослідженні використовувати термін «добросчесне інформаторство».

Зазвичай інформаторство розуміють у двох аспектах: зовнішнє, яке полягає у повідомленні громадянами (найчастіше ними можуть бути потерпілі від корупційних правопорушень або ж соціально активні та небайдужі громадяни) про відомі їм факти корупції в органах державної влади та інших установах до ЗМІ, контролюючих чи правоохоронних органів і внутрішнє або «корпоративне», яке полягає у повідомленні працівниками самої установи свого керівництва або правоохоронних органів про існування корупції всередині організації. Саме останньому аспекту надається особливе значення, оскільки таке інформаторство є найбільш ефективним у забезпеченні добросчесності відповідних установ чи організацій. Останнім часом це неодноразово знаходило підтвердження. Наприклад, у Канаді саме внутрішній інформатор своїми діями з викриття зловживань фактично ініціював початок масштабних реформ як моделі попередження та протидії корупції, так і публічної сфери загалом.

Вітчизняні дослідники проблематику інформаторства у контексті протидії корупції спеціально не досліджували, обмежуючись більш загальними питаннями забезпечення безпеки свідків чи інших учасників кримінальних проваджень або ж проблематикою захисту джерел інформації у ситуаціях журналістських

розслідувань. Комплексні дослідження, які б не обмежувались виключно правовими питаннями, були до останнього часу виключенням. Наприклад, Н. В. Кушакова-Костицька, аналізуючи практику Конституційного Суду України щодо захисту честі та гідності публічних посадовців звернулася до феномену «доносництва», виокремлюючи не лише правовий аспект але й етичний [2, с. 129].

Прийняття нового антикорупційного законодавства принесло певне пожвавлення, однак дослідники переважно дають доктринальний коментар законодавчих положень. Водночас за оцінками міжнародних інститутів (зокрема ПАРЕ, ГРЕКО) інформаторство є феноменом, що потребує врахування складних взаємодій соціокультурного контексту та правових інструментів.

Мета статті – аналіз інформаторства як специфічного соціально-правового феномену, визначення можливостей та обмежень щодо посилення його значення в Україні на основі прийнятих чи запланованих законодавчих положень.

В аналізі проблеми використовуються результати емпіричних досліджень, що в 2009-2012 рр. проводились Інститутом прикладних гуманітарних досліджень в рамках українсько-канадського антикорупційного проекту [3].

Упродовж останніх десяти років в Україні відчутною є поступова зміна стереотипів масової свідомості щодо інформаторів. Так, якщо у 2004 році серед населення 42,6% опитаних вважали інформаторів порядними людьми, то у 2010 р. така оцінка була характерною вже для 66,2% опитаних [4, с. 160]. Указана тенденція може бути ознакою формування більш сприятливих умов для впровадження нових правових механізмів мотивування інформаторства і захисту їх прав та інтересів. Принциповим при цьому є створення таких механізмів, які б враховували спе-

цифіку саме антикорупційного контексту, а не обмежувались виключно загальними положеннями щодо захисту учасників кримінальних проваджень. Слід зауважити, що ПАРЕ вважає захист лише осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві суттєво недостатнім для захисту інформаторів. У той же час ГРЕКО у своїх рекомендаціях за результатами сумісного першого та другого оціночного раундів рекомендувало Україні вжити заходів щодо захисту осіб, які повідомляють про корупційні зловживання, а не лише злочини.

У більшості держав – членів Ради Європи відсутнє спеціальне комплексне законодавство, спрямоване на захист інформаторів, хоча в багатьох державах існує багато правових норм у різних сферах права, які врегульовують різноманітні аспекти добросовісного інформаторства. Зокрема окремі положення щодо інформаторства та захисту інформаторів існують в трудовому, кримінально-процесуальному, спеціальному антикорупційному законодавстві та у законодавстві, що регулює діяльність засобів масової інформації та журналістів. У зв'язку з цим ПАРЕ закликає держави – члени Ради Європи до перегляду національного законодавства у сфері захисту інформаторів. Основною вимогою до законодавства із захисту інформаторів є його комплексний характер.

Для ГРЕКО ситуація з інформаторством є важливим аспектом моніторингу. Зокрема другий оціночний раунд ГРЕКО стосувався антикорупційних заходів у публічній адміністрації, одним з яких є захист інформаторів. Варто зазначити, що за оцінками Комітету Міністрів Ради Європи більше половини держав, які пройшли другий раунд оцінювання ГРЕКО і одержали відповідні рекомендації, ще не запровадили адекватних захисних механізмів для публічних службов-

ців-інформаторів. Держави, які виконали такі рекомендації, обмежилися вжиттям лише базових заходів [5].

Україна проявляє належну активність у цій сфері, імплементуючи в базові антикорупційні закони положення щодо захисту інформаторів, перш за все – «внутрішніх». Важливе значення мають раніше запроваджені положення Закону «Про засади запобігання і протидії корупції» [6], новації передбачені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики» (травень 2013 року) [7]. Посиленню захисту інформаторів мають сприяти положення законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації рекомендацій Європейської Комісії у сфері державної антикорупційної політики», підготовленого Міністерством юстиції України [8].

Однак правова визначеність і законодавче забезпечення впровадження і розвитку добросовісного інформаторства в Україні є явно недостатніми для реального застосування такого інституту в протидії корупції та одержання реальних, значимих результатів. Безумовно, вдосконалення законодавства є і буде залишатись важливим. Варто визначитись у питаннях необхідності та реальності створення комплексного законодавчого акта, замість розпорошеності відповідних норм. Але законодавчі вдосконалення мають супроводжуватися позитивною еволюцією загального соціокультурного ставлення до інформаторів та інформаторства, яке треба позбавити асоціацій з нелояльністю та зрадництвом.

Наведені нижче результати опитувань державних службовців та працівників правоохоронних органів, що були проведені у 2010-2012 рр., дають рамкове уявлення про той соціокультурний контекст, який має бути врахований при вироблен-

ні та практичній інституалізації національної моделі інформаторства.

Переважає більшість держслужбовців попри негативне ставлення до хабарників, обирають тактику ігнорування і замовчування випадків корупційних дій своїх колег. Чинники, що сприяють цьому, різні, проте всі вони пов'язані переважно з інституційними факторами, тобто нормами і правилами, які діють в конкретній установі. Подібна тенденція спостерігається і в колективах співробітників правоохоронних органів.

Основні стримуючі чинники пов'язані з небезпекою повідомлень про корупційні зловживання в установі, як в правоохоронні органи, так і керівництву. Так, 34% не довіряють правоохоронним органам, і стільки ж опитаних не впевнені, що повідомлення їм не зашкодить, 33% – не впевнені, що буде збережена їх анонімність; 30% – не вірять, що їх правильно зрозуміють, 26% – бояться помсти. Крім цього, кількість респондентів, хто вважає, що в наслідок повідомлення постраждає (буде звільнений) заявник (19%) більше, ніж тих, хто впевнений, що буде звільнено хабарника (14%).

Іншим чинником є недосконалий механізм розгляду скарг в системі державної служби. Деякі з учасників фокус-груп, що були свідками інформаторства у власному колективі, зазначили, що існує певний механізм розглядання скарги, який по суті робить *whistle-blowing* марною і небезпечною справою. Сутність цього механізму полягає в тому, що скарга написана в вищестоящий орган, повертається для розв'язання назад керівнику тієї установи, звідки вона й надійшла. У цьому випадку керівник обов'язково збирає колектив, розбирає скаргу, і в найкращому з випадків все залишається на своїх місцях. В багатьох професійних колективах, на рівні корпоративної культури, інформаторство розцінюють-

ся як зрада, однак на персональному рівні лише 6% опитаних вважають зрадниками інформаторів, які повідомили правоохоронні органи та 3% тих, хто повідомив керівництво. Не тільки представники колективу, але й керівництво намагаються позбавитись такого співробітника.

Однією з причин замовчування є низька ефективність повідомлень. Лише третина опитаних держслужбовців вважає, що таке повідомлення матиме позитивний результат: стримування інших посадових осіб органу державної влади від корупційних дій або звільнення особи, яка вчинила корупційне правопорушення.

Наступна перешкода антикорупційній активності в межах установ пов'язана з тим, що часто саме керівництво установи впроваджує і підтримує в установі корупційну культуру. Закони професійної етики часто ігноруються, що свідчить про фактичну відсутність інформаторства як частини корпоративної етики.

До чинників, що сприяють замовчуванню корупції, слід віднести і пріоритет особистісних зв'язків над професійними. Високий рівень довіри між колегами – значуща цінність для держслужбовців. Саме тому, чверть опитаних держслужбовців вважає доноси на колег аморальним вчинком, третина – не вірить, що їх правильно зрозуміють колеги та друзі.

Принциповість даної позиції має зв'язок, зокрема із інституційними факторами, до яких відносяться послідовна позиція керівництва, щодо антикорупційної політики, пріоритет професійної етики, обов'язковість застосування норми для всіх без виключення в тому числі для керівництва.

Чинники, які стримують співробітників правоохоронних органів від повідомлень про корупцію в своїх колективах майже повністю співпадають з чинниками, які впливають і на державних служ-

бовців. Також, як і для державних службовців, основною перепоною є проблема власної безпеки, яка для правоохоронців навіть вища, ніж для держслужбовців: якщо серед держслужбовців було 34%, які не повідомляли тому, що це могло нашкодити їм, то серед правоохоронців таких було 40%. Також більше правоохоронців не вірить в те, що буде збережена анонімність інформатора. Правоохоронці більше піддаються існуючим стереотипам щодо негативного ставлення до інформаторів у суспільстві, у них більше розвинутий дух корпоративності. При цьому вони менше переймаються питаннями професійної етики і більше турбуються про відносини з колегами в середині колективу.

За результатами опитування державних службовців загалом біля третини респондентів дали інформаторам відверто негативні оцінки: зрадник, жадібна людина, задрісна людина. Ще третина назвала інформаторів, що повідомляють керівництво, – кар'єристами, і стільки ж – порядними людьми.

Однак ставлення співробітників правоохоронних органів до внутрішніх інформаторів, тобто до правоохоронців, які повідомляють про корупційні дії своїх колег суттєво відрізняється від ставлення до громадян-інформаторів. Порядною людиною внутрішніх інформаторів-правоохоронців вважає лише половина співробітників правоохоронних органів, майже у два рази менше у порівнянні з думкою про громадян-інформаторів. Набагато більше правоохоронців надають негативну оцінку внутрішнім інформаторам у порівнянні з громадянами, надаючи їм характеристики диваків (12% у порівнянні з 7%), задрісних людей (10% проти 5%), жадібних людей (4% проти 2%), зрадників (6% проти 0,75%).

У той же час порівняння ставлення правоохоронців до внутрішніх інформаторів

у своїх колективах зі ставленням держслужбовців до своїх внутрішніх інформаторів говорить про більш сприятливе ставлення правоохоронців до внутрішніх інформаторів. В першу чергу кількість правоохоронців, які вважають внутрішніх інформаторів порядними людьми більша майже вдвічі за кількість держслужбовців, які вважають так само: 48% співробітників правоохоронних органів проти 28% державних службовців. Також значно менша кількість правоохоронців, які дають негативну оцінку внутрішнім інформаторам. Так, якщо 30% держслужбовців вважають внутрішніх інформаторів кар'єристами, то для правоохоронців така кількість складає 22% від опитаних. Менш значна різниця у оцінці внутрішніх інформаторів як диваків та заздрісних людей 15% проти 12% та 12% проти 10%. Більше ніж половина держслужбовців у порівнянні з правоохоронцями вважає внутрішніх інформаторів жадібними людьми (9% проти 4%). Однак при оцінці внутрішніх інформаторів як зрадників, кількість правоохоронців навпаки, в два рази більша у порівнянні з держслужбовцями (6% проти 3%). Це може говорити про те, що правоохоронцям притаманний більше корпоративний дух органів, де вони працюють, що є нормою для правоохоронних органів та військових формувань у всьому світі.

Про ставлення до внутрішніх інформаторів у правоохоронних органах свідчать і наслідки, які мали співробітники правоохоронних органів в результаті повідомлення про корупційні дії своїх колег. Ставлення правоохоронців до наслідків внутрішнього інформаторства встановлювалося за допомогою з'ясування реального досвіду (які наслідки мало для співробітників правоохоронних органів повідомлення керівництву про корупційні дії своїх колег) та уявлення про те, які наслідки чекають на внутрішнього інформатора.

В цілому на рівні досвіду більша частина правоохоронців не вважає, що для їхнього колеги, який повідомить про корупційні дії своїх колег наступлять негативні наслідки. Так, з реального досвіду 84% правоохоронців, внутрішні інформатори залишаються на службі в правоохоронних органах, при цьому 56% повідомили, що інформатори залишаються служити в тому ж підрозділі, що і раніше, 4% правоохоронців відомі випадки, коли інформатора навіть підвищували по службі. З досвіду 13% правоохоронців – для внутрішніх інформаторів настали негативні наслідки (звільнення за власним бажанням; за ініціативою керівництва, пониження у посаді).

Таким чином, аналіз отриманих даних свідчить про те, що існує суттєва різниця між уявленнями та реальним досвідом щодо наслідків внутрішнього інформаторства в правоохоронних органах. Уявлення правоохоронців про наслідки для внутрішнього інформатора в правоохоронних органах є більш негативними у порівнянні з реальним досвідом, який відомий опитаним співробітникам правоохоронних органів та з досвіду самих інформаторів. При цьому у сприйнятті правоохоронців вони очікують більшого осуду з боку колег, коли реальний досвід говорить про протилежне – наявність більш негативного ставлення з боку керівництва.

Варто розглянути мотивацію інформаторів, які повідомляли до правоохоронних органів про корупційні дії своїх колег (як правило, керівників). Характеризуючи звернення до правоохоронних органів, інформатори називали наступні загальні причини: (1) цинічна та зухвала поведінка хабарника; (2) особисті мотиви, зокрема можливість підвищення; (3) позиція захисту моральних принципів «не брати і не дозволяти це робити іншим»; (4) несприятлива атмосфера в колективі.

Іншим аспектом мотивації повідомлень до правоохоронних органів є мотивація звернення саме до правоохоронців замість вищого керівництва, тобто надання переваги зовнішнім каналам повідомлення про корупцію перед внутрішніми. Серед таких мотивів були названі наступні: (а) альянс хабарника і керівництва; (б) невдала спроба звернення у вищі органи; (в) порада третіх осіб.

Таким чином, на мотивацію інформаторів накладають відбитки як інституційні, так і особисті фактори. Інституційні пов'язані зі зміною ставлення до корупції на рівні установ та особливостями корпоративної культури. Загалом інформатори (опитані в дослідженні) – це люди, що є продуктами сталої радянської системи, де корупція хоча й існувала, проте на рівні суспільної моралі нещадно засуджувалась. Саме тому, нова хвиля прагматичного цинізму у ставленні до корупції нових кадрів, викликає природній опір тих співробітників, що мають значний досвід роботи.

Особисті мотиви загалом пов'язані із образом, іноді заздрістю. В декількох випадках стимулом до повідомлення послужила реакція на відмову в підвищенні, що можна вважати помстою керівництву.

Опитування держслужбовців показало, що найбільш ефективним засобом підвищення мотивації держслужбовців до інформаторства є забезпечення реальних гарантій анонімності під час повідомлення фактів корупції. Про це повідомили 75% опитаних. Наступним стимулом для 52% посадових осіб є введення відповідальності осіб, що розголосили дані про заявника, що фактично є одним із заходів забезпечення анонімності. Третім за популярністю є запровадження внутрішніх каналів повідомлення про корупцію, якими є уповноважені особи або відділи внутрішніх розслідувань (внутрішньої безпеки). Найменш популярними

є такі заходи, як: надання права на позачергове підвищення по службі, введення додаткових соціальних гарантій.

Співробітники правоохоронних органів мають іншу думку щодо ефективності заохочувальних заходів для інформаторів. Правоохоронці на перше місце ставлять наявність внутрішніх каналів повідомлень про корупційні правопорушення (68% респондентів). На другому місці стоїть можливість отримання грошової винагороди (48%) і на третьому – надання права на позачергове підвищення по службі (44%). Заходи, які серед держслужбовців вважаються найбільш ефективними, а саме: реальне збереження анонімності та встановлення відповідальності для осіб, що розкривають інформацію про заявника, для правоохоронців не є найбільш ефективним заохоченням, на думку відповідно 44% та 31% опитаних. Проте з додатковими соціальними гарантіями згодні лише 5% правоохоронців.

Забезпечення безпеки для інформаторів є доволі широким поняттям, яке включає в себе комплекс правових, організаційних, фінансових та інших заходів.

Для забезпечення захисту держслужбовців, що повідомляють про корупцію своїх колег, співробітники правоохоронних органів пропонують, по-перше, удосконалити чинне законодавство, передбачити спеціальні заходи, спрямовані на захист осіб, які повідомляють вищому керівництву про зловживання або правопорушення з боку їхнього керівництва або колег, передбачити відповідальність для керівників підприємств, установ, організацій та правоохоронних органів за невжиття заходів щодо захисту осіб, які повідомляють вищому керівництву про зловживання або правопорушення з боку їхнього керівництва або колег. Менш ефективними правоохоронцям здаються такі заходи, як забезпечен-

ня виконання чинного законодавства, заохочення громадян та співробітників правоохоронних органів за такі дії і проведення інформаційних та освітніх заходів та кампаній.

Створення та належне функціонування в установі спеціальної уповноваженої особи або відділу внутрішніх розслідувань фактів корупції, на думку правоохоронців, є найбільш ефективним стимулом для розвитку інформаторства у цій установі (68%). Такий підхід, до речі, співпадає і з думкою експертів ПАРЕ, які вважають створення належних внутрішніх каналів повідомлень про корупцію чи інші зловживання запорукою належного функціонування інформаторства.

Тобто на думку інформаторів, такі підрозділи були б корисними, якби їм належним чином довіряли. Недовіра може полягати у способі формування та кадровому забезпеченні таких підрозділів та на тому, яким чином використовується інформація, отримана такими підрозділами.

Не дивлячись на те, що 44% держслужбовців схильні довіряти уповноваженій особі з питань внутрішніх антикорупційних розслідувань, їх ставлення до ідеї створення підрозділів внутрішніх розслідувань фактів корупції є невизначеним. Фактично 39% респондентів змогли чітко оцінити своє ставлення до цих осіб або підрозділів, а чверть опитаних взагалі не змогла дати відповідь на це запитання. Це може свідчити про низьку обізнаність про таких осіб та органів, а також відсутність розуміння їх статусу, завдань та функцій.

Відношення до ефективності матеріального заохочення інформаторів є найбільш суперечливим стимулом до розвитку інформаторства та заохочення інформаторів. Так, на думку 51% держслужбовців і 48% правоохоронців, такі захо-

ди є доволі ефективним і потужним стимулом для інформаторів. У той же час, на думку лише 43% держслужбовців і 34% населення, матеріальне заохочення громадян, які повідомляють про корупцію є ефективним антикорупційним заходом. Також лише 3,5% правоохоронців вважають, що грошова винагорода є мотивом для громадян, які повідомляють правоохоронні органи про корупцію. На думку ж громадян, які мали корупційний досвід і не повідомили про нього правоохоронним органам, відсутність плати за таку інформацію практично взагалі не розглядався як мотив їхньої поведінки – всього 0,6% респондентів заявили, що відсутність плати за інформацію було мотивом відмови заявляти про факти корупції.

Можливо, найбільш об'єктивне ставлення до матеріального заохочення інформаторів дають факти, отримані під час глибинних інтерв'ю з інформаторами. Зокрема, відповіді на питання, чи є матеріальне заохочування інформаторів стимулом для повідомлень держслужбовців, демонструють в цілому наступну позицію: інформатори вважають, що невелика символічна оплата є неефективним стимулом і призведе лише до зловживань. Для того, щоб матеріальне заохочення стало стимулом для потенційно корисних інформаторів, оплата повинна бути достатньо високою (наприклад, відсоток від прибутків, які отримує держава від викритих злочинів).

Враховуючи розповсюдженість інформаторства та ставлення до інформаторів у суспільстві, можна зробити висновок про можливість застосування і подальшого розвитку такого антикорупційного заходу в Україні. Однак для цього необхідно вжити низку законодавчих та організаційних заходів, у тому числі інформаційних, які мають бути передбачені в національному антикорупційному законодавстві.

Список використаної літератури

1. Resolution 1729 (2010) Protection of “whistle-blowers”. Assembly debate on 29 April 2010 (17th Sitting) (see Doc. 12006, report of the Committee on Legal Affairs and Human Rights, rapporteur: Mr Omtzigt). Text adopted by the Assembly on 29 April 2010 (17th Sitting) // <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta10/ERES1729.htm>
2. Кушакова-Костицька Н. В. Доносництво: правові та етичні сторони проблеми / Н. В. Кушакова-Костицька // Проблеми філософії права. – Т. 2. – 2004. – С. 127-132.
3. Ставлення до добросовісних інформаторів : сайт громадської організації «Інститут прикладних гуманітарних досліджень» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://iahr.com.ua>
4. Корупція в Україні: 2004 рік (погляд з 2008 року) / За ред. М. В. Буроменського, О. В. Сердюка. – Х. : Яшма, 2008. – 224 с.
5. Reply from the Committee of Ministers adopted at the 1103rd meeting of the Ministers’ Deputies (19-20 January 2011) Recommendation 1916 (2010) The protection of “whistle-blowers” 24 January 2011 Doc. 12479 // <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/workingdocs/doc11/edoc12479.htm>
6. Про засади запобігання і протидії корупції [Текст] : Закон України від 07.04.2011р. № 3206-VI // Офіц. вісник України. – 2011. – № 44. – Ст. 9.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики [Текст] : Закон України від 14.05.2013 р. № 224-VII // Офіц. вісник України. – 2013. – № 44. – Ст. 1764.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації рекомендацій Європейської Комісії у сфері державної антикорупційної політики [Текст] : проект Закону № 3312 від 23.09.2013 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://rada.gov.ua>