



SIGMA

Susținerea îmbunătățirii sistemelor de guvernare și conducere
O inițiativă comună a OCDE și a Uniunii Europene, finanțată în principal de UE

**Agentia Nationala
a Functionarilor Publici**

Prevenirea corupției în administrațiile locale: Olanda

de Emile Kolthoff

Biroul Olandez pentru Etica Administrațiilor Locale, Olanda

**Conferința privind Integritatea Publică
și Anticorupția în Sectorul Public**

București, 29-30 mai 2007

Politica privind integritatea în administrația publică olandeză

În Olanda, responsabilitatea pentru formularea politicii privind integritatea în administrația publică revine Ministerului de Interne și de Relații ale Regatului. Cu toate acestea, politica formulată este ulterior implementată într-o manieră descentralizată și în ciuda faptului că documentele, legislația și reglementările se referă la întreaga administrație publică, acestea sunt elaborate mai detaliat pentru diferite sectoare, inclusiv pentru administrațiile municipale și poliție.

Este general cunoscut faptul că actuala politică olandeză privind integritatea guvernamentală a fost inițiată de Ministrul de Interne din perioada respectivă, Dna. Dales, printr-un discurs ținut în 1992 cu ocazia congresului anual al Asociației Administrațiilor Municipale Olandeze. În acel moment, ministrul a subliniat importanța integrității în administrația publică și pericolele abuzului de putere. Înainte de acest discurs, în Olanda, atenția acordată integrității a scăzut începând cu perioada de după cel de-al Doilea Război Mondial. În schimb, în timpul deceniului '80 al secolului trecut, primele două cabinete conduse de primul ministru Lubbers au pus accentul pe eficiență și eficacitate. În consecință, au predominat evoluțiile de tip Noul Management Public (NPM), acordându-se puțină atenție eticii guvernamentale în particular.

Discursul ministrului Dales era continuarea unei discuții complexe despre integritate concentrată asupra noului rol al Agenției Naționale pentru Securitate (*Binnenlandse Veiligheids Dienst*) după căderea Zidului Berlinului în 1989, încercările de infiltrare a unor capi ai armatei Surinamului în poliția din Amsterdam în 1991 și scandalului de corupție care zguduise provincia Limburg în 1992. Acest ultim incident, care, spre deosebire de celelalte două exemple, implicase o încălcare internă a integrității, a constituit motivația inițiativei ministrului de a introduce subiectul integrității pe ordinea de zi a guvernului. Pe de altă parte, acest pas ar fi putut fi influențat și de absența, în acea perioadă, a altor subiecte prin care doamna ministru ar fi putut ieși în evidență.

Este de asemenea plauzibilă ipoteza potrivit căreia tiparul de gândire de tip NPM ajunsese la un punct de maturitate, putea fi evaluat și nu mai constituia un obstacol în calea introducerii integrității pe ordinea de zi. Pe de altă parte, faptul că primele două cabinete Lubbers fuseseră dominate de un tipar de gândire NPM ar putea justifica raportul anterior al Ministerului de Interne referitor la comportamentul inacceptabil al poliției, care nu avusese drept rezultat astfel de inițiative ministeriale (Van Laere și Geerts 1984).

În condițiile în care ministrul subliniase constant faptul că orice organizație era direct responsabilă de integritatea personalului său, ministrul își apăra în mod repetat preferința pentru un rol mai centralizat și de control la nivel ministerial, cu rol de inițiere și stimulare.¹ Mai mult, ca răspuns la o moțiune înaintată Camerei Inferioare² prin care guvernului i se cerea să respecte recomandările Curții Olandeze de Audit, ministrul accentuase faptul că politica privind integritatea nu este favorizată de adoptarea la nivel central a unor norme pentru toate organizațiile guvernamentale. De fapt, în raportul referitor la politica privind integritatea aplicată guvernului, Curtea de Audit pledase în favoarea implementării unor garanții instituționale de protecție a integrității, cum ar fi formularea unor orientări pentru raportarea și înregistrarea slujbelor simultane și darurilor, o procedură pentru cazul în care integritatea este prejudiciată, pentru rotația posturilor și numirea unor comisari confidențiali.³ Cu toate acestea, ministrul a dorit să împiedice ca politica privind integritatea să fie implementată în totalitate în mod material și, ca urmare, a susținut acordarea unei atenții proporționale pentru integritatea de ordin nematerial prin progresia ascendentă către o organizație ocupațională care stabilește cerințe și pretenții ridicate pentru sine și funcționarii săi.⁴ Totuși, garanțiile instituționale au primit mai multă atenție, în mod consecvent și treptat.

¹ Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK1994–1995, 23 900 VII nr. 35

² Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK1996–1997, 24 655 nr. 3

³ Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK1995–1996, 24 655 nr. 1–2

⁴ Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK199–1997, 24 655 nr. 4: 6

În 1999, responsabilitatea individuală a fiecărei organizații a fost înlocuită de un echilibru adecvat între măsurile de la nivel inferior și îndrumarea de la nivel superior (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 1999). În aprilie 2003, ca răspuns la interesul social manifestat față de valori și standarde, dar și la o anchetă parlamentară a fraudelor din domeniul construcțiilor, ministerul a publicat un memorandum-anchetă intitulat „Politica privind integritatea publică în serviciul public și poliție.”⁵ Deși responsabilitatea proprie a organizațiilor pentru politica privind integritatea constituia punctul de plecare, ministerului îi revenea un rol mai explicit și de coordonare ca factor de inițiere și stimulare.

În februarie 2004, documentul original a fost urmat de Amendamentul la Legea serviciului public și de alte legi referitoare la conduita corespunzătoare a funcționarului public, la conduita angajatorului și la reglementările generale care guvernează integritatea.⁶ Documentul privind politica, împreună cu proiectul de lege, au oferit o perspectivă asupra modului în care integritatea trebuie să capete substanță, inclusiv următoarea listă de măsuri și de puncte ce necesită atenție pentru a reduce riscurile legate de integritate:⁷

1. Elaborarea codurilor deontologice;
2. Introducerea monitorizării și a declarațiilor referitoare la comportamentul anterior;
3. Depunerea unui jurământ sau a unui angajament solemn;
4. Respectarea aspectelor legate de integritate în toate activitățile zilnice;
5. Raportarea și înregistrarea slujbelor simultane;
6. Daruri primite în cadrul relațiilor de afaceri;
7. Rotația sau schimbarea funcției, precum și alte măsuri inerente în pozițiile vulnerabile;
8. Proceduri pentru abordarea suspiciunilor de abuz (reglementările privind denunțul);
9. Numirea unor comisari pentru integritate;
10. Prevederi pentru protecția informațiilor;
11. Proceduri ce trebuie adoptate împotriva prejudicierii integrității sau a suspiciunilor în legătură cu aceasta.

Dintre toate cele de mai sus, atenția acordată protecției informațiilor constituia un element nou, iar reglementările privind denunțul sunt adoptate și acceptate în prezent. Mai mult, deoarece ministerul are rol de conducere în implementarea reală a politicii, conducerea poate fi considerată al doisprezecelea instrument.

Prin Legea serviciului public revizuită, care a intrat în vigoare la 1 martie 2006, ministerul a prezentat o opțiune clară pentru un număr de obligații din oficiu și a făcut ca acest cod deontologic să devină un element important al politicii privind integritatea.⁸

Corupția și integritatea

Prevenirea și combaterea corupției constituie una dintre principalele preocupări ale planului privind politica pe patru ani a guvernului olandez. Politica anti-corupție a fost concepută la sfârșitul anului 2005 și este construită pe baza a cinci puncte distincte:

1. Înregistrarea. Până în momentul de față nu există o bază de date centralizată la nivel național referitoare la actele de corupție. Acesta este un obstacol în calea abordării echilibrate a problemei;
2. Semnalele privind corupția. Au fost inițiate cercetări pentru a distinge semnalele de avertizare precoce. Au apărut întrebări referitoare la eficiența legii privind protecția denunțătorilor și se va realiza o evaluare;

⁵ Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK2002–2003, 28 844 nr. 1–2.

⁶ Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK2002-2003, 29 436 nr. 1–2, 3

⁷ Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK2002-2003, 28 844 nr. 1–2: 5–6

⁸ Kamerstukken (Dezbateri parlamentare): TK2002-2003, 28 844 nr. 1–2.

3. Aplicarea legii penale. Este încurajată cooperarea între mai multe organisme de investigare. Codul penal a fost actualizat în ceea ce privește corupția în sensul strict al cuvântului;
4. Stabilirea unei platforme privind corupția. Schimbul de informații între agențiile responsabile de aplicarea legii, ministere, sectorul privat și ONG-uri este considerat un instrument important pentru a controla problema corupției;
5. Integritatea. A se vedea în continuare.

Din pricina absenței unei înregistrări centralizate, departamentul de cercetare al Ministerului de Justiție a efectuat un studiu privind numărul de cazuri de corupție în 2005. În acest studiu sunt descrise 130 de investigații interne, având drept consecință 50 de anchete penale asupra unor cazuri de corupție în sensul strict al cuvântului. Studiul a concluzionat, de asemenea, că există nenumărate semnale referitoare la încălcări ale integrității care nu intră sub incidența definiției stricte (penale) a corupției. Exemplele se referă la câteva forme de fraudă, nepotism, hărțuire și exemple negative din partea personalului de conducere.

Din moment ce toate formele de comportament imoral comportă riscul potențial de a se transforma în corupție „în adevăratul sens al cuvântului“ dacă nu sunt gestionate adecvat, abordarea olandeză se axează pe integritate în sens general. Toate organizațiile guvernamentale au semnat un tratat prin care sunt de acord să formuleze o politică de integritate și recunosc că vor îndeplini următoarele standarde fundamentale ce rezultă din Legea serviciului public, până la sfârșitul anului 2007. Pe scurt, aceste standarde fundamentale se referă la următoarele:

1. O politică echilibrată privind integritatea;
2. Redactarea unor coduri deontologice;
3. Desemnarea unor funcții cu risc înalt;
4. Proceduri de recrutare și monitorizare pentru pozițiile cu risc înalt;
5. Depunerea unui jurământ sau a unui angajament solemn;
6. Raportarea și înregistrarea slujbelor simultane;
7. Dezvăluirea intereselor financiare pentru funcțiile desemnate;
8. Tratatamentul informațiilor confidențiale;
9. Cadouri și daruri;
10. Politica de achiziții și licitație;
11. Procedura privind denunțurile;
12. Procedura privind investigarea semnalelor unui comportament imoral;
13. Numirea comisarilor pentru integritate.

Integritatea

Conceptualizarea mai largă a corupției drept un sinonim pentru toate încălcările normelor și valorilor morale conduce aproape automat la conceptul de *integritate*, care a devenit un subiect intens discutat în multe țări (dezvoltate) (Benjamin 1990; Fijnaut și Huberts 2002; Huberts și Van den Heuvel 1999; Klockars 1997; Klockars et al. 2000; Montefiori și Vines 1999; Uhr 1999). Cu toate acestea, potrivit lui Wempe (1998), în ciuda înțelegerii comune a semnificației pe care o are contestarea sau deteriorarea integrității unui individ, integritatea reprezintă un concept dificil. Este însă limpede faptul că, în momentul în care integritatea are de suferit, dispar motivele care stau la baza încrederii astfel încât, în cazul funcționarilor, aceștia își pierd capacitatea de a prezenta credibilitate.

În sens literal, integritatea se referă la a fi întreg, a fi sănătos sau a nu fi stricat. Astfel, se poate construi o analogie indirectă cu un fruct: așa cum o pată pe un măr indică o zonă putredă aflată sub coaja aparent sănătoasă, un abuz comis de o persoană ridică semne de întrebare referitoare la caracterul acesteia, mai ales dacă abuzul indică un tipar de comportament. Astfel, aspectul principal în

abordarea integrității se referă la efortul, la motivațiile implicate. Este individul preocupat de exprimarea responsabilităților într-o manieră adecvată sau alte motive, cum ar fi propriul interes, joacă un rol? Atunci când și alte motive au un rol de jucat, este pusă în discuție integritatea sau infailibilitatea persoanei; cel care este martor nu mai înțelege ce motiv a determinat acțiunea.

Este însă valabilă teoria mărului stricat? Nu și în opinia lui Punch (1994), care, în analiza sa referitoare la corupția în rândul poliției, s-a opus acestei abordări individualiste. Pentru el, sugestia că indivizii slabi sau vulnerabili sunt ispitiți să se îndepărteze din calea virtuții este o problemă de psihologie individuală care ar trebui evitată. Ar trebui studiate mai degrabă contextul, condițiile generale și sistemul în care se produce corupția. Desigur, există și mere stricate, ca și situații individuale, însă dat fiind faptul că individul acționează într-un context social, aspectul esențial ce trebuie avut în vedere este interacțiunea dintre individ și contextul social.

Wempe (1998) a pus de asemenea sub semnul întrebării în ce măsură ar trebui investigate caracterul și motivele care au determinat un comportament individual și nu rezultatele, consecințele acțiunilor acestuia. Această schimbare de orientare face distincția între etica bazată pe integritate și etica bazată pe consecințe (Kaptein și Wempe 2002, 55–80). Prin urmare, această discuție conduce la următoarea întrebare: un individ sau o organizație poate acționa etic în condițiile în care membrii săi nu respectă standarde morale individuale înalte?

Conceptele de etică, integritate și corupție se pot aplica în contexte diferite. De exemplu, indivizii și organizațiile posedă standarde și principii morale (etice), iar comportamentul lor poate respecta, într-o măsură mai mică sau mai mare, etica proprie (integritate individuală și organizațională). În mod similar, (sub)sectoarele sociale, precum profesiile, împărtășesc valori și standarde morale (de ex., deontologie profesională), iar respectarea acestora corespunde integrității profesionale.

Potrivit lui Kaptein și Wempe (2002), o variație pe modelul amoral susține că o corporație, dat fiind faptul că este alcătuită din oameni și că vinde oamenilor, nu poate fi mai bună sau mai rea decât societatea în care funcționează, deoarece reflectă în mod pasiv valorile și standardele pe care oamenii înșiși le împărtășesc.

Astfel, chiar dacă o administrație publică modernă acționează în unele privințe ca o individualitate de pe piață, organizațiile publice sunt caracterizate de anumite trăsături care le diferențiază de întreprinderile private. În primul rând, trebuie să slujească întotdeauna interesului public, chiar dacă aceasta nu este abordarea cea mai eficientă. Mai mult, trebuie să constituie un exemplu de comportament etic și pot servi drept instrument pentru implementarea politicilor guvernamentale. Astfel, pot funcționa uneori drept factori care influențează piața.

Potrivit lui Van den Heuvel, Huberts, și Verberk, este ușor de recunoscut o organizație publică etică (una care acționează cu *integritate*), deoarece administrația publică se referă întotdeauna la „administrația care se află în slujba societății, a interesului public și la transferul de încredere al valorilor“ (2002, 27). În acest context, *de încredere* se referă la sensul de corectitudine, pur în toate privințele, altruist și, prin urmare, care inspiră siguranță. Astfel, Dwivedi consideră că integritatea este fundamentală pentru administrația publică:

Profesia de funcționar public nu are corespondent în alte sectoare profesionale (cu excepția preoției) în sensul că societatea se așteaptă ca funcționarii publici să acționeze cu integritate nezdruccinată, imparțialitate absolută și devotament total atât față de interesul public, cât și față de stat. Acesta este fundamentul și principiul de bază pe care s-au consolidat standardele și cerințele referitoare la activitatea funcționarului public (1988, 233).

Cu toate acestea, integritatea sau comportamentul etic nu se referă doar la a nu avea un comportament corupt și fraudulos. Integritatea este mai degrabă o calitate sau trăsătură a comportamentului unui individ sau al unei organizații care denotă calitatea de a acționa potrivit valorilor morale, standardelor

și regulilor acceptate de către membrii și factorii implicați ai organizației. Astfel, un aspect crucial al integrității unei organizații este absența corupției și fraudelor, iar una dintre normele general acceptate referitoare la comportamentul unei organizații și la procesul de luare a deciziilor în sectorul public este aceea că interesele personale nu trebuie să interfereze cu responsabilitățile publice și organizaționale. În acest context, funcționarii sunt *corupți* atunci când prejudiciază interesele organizaționale și/sau publice în scopul obținerii unor beneficii personale.

Van den Heuvel, Huberts și Verberk (2002) susțin de asemenea că valorile sociale, politicile și administrația publică au obligația morală de a rându-i și organiza societatea într-o manieră justă și onestă. Astfel, aplicată organizațiilor (publice), *integritatea organizațională* poate fi definită drept comportamentul unei organizații care respectă valorile morale, standardele, normele și regulile acceptate de membrii organizației și de factorii implicați ai acesteia.

După cum au afirmat Treviño, Weaver, Gibson, și Toffler „o conducere eficientă pe bază de etică și respectare a normelor trebuie să se asocieze cu un comportament mai puțin imoral și ilegal“ (1999, 132–133). Prin urmare, comportamentul imoral devine evident prin incidența și prevalența încălcărilor integrității, definite ca încălcări ale valorilor și normelor socio-morale și a legilor și reglementărilor care decurg din acestea. Pentru a evalua încălcările integrității, utilizăm tipologia exhaustivă a celor 10 categorii de cazuri de încălcare a integrității, formulate de Huberts, Pijl și Steen (1999):

1. Corupție, abuzul de funcție pentru beneficii personale, inclusiv mită.
2. Corupție, nepotism, cronism și patronaj.
3. Fraudarea și furtul de resurse, inclusiv manipularea informației pentru a acoperi fraudă.
4. Conflict de interese (publice și private) prin daruri sau servicii, promisiuni sau deținerea de bunuri.
5. Conflictul de interese prin deținerea unor slujbe și îndeplinirea unor activități în afara organizației, cum ar fi munca la negru.
6. Abuzul de autoritate.
7. Abuzul și manipularea de informații, cum ar fi utilizarea neautorizată sau inadecvată a acestora sau dezvăluirea unor informații confidențiale
8. Discriminarea și hărțuirea sexuală, tratamentul indecent al colegilor sau cetățenilor.
9. Irosirea sau abuzul de resurse ale organizației, cum ar fi exploatarea neglijentă a vehiculelor de serviciu și concediile medicale nejustificate.
10. Abateri comportamentale în afara organizației, cum ar fi violența domestică, conducerea sub influența băuturilor alcoolice sau infracțiuni de drept civil.

Această tipologie a rezultat din analiza literaturii existente referitoare la integritate și corupție (în poliție) (Ahlf 1997; Anechiarico și Jacobs 1996; Heidenheimer, Johnston, și Levine 1989; Kleinig 1996; Punch 1985; Punch et al. 1993; Roebuck și Barker 1973; Sherman 1974).

Experiența noastră susține faptul că, în rândul funcționarilor publici și al politicienilor, conștientizarea riscului este redusă. Faptul că nimeni nu se simte cu adevărat responsabil pentru menținerea eticii organizaționale constituie o altă problemă. Sugerăm o abordare în care integritatea este parte integrantă a preocupărilor zilnice ale oricărui tip de administrație publică. Acestea fiind spuse, integritatea a devenit responsabilitatea managementului operațional și strategic. În acest sens, managerii au o responsabilitate întreită:

1. Dau un exemplu: trebuie să fie un model care își asumă responsabilitatea și răspunde pentru propriul comportament;
2. Creează condiții optime: oferă un climat de lucru sigur și gestionează riscurile prin îndepărtarea tentațiilor și îndeplinirea procedurilor consecutive și a măsurilor de siguranță;
3. Menține etica și integritatea: protejează victimele și reacționează adecvat la comportamentul imoral al angajaților, colegilor și superiorilor.

Aceste trei sarcini, concentrate pe etică și integritatea, trebuie să constituie parte integrantă a activităților fiecărui membru de conducere, zilnic, în fiecare organizație. După cum a afirmat Berman: „când agențiile publice câștigă premii pentru calitatea serviciilor acordate clienților, oricine poate fi încredințat că managerii au jucat un rol cheie. Când rezultatele sunt slabe, tot managerii au avut un cuvânt de spus“ (2006, x).

În această luare de poziție, nu optăm exclusiv pentru respectarea regulilor și normelor –abordarea din perspectiva respectării (Sharp Paine 1994) – dar și pentru stimularea conștiinței etice și a abilității de a lua decizii responsabile și morale în cazul în care apar dileme etice. Unul dintre aspectele cheie în menținerea eticii unei organizații este schimbul de informații. Angajații trebuie instruiți să discute dileme etice, iar membrii conducerii trebuie să aibă mereu în vedere acest aspect, acordându-i atenție în cadrul întâlnirilor cu angajații. Integritatea trebuie să constituie o temă constantă în cadrul evaluărilor personale, al verificărilor financiare și operaționale și în procesele de recrutare. Acesta este, în esență, modul în care municipalitățile olandeze își stabilesc, în momentul de față, politicile privind integritatea.

References

- Ahlf, E. 1997. *Ethik im Polizei-Management* [Ethics in police management]. Wiesbaden: BKA.
- Anechiarico, F., and J. B. Jacobs. 1996. *The Pursuit of Absolute Integrity: How Corruption Control Makes Government Ineffective*. Chicago: University of Chicago Press.
- Benjamin, M. 1990. *Splitting the Difference: Compromizing and Integrity in Ethics and Politics*. Kansas: University Press.
- Berman, E. M. 2006. *Performance and Productivity in Public and Nonprofit Organizations*. 2nd ed. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Dwivedi, O. P. 1988. Bureaucratic Morality. *International Political Science Review* 9(3): 231-239.
- Fijnaut, C., and L. Huberts, eds. 2002. *Corruption, Integrity and Law Enforcement*. Dordrecht: Kluwer Law International.
- Heidenheimer, A. J., M. Johnston, and V. T. Levine, eds. 1989. *Political Corruption: A Handbook*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Huberts, L. W. J. C., D. Pijl, and A. Steen. 1999. Integriteit en corruptie [Integrity and corruption] In *Politie: Studies over Haar Werking en Organisatie* [Police: Studies on its organization and operation], edited by C. Fijnaut, E. Muller, and U. Rosenthal, 57-79. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Huberts, L. W. J. C., and J. H. J. Van den Heuvel, eds. 1999. *Integrity at the Public-Private Interface*. Maastricht: Shaker.
- Kaptein, M., and J. Wempe. 2002. *The Balanced Company: A Theory of Corporate Integrity*. Oxford: Oxford University Press.
- Kleinig, J. 1996. *The Ethics of Policing*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Klockars, C. B. 1997. Conceptual and Methodological Issues in the Study of Police Integrity. Paper presented to the Advisory Panel Meeting of the Project on Police Integrity. December 16, Washington DC.
- Klockars, C. B., S. Kutnjak Ivković, W. E. Harver, and M. R. Haberfeld. 2000. The measurement of police integrity. Research in brief. Washington, DC: US Department of Justice, National Institute of Justice.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. 1999. *Integriteit van het Openbaar Bestuur* [Integrity of the Public Sector]. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Montefiori, A., and D. Vines, eds. 1999. *Integrity in the Public and Private Domains*. London: Routledge.
- Punch, M. E. 1994. Rotten Barrels: Systematic Origins of Corruption. In *Strategieën voor corruptiebeheersing bij de politie* [Strategies for controlling police corruption], edited by E. W. Kolthoff. Arnhem: Gouda Quint.
- Punch, M. E. 1985. *Conduct Unbecoming: The Social Construction of Police Deviance and Control*. London: Tavistock.
- Roebuck, J. B., and T. Barker. 1973. A Typology of Police Corruption. *Social Problems* 21(3): 423-437.
- Sharp Paine, L. 1994. Managing for Organizational Integrity. *Harvard Business Review* March-April: 106-117.
- Sherman, L. W. 1974. *Police Corruption: A Sociological Perspective*. New York: Anchor Press/Doubleday.
- Treviño, L. K., G. R. Weaver, D. G. Gibson, and B. L. Toffler. 1999. Managing ethics and legal compliance: what works and what hurts? *California Management Review*, 41(2): 637-647.
- Uhr, J. 1999. Institutions of Integrity. Balancing Values and Verification in Democratic Government. *Public Integrity* 1(1): 94-106.
- Van den Heuvel, J. H. J., L. W. J. C. Huberts, and S. Verberk. 2002. *Het morele gezicht van de overheid* [The moral face of Government]. Utrecht: Lemma.
- Van Laere, E. M. P., and R. W. M. Geerts. 1984. *Wetshandhaver of Wetsontduiker: Een onderzoek naar ontoelaatbaar gedrag in een politie-organisatie* [Law enforcer or law breaker: A study into intolerable behavior in a police organization]. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Wempe, J. F. D. B. 1998. *Market and Morality: Business Ethics and the Dirty and Many Hands Dilemma*. Delft: Eburon.