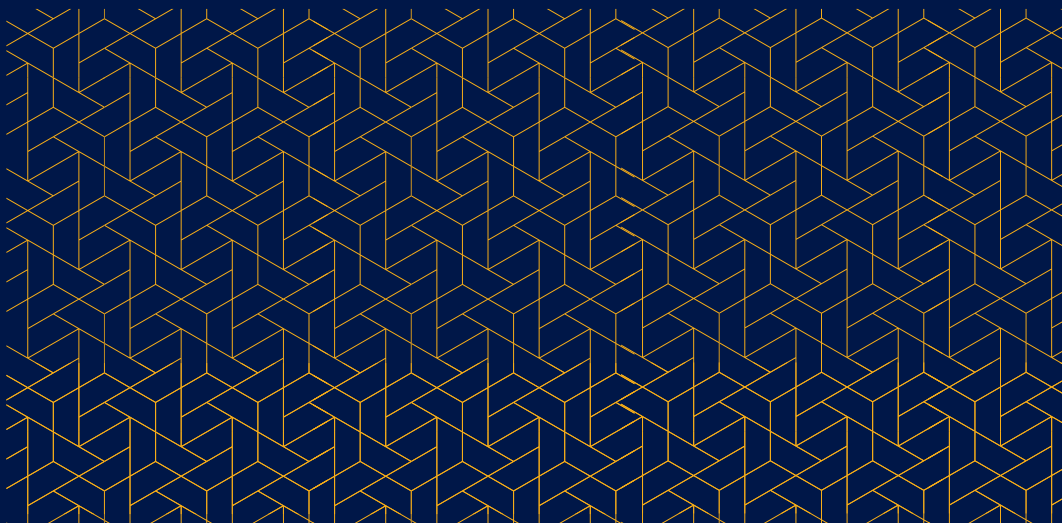


PËRMBLEDHJE TEMATIKE

STRATEGJITË E DALJES NGA SHËRBIMI DHE SKEMAT E PENSIONIMIT PËR ISH ZYRTARËT E LARTË TË INTELIGJENCËS – NJOHURI NGA QASJET NË KROACI, MBRETËRINË E BASHKUAR DHE GJERMANI

Dr. Dragan Lozancic, David Watson, Dr. Hans-Jakob Schindler

Nëntor 2021



Rreth kësaj Përmbledhjeje Tematike

Kjo Përmbledhje Tematike është përgatitur nga Divizioni i DCAF-it për Evropën dhe Azinë Qendrore. DCAF dëshiron ta falënderojë Ministrinë e Punëve të Jashtme të Norvegjisë për mbështetjen e saj bujare për realizimin e këtij botimi.

Rreth DCAF-it

DCAF – Qendra e Gjenevës për Qeverisjen e Sektorit të Sigurisë është e përkushtuar ndaj përmirësimit të sigurisë së shteteve dhe popujve të tyre sipas një kornize të qeverisjes demokratike, sundimit të ligjit, respektimit të të drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore. Prej themelimit në vitin 2000, DCAF-i ka kontribuar që paqja dhe zhvillimi të bëhen më të qëndrueshëm duke u ndihmuar shteteve partnere dhe akterëve ndërkombëtarë që i mbështesin këto shtete, për të përmirësuar qeverisjen e sektorëve të tyre të sigurisë përmes reformave gjithëpërfshirëse dhe pjesëmarrëse. Qendra krijon produkte inovative të njohurive, promovon norma dhe praktika të mira, ofron këshilla ligjore dhe për politikën, si dhe mbështet ndërtimin e kapaciteteve të palëve të interesit shtetërore dhe joshtetërore në sektorin e sigurisë.

E drejta e autorit

Botuar në Zvicër në vitin 2021 nga DCAF – Qendra e Gjenevës për Qeverisjen e Sektorit të Sigurisë

DCAF – Geneva Centre for Security Sector Governance

Maison de la Paix

Chemin Eugène-Rigot 2E

CH-1202 Geneva, Switzerland

Tel: +41 22 730 94 00

info@dcaf.ch

www.dcaf.ch

Twitter @DCAF_Geneva

Citimi: DCAF – Qendra e Gjenevës për Qeverisjen e Sektorit të Sigurisë. 2021. Strategjitë e daljes dhe skemat e pensionimit për ish zyrtarët e lartë të inteligjencës – njohuri nga qasjet në Kroaci, Mbretërinë e Bashkuar dhe Gjermani. Përmbledhje tematike (Gjenevë: DCAF).

Shënim

Opinionet e shprehura në këtë botim janë të autorëve dhe nuk pasqyrojnë opinionet apo pikëpamjet e Ministrisë së Punëve të Jashtme të Norvegjisë. DCAF inkurajon përdorimin, përkthimin dhe shpërndarjen e këtij botimi. Sidoqoftë, ju kërkohet që materialet t'i identifikoni dhe citoni dhe të mos e ndryshoni përmbajtjen.

Design & layout: DTP Studio

ISBN: 978-92-9222-633-6

Përmbajtja

Hyrje, Dr Dragan Lozancic	4
Strategjitë e daljes nga shërbimi dhe skemat e pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës - njohuri nga Kroacia, Dr Dragan Lozancic	5
Strategjitë e daljes nga shërbimi dhe skemat e pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës - njohuri nga Mbretëria e Bashkuar, David Watson ..	13
Strategjitë e daljes nga shërbimi dhe skemat e pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës - njohuri nga Gjermania, Dr Hans-Jakob Schindler ...	20
Vërejtje përfundimtare, David Watson	29

Hyrje

Dr. Dragan Lozancic

Shërbimet e inteligjencës tregojnë kujdes të madh kur zyrtarët e lartë të tyre largohen nga shërbimi ose pensionohen. Pavarësisht nga rrethanat dhe arsytet e largimit nga shërbimi, ekziston shqetësimi se individë të tillë mund të paraqesin rrezik serioze për sigurinë kombëtare. Qeveritë do të donin ta parandalonin shpalosjen e sekreteve nga ish zyrtarët e inteligjencës ose përdorimin e shkathtësive të fituara, rrjeteve personale ose njohurive të tyre në dobi të akterëve të huaj (jomiqësorë), grupeve të krimit të organizuar ose përpjekjeve të tjera të paligjshme (korrupsion). Si rregull i përgjithshëm, shërbimet e inteligjencës duhet gjithmonë të marrin masa paraprake të posaçme kur të punësuarit largohen. Me qasjen e tyre në informacione shumë të klasifikuara, njohuritë ekskluzive për operacionet klandestine dhe dijenitë për masat dhe teknikat speciale, zyrtarët e lartë të inteligjencës kërkojnë vëmendje të veçantë.

Edhe korporatat private shqetësohen kur të punësuarit me informacion dhe njohuri të vlefshme largohen nga kompania. Sekretet tregtare duhet të mbrohen nga konkurrentët. Kompanitë zakonisht do të kenë marrëveshje konfidencialiteti me të punësuarit e tyre, do të ofrojnë stimuj financiarë dhe do të bëjnë përpjekje të tjera të mëdha për t'i mbrojtur interesat e korporatës. Organizatat e shërbimit publik, veçanërisht ato që mbajnë sekrete shtetërore, nuk janë ndryshe.

Arsyet e largimit të zyrtarëve të inteligjencës, si dhe rrethanat, mund të ndryshojnë shumë. Nga njëra anë, disa zyrtarë do të pensionohen pas një karriere të gjatë dhe të suksesshme ose ndoshta pas përfundimit të mandatit të tyre. Largime të tilla janë përgjithësisht më pak shqetësuese. Nga ana tjetër, disa zyrtarë mund të detyrohen ose t'u kërkohet të largohen nga shërbimi kundrejt dëshirës së tyre. Megjithatë, të tjerët mund të jenë të pakënaqur me pozitën e tyre dhe thjesht duan të largohen. Disa mund të dëshirojnë të ndjekin mundësi të tjera profesionale. Largime të tilla me të drejtë do të ishin më shqetësuese. Risqet janë më të larta kur flitet për personel të nivelit më të lartë.

Rreziqet për sigurinë kombëtare nga zyrtarët e lartë të inteligjencës në largim pranohen gjerësisht si sfida serioze. Shtrirja e rregulloreve, planeve dhe politikave mund të ndryshojnë shumë. New York Times raportoi se një email i pazakontë nga shefi i kundërzbulimit të CIA-s iu dërgua zyrtarëve në pension të agjencisë në janar 2021.¹ Në shënim, ish të punësuarit u paralajmëruan që të mos punonin

1 "CIA paralajmëron ish zyrtarët kundër punës për qeveritë e huaja", nga Julian E. Barnes dhe Maggie Haberman, The New York Times, 26 janar 2021.

drejtpërdrejt ose tërthorazi për qeveritë e huaja. Atyre gjithashtu iu kërkua t'i mendonin mirë komentet e tyre publike. Shumë menduan se paralajmërimi i gjerë ishte një masë parandaluese e krijuar për të rritur vetëdijesimin. Graviteti i tij më vonë do të vërtetohej qartë kur tre ish operativë pranuan se kishin kryer operacione hakerimi në emër të një qeverie të huaj.²

Rreziqet për sigurinë kombëtare nuk duhet të jenë shqetësimi ynë i vetëm kur zyrtarë të lartë të inteligjencës largohen nga shërbimi. Mënyra se si trajtohen në përgjithësi të punësuarit që largohen, veçanërisht zyrtarët e lartë, tregon shumë për vlerat, etikën dhe kulturën tonë organizative. Nëse bëhet siç duhet, ajo mund të shërbejë edhe si masë parandaluese, duke udhëhequr sjelljen e ish zyrtarëve të inteligjencës pasi largohen. Në mënyrë të ngjashme, do të ishte gabim të nënvlerësonim se si ndikon në moralin e zyrtarëve aktivë. Ata vëzhgojnë me kujdes se si trajtohen të punësuarit e lartë që largohen, duke e ditur mirë se një ditë mund të jenë në të njëjtën situatë. Si rezultat, shërbimet e inteligjencës do të këshilloheshin që t'i hartonin me kujdes politikatat e tyre të daljes.

Objektivi i këtij punimi është të ofrojë njohuri mbi qasjet ndaj strategjive të daljes dhe skemave të pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës bazuar në rastet studimore nga Kroacia, Mbretëria e Bashkuar dhe Gjermania.

Strategjitë e daljes nga shërbimi dhe skemat e pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës – njohuri nga Kroacia

Dr. Dragan Lozancic

Kroacia ka dy agjenci të inteligjences dhe sigurisë: Agjencinë për Siguri dhe Inteligjencë (SOA) dhe në kuadër të Ministrisë së Mbrojtjes, Agjencinë Ushtarake për Siguri dhe Inteligjencë (VSOA). Të punësuarit e saj janë nëpunës civilë dhe kanë të drejta dhe detyrime sipas Ligjit për Shërbimin Civil³ dhe Ligjit për Sistemin e Sigurisë dhe Inteligjencës. Përveç stafit të saj civil, VSOA ka edhe personel ushtarak aktiv.⁴ Këto dhe rregullore të tjera që mbulojnë të drejtat universale të pensionit dhe të drejtën për pension të parakohshëm përfaqësojnë kornizën ligjore bazë për vendimet për largimet e zyrtarëve të lartë

2 "Tre ish zyrtarë amerikanë të akuzuar në skemën e hakerimit të Emirateve të Bashkuara Arabe", nga Eric Tucker dhe Alan Suderman, Associated Press, 15 shtator 2021.

3 "Ligji për nëpunësit civil".a.

4 Të drejtat dhe përgjegjësitë e tyre parashikohen më tej në Ligjin për Shërbimin në Forcat e Armatosura të Republikës së Kroacisë ("Ligji për shërbimin në forcat të armatosura të Republikës së Kroacisë")

të inteligjencës.

Agjencitë e vlerësojnë rregullisht potencialin e tyre të burimeve njerëzore, zhvillojnë plane dhe politika dhe marrin vendime ekzekutive për punësimin dhe largimin e zyrtarëve të inteligjencës. Strategjitë e daljes për zyrtarët e lartë të inteligjencës diskutohen në nivelet më të larta të menaxhmentit. SOA ka një Bord të Planifikimit të Burimeve Njerëzore, i kryesuar nga një Ndihmës Drejtor, i ngarkuar me përgatitjen e vendimeve kryesore ekzekutive. Një përpjekje e kaluar për reforma u fokusua në zhvillimin e zgjidhjeve për plakjen e fuqisë punëtore dhe fondet e pamjaftueshme për modernizim. U miratua një skemë largimi/punësimi “dy për një”. Por pavarësisht transparencës dhe planifikimit të hershëm të skemës, ajo doli të ishte shumë më sfiduese nga sa ishte parashikuar fillimisht.

Të gjithë të punësuarit që largohen nga agjencitë e inteligjencës në Kroaci, për shkak të pensionimit ose për ndonjë arsye tjetër, e bëjnë këtë sipas një sërë ligjesh, rregulloresh të brendshme dhe vendimeve ekzekutive. Ka edhe plane dhe politika që ofrojnë njëfarë fleksibiliteti në trajtimin e largimeve të stafit përpara pensionimit normal. Duke përjashtuar pensionin e plotë dhe shkarkimin për shkak të sjelljes së pahijshme, masave disiplinore ose masave të tjera ekstreme, janë katër kategori të përgjithshme sipas të cilave largohen zyrtarët e lartë të inteligjencës: (1) pensionimi i parakohshëm, (2) zhvendosja, (3) marrëveshja për ndarje, dhe (4) teprica teknologjike. Çdo opsion është unik dhe përfshin grupin e vet të ndërlkimeve. Largimet e të punësuarve janë dëshmuar të jenë sfida të rënda organizative.

(1) Pensionimi i parakohshëm

Pensionimi i parakohshëm është një nga rezultatet më të zakonshme kur zyrtarët e lartë përballen me perspektiva të pasigurta në agjenci. Lidhja e tij e drejtpërdrejtë me të punësuarit individualë ndryshon nga rasti në rast, megjithëse në tërësi, ka qenë një masë shumë efektive. Departamenti i burimeve njerëzore të SOA luan një rol të rëndësishëm në vendosjen e kriterëve dhe procedurave të duhura për pensionim të parakohshëm. Përvojat e kaluara dhe shkëmbimi i praktikave më të mira me shërbime të besuara partnere ndërkombëtare, kanë pasur një efekt të thellë në politikat për ndarje të SOA.

Sipas rregulloreve të përgjithshme të sigurimeve shoqërore, shtetasit kroatë kanë të drejtë të pensionohen në moshën 65 vjeç dhe pas të paktën 15 vitesh punësimi.⁵ Pranueshmëria universale për pension të parakohshëm në moshën 60 vjeç kërkon të paktën 35 vjet punësim.⁶ Dalja e detyrueshme në pension nga shërbimi civil bëhet pasi i

5 Neni 33 i Ligjit për Sigurimet Pensionale (“Ligji për Sigurimet Pensionale”).

6 Po aty, neni 34.

punësuarit të mbushë 65 vjeç dhe të ketë punuar 15 vjet, përveç rastit kur drejtuesi i institucionit shtetëror dhe i punësuarit dakordohen ndryshe.⁷

Dy opsione për pensionim të parakohshëm në agjencitë e inteligjencës së Kroacisë janë artikulluar në mënyrë plotësuese në Ligjin për Sistemin e Sigurisë dhe Inteligjencës (nenet 86 dhe 102) dhe Ligjin për të Drejtat Pensionale të Personelit Ushtarak, Zyrtarëve Policorë dhe Zyrtarëve të Autorizuar.⁸ (Neni 6 dhe 6a). Ky i fundit u referohet konkretisht “zyrtarëve të autorizuar” që shërbejnë në sektorin e sigurisë dhe inteligjencës.

- Opsioni i parë: Zyrtarët e inteligjencës, pavarësisht nga mosha e tyre, kanë të drejtë të pensionohen pas 30 vitesh pune, nga të cilat të paktën 15 janë fituar si benefite të përshpejtuara pensionimi.⁹
- Opsioni i dytë: Zyrtarët e inteligjencës mund të pensionohen para kohe pas të paktën 20 vitesh pune, në bazë të një procesi vlerësimi sistematik.¹⁰

Vendimet për pensionim të parakohshëm merren nga drejtori i agjencisë. Të punësuarit kanë të drejtë për kompensim pas pensionimit të parakohshëm dhe gjithashtu mund të kenë të drejtë të marrin pensione të plota ose të pjesshme edhe nëse ripunësohen në sektorin privat.

Opsioni i parë përfshin një kandidat të pranueshëm që bën një kërkesë zyrtare për pensionim. Shërbimi i inteligjencës normalisht do ta peshonte humbjen e të punësuarit të caktuar kundrejt refuzimit të kërkesës dhe mbajtjes së një të punësuarit që dëshiron të largohet nga shërbimi. Në përpjekje për t'i bindur të punësuarit e vlerësuar të qëndrojnë, mund të ofrohen promovime ose mundësi të reja pune. Nga ana tjetër, një i punësuar më pak i vlerësuar mund të inkurajohet të pensionohet.

Opsioni i dytë inicohet nga agjencia përmes një procesi të vlerësimit të brendshëm për përcaktimin e ‘paaftësisë’ së të punësuarve për t’u “zhvilluar më tej profesionalisht”. Një komision i përhershëm shqyrton kandidatët e mundshëm në bazë të rregulloreve të brendshme dhe

7 Neni 137 i Ligjit për Shërbimin Civil. Kjo marrëveshje merr parasysh kërkesat e organizatës përkatëse të shërbimit publik.

8 “Ligji për të drejtat pensionale të personelit ushtarak, zyrtarëve policorë dhe zyrtarëve të autorizuar”.

9 Neni 6 i Ligjit për të drejtat pensionale të personelit ushtarak, zyrtarëve policorë dhe zyrtarëve të autorizuar. Benefitet e përshpejtuara të pensionimit i lejojnë përfituesit që çdo vit të fitojë nga 1.25 (12/15 muaj) deri në 1.5 (12/18 muaj) vite pune të kredituara.

10 Po aty, neni 6a.

kritereve strikte të vlerësimit. Të punësuarit nën vlerësim, nëse i plotësojnë kriteret për pensionim të parakohshëm sipas opsionit të parë (30 vjet), mund të kërkojnë zyrtarisht pensionim të parakohshëm sipas opsionit të parë. Shërbimi i inteligjencës, në bazë të politikës politike, do t'i miratonte kërkesat e tilla sipas marrëveshjes së ndërsjellë, dhe gjithmonë kërkohen zgjidhje. Për shkak se ky opsion i dytë nganjëherë perceptohet si një instrument shtrëngues, agjencia vazhdimisht përpiqet t'i minimizojë risqet pasuese.

(2) Zhvendosjet

Zyrtari i inteligjencës gjithashtu mund të zhvendoset në ministritë e qeverisë ose organet e tjera shtetërore. Transferimet mund të jenë të përkohshme, të zgjasin një periudhë të qartë kohore, ose të përhershme. Për sa kohë që ish zyrtarët e inteligjencës mbeten brenda sistemit të administratës publike, rreziqet janë më pak shqetësuese krahasuar me lëvizjen në sektorin privat ose jashtë vendit. Përfitimet e shërbimit civil dhe siguria e punës janë të garantuara. Kërkohej një marrëveshje formale e zhvendosjes ndërmjet dy organeve shtetërore. Edhe pse preferohet, pëlqimi i të punësuarit nuk kërkohej domosdoshmërisht.

Ligji për Shërbimin Civil (nenet 76-81) rregullon zhvendosjet nga një organ shtetëror në tjetrin. Me kufizime të integruara dhe të drejta për mbrojtje, nëpunësve civilë u kërkohej përgjithësisht të japin pëlqimin për zhvendosjen. Zyrtarët e lartë të inteligjencës mund të dëshirojnë të vazhdojnë punën për shërbimin publik brenda një institucioni tjetër shtetëror (p.sh. Ministrisë së Punëve të Jashtme). Duke qenë se zhvendosja është konsensuale për të gjitha palët e interesuara, mund të konsiderohet si një situatë ku të gjithë dalin të fituar.

Ligji për Sistemin e Sigurisë dhe Inteligjencës i lejon edhe zhvendosjet e pavullnetshme në institucione të tjera shtetërore pa pëlqimin e të punësuarve (neni 96). Vendime të tilla janë të pazakonta, mund të jenë të kontestuara dhe shpesh përfaqësojnë një instrument të 'zgjidhjes së fundit' në strategjinë e largimit të agjencisë. Institucioni pranues ka të gjasa të reagojë në dy mënyra. Së pari, zhvendosja mund t'i përmbushë kërkesat e veta. Pavarësisht vullnetit të agjencisë për t'u ndarë me një të punësuar, transaksioni shihet nga institucioni pranues si vlerë e shtuar. Së dyti, zhvendosja shihet si koncesion për një të mirë publike më të madhe. Po 'ndihmon' një institucion tjetër shtetëror me përgjegjësi më të rënda. Ndonjëherë, zhvendosja karakterizohet nga të dyja këto reagime. Në praktikë, transaksione të tilla shpesh rezultojnë pas diskutimeve të sinqerta në nivele më të larta drejtuese të të dy organizatave.

(3) Marrëveshja për ndarjen

Ligji për Shërbimin Civil (neni 135) lejon marrëveshjen për ndarjen. Në shumicën e rasteve, një nëpunës civil mund të jetë i pakënaqur ose ka vendosur të punësohet diku tjetër. Politika e SOA ka qenë vazhdimisht për t'iu përgjigjur në mënyrë të favorshme kërkesave të tilla, duke kërkuar të mbahen marrëdhënie të shëndetshme me ish të punësuarit edhe pasi ata ta kenë lënë shërbimin. Për të punësuarit shumë të vlerësuar që largohen për arsye të kuptueshme, agjencitë mund të sugjerojnë një politikë “të dyerve të hapura” nëse rrethanat ndryshojnë. Megjithatë, në raste të rralla, menaxhmenti ekzekutiv i agjencisë dhe një i punësuar që përballet me masa disiplinore ose të tjera, mund të arrijnë në përfundimin se do të ishte në interesin më të mirë të të dyja palëve të nënshkruanin një marrëveshje për ndarjen. Largime të tilla ka gjasa të paraqesin rreziqe të shtuara, dhe kërkojnë vigjilencë më të madhe gjatë dhe pas ndarjes.

(4) Teprica teknologjike

Ligji për Shërbimin Civil (nenet 127-137) parashikon që nëpunësit civilë, veçanërisht pas ndryshimeve organizative, mund të konsiderohen të tepërt, dhe pas kësaj mund të shkarkohen. Kjo vlen edhe për agjencitë kroate të inteligjencës. Të punësuarit e tepërt kanë të drejtë t'i kundërshtojnë vendime të tilla, megjithëse vetë procesi i ankimit nuk mund ta ndalojë procesin e ndarjes. Të punësuarit e pushuar nga puna për shkak të tepricës teknologjike kanë të drejtën e pagesës së largimit, shuma e së cilës bazohet në politikat e brendshme të agjencive dhe fondet e disponueshme. Në shumicën e rasteve, nëse përfshihen nëpunës të lartë civilë, ata mund të përballen me zbritjen në pozita më të ulëta ose t'u ofrohet pension i parakohshëm. Sido që të jetë, sugjerohet kujdes i veçantë kur përfshihen zyrtarë të lartë të inteligjencës.

Drejtori dhe zëvendësdrejtori

Drejtorët e agjencive kroate të inteligjencës emërohen me mandate katërvjeçare nga presidenti dhe kryeministri me një urdhër të nënshkruar së bashku. Drejtorët, pas emërimit konsiderohen ‘zyrtarë shtetërorë’ me të drejta dhe privilegje të rregulluara në Ligjin për të drejtat dhe detyrimet e Zyrtarëve Shtetërorë.¹¹ Ligji për Sistemin e Sigurisë dhe Inteligjencës përcakton si mund t'i ndërpritet mandati

11 Ky ligj (Ligji për të drejtat dhe detyrimet e zyrtarëve shtetërorë) identifikon disa bartës të funksioneve të nivelit më të lartë (zyrtarë shtetërorë) dhe përcakton të drejtat dhe detyrimet e tyre. Këta zyrtarë shtetërorë përfshijnë presidentin, kryeministrin, deputetët e parlamentit, ministrat e qeverisë dhe krerët e organeve qeveritare, si shefi i policisë kombëtare dhe krerët e agjencive kombëtare (d.m.th. drejtorët dhe zëvendësdrejtorët e agjencive të inteligjencës dhe sigurisë).

drejtorit para plotësimit të mandatit katërvjeçar (neni 66). Largimi nga detyra mund të ndodhë vetëm nëse drejtori jep dorëheqje, humbet përgjithmonë aftësinë për të funksionuar, ose për shkak të keqbërjes, shpërdorimit të detyrës ose sjelljes së pahijshme. Largimi kërkon nënshkrime të përbashkëta të presidentit dhe kryeministrit. Të njëjtat kërkesa vlejnë edhe për zëvendësdrejtorët.

Drejtorët dhe zëvendësdrejtorët gjithashtu kanë të drejtë për kompensim pas përfundimit të mandatit të tyre, edhe nëse lirohen nga detyra para përfundimit të mandatit të tyre. Sipas nenit 15 të Ligjit për të Drejtat dhe Detyrimet e Zyrtarëve Shtetërorë, drejtori që shërben të paktën një vit në detyrë ka të drejtë të marrë paga të plota mujore për gjashtë muajt e parë pas largimit nga pozita dhe gjysmë paga mujore për gjashtë muajt e ardhshëm. Nëse pozita do të mbahej për më pak se një vit, por më shumë se tre muajt, ish drejtorët do të kishin të drejtë për paga të plota mujore për tre muajt e parë dhe gjysmë paga mujore për tre muajt e ardhshëm. As e drejta për kompensim nuk është e pakushtëzuar. Pagesa e kompensimit mund të merret vetëm kur individ i është i papunë. Dorëheqja brenda më pak se një viti në detyrë ose dënimi për një krim, i diskualifikon nga pagesa e kompensimit. Ish drejtorët që kanë qenë nëpunës civilë para se të emërohen, kanë të drejtë të kthehen në shërbimin civil.

Menaxhimi i rreziqeve të ndarjes

Instrumenti kryesor për të parandaluar që ish zyrtarët e lartë të inteligjencës të jenë një risk për sigurinë kombëtare, janë detyrimet e tyre ligjore për ta mbrojtur informacionin e klasifikuar në të cilin kishin qasje gjatë kohës së tyre në shërbim.¹² Zyrtarëve të inteligjencës në largim iu rikujtohen formalisht detyrimet e tyre. Nga ana tjetër, ka pak kufizime për parandalimin e ish zyrtarëve të inteligjencës që t'i përdorin shkathhtësitë e tyre, kontaktet personale dhe njohuritë e veçanta në mënyrë të papërshtatshme ose për qëllime të paautorizuara. Rezisqet janë më të larta kur zyrtarët e lartë largohen në kushte jo miqësore. Qasja e Kroacisë përfshin shfrytëzimin e mjeteve ekzistuese dhe promovimin e politikave që përpiqen të përmirësojnë menaxhimin e rreziqeve që lidhen me zyrtarët në largim.

Drejtorët e shërbimeve të inteligjencës kanë marrë vëmendje të veçantë. Në shumicën e rasteve, ish drejtorëve u janë ofruar mundësi të tjera shërbimi të lartë në sektorin publik, duke përfshirë pozita ambasadorësh dhe konsullore jashtë vendit. Të tjerë janë pensionuar

12 Neni 26 i Ligjit për informacionin e klasifikuar parasheh që zyrtarët janë të obliguar ta mbrojnë informacionin e klasifikuar edhe pas lirimit nga detyra dhe/ose largimit nga detyra. Neni 347 i Kodit Penal të Kroacisë përcakton se zyrtarët që shpalosin informacione të klasifikuara mund të ndiqen penalisht dhe të dënohen me burgim nga gjashtë muajt deri në dhjetë vjet.

ose kanë vazhduar të punojnë në sektorin privat. Më parë, disa ish drejtorë kanë ndjekur karrierë politike.

Menaxhimi i ndarjes së zyrtarëve të tjerë të lartë të inteligjencës është zbatuar kryesisht nga agjencitë dhe komuniteti më i gjerë i inteligjencës.¹³ Por nuk mund të nënvlerësohet mbështetja e qeverisë për sigurimin e alokimeve buxhetore për pagën e largimit, duke mundësuar zhvendosjet dhe ofrimin e mundësive të tjera të punësimit në sektorin publik. Politika për daljen nga SOA për zyrtarët e lartë është pjesë e procesit të përgjithshëm të planifikimit të burimeve njerëzore. Ajo është fleksibël dhe e bazuar në një sërë parimesh të konsoliduara. Përpjekjet e saj nuk përfundojnë me largimin e një të punësuarit. SOA aspiron të mbajë një marrëdhënie të qëndrueshme me stafin e mëparshëm.¹⁴

Agjencitë kroate të inteligjencës kanë pasur përvoja të përziera me zyrtarët në largim. Për fat të keq, disa mësimet u nxorën në mënyrë të vështirë. Menaxhmenti i lartë u bë gjithnjë e më i bindur se mënyra 'si' trajtoheshin të punësuarit në largim ishte një gjest i fuqishëm për personelin e vet aktiv në lidhje me vlerat e agjencisë. Si rezultat, strategjitë e daljes u vlerësuan në një kontekst shumë më të gjerë, përtej të qenit thjesht një çështje e sigurisë kombëtare.

Ndarja e zyrtarëve të lartë të inteligjencës tani planifikohet dhe ekzekutohet me më shumë kujdes. Kërkon durim, mirëkuptim, respekt dhe komunikim të hapur. Për shembull, ndihmon për t'u dhënë të punësuarve njoftime të hershme, për t'u ofruar atyre mundësitë e daljes, dhe për t'i falënderuar zyrtarisht për shërbimin e tyre. Këtu duhet të përfshihet involvohet niveli më i lartë i menaxhmentit, duke përfshirë edhe drejtorin. Kurdoherë që është e mundur, agjencia ka ofruar mbështetje për ish të punësuarit e saj që kërkojnë karriera të tjera. Një proces gjithëpërfshirës i daljes përfshin edhe intervista dalëse dhe profilizimin e rrezikimit të sigurisë. Zyrtarëve që largohen iu rikujtohen detyrimet e tyre pas shërbimit për të mbrojtur të gjithë informacionin e klasifikuar me të cilin kanë rënë në kontakt. Organizimi i ceremonive zyrtare për zyrtarët e lartë që pensionohen para kohe, ka qenë një mënyrë e mirë për të nderuar shërbimin e tyre. Trajtimi i tyre me respekt dhe mirësjellje mund të ndihmojë shumë në sigurimin e mundësive për ruajtjen e besnikërisë së tyre ndaj agjencisë gjatë

13 Përveç SOA dhe VSOA, komuniteti më i gjerë i inteligjencës kroate përfshin edhe tre agjenci të tjera (UVNS, OTC dhe ZSIS) dhe dy organe koordinuese (Këshilli Kombëtar për Siguri, Këshilli Koordinues për Inteligjencë).

14 Një debat i përsëritur përfshin formimin e një shoqate të zyrtarëve të inteligjencës në pension. Ish zyrtarë të lartë të inteligjencës kanë vazhduar të ndjekin karriera akademike ose u janë bashkuar instituteve hulumtuese joqeveritare; ata priren të jenë komentues të shpeshtë të ftuar në programet e lajmeve televizive, që zakonisht trajtojnë çështje të sigurisë kombëtare. Si të tillë, ata janë në një pozicion unik për të ndikuar në pikëpamjet dhe opinionin publik.

gjithë jetës, si dhe dërgon një sinjali të fortë për ‘personelin’ në detyrë aktive.

Rekomandime nga këndvështrimi kroat

Këtu janë disa sugjerime themelore për shqyrtim dhe rekomandime:

- Zhvilloni vetëdijesimin, mirëkuptimin dhe vlerësimin për implikimet më të gjera të largimit të zyrtarëve të inteligjencës. Kryesisht, strategjitë e daljes dhe skemat e pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës janë esenciale për reduktimin e risqeve të mundshme për sigurinë kombëtare. Por konsideroni edhe implikimet më të gjera të mënyrës si trajtohen largimet e të punësuarve, veçanërisht si mund të reflektohen në agjencinë e inteligjencës (p.sh. perceptimet publike, morali i stafit në detyrë aktive).
- Duhet të krijohet një bazë ligjore për elementët më esenciale të ndarjes. Instaloni masa të qarta për parandalimin e rrezikut (d.m.th. mbrojtja e informacionit të klasifikuar). Opsionet e disponueshme për largimin nga agjencia duhet të kategorizohen, duke lejuar fleksibilitet të planifikimit dhe strategji adekuate të daljes. Pensionimi i parakohshëm dhe zhvendosja në sektorë të tjerë publikë janë opsione efektive.
- Qeveria dhe parlamenti mund të luajnë rol të rëndësishëm. Qeveritë mund të ofrojnë stimuj financiarë për pensionim të parakohshëm dhe mundësi punësimi në sektorin publik. Parlamenti, nga ana tjetër, mund të rrisë vetëdijesimin dhe të sigurojë mbështetjen e duhur ekzekutive. Agjencitë e inteligjencës nuk duhet ‘të lihen më vete’ kur merren me sfida të tilla.
- Konsideroni praktikatat më të mira ndërkombëtare për ndarjen e zyrtarëve të lartë të inteligjencës. Miratoni qasje që konsiderohen të zbatueshme dhe përshtaten siç duhet me kërkesat lokale. Për shembull (rasti i Kroacisë), jepuni të punësuarve njoftime të hershme, ofrojeni mundësi për dalje, tregoni respekt, mbani komunikime të hapura, dhe nderojini formalisht për shërbimin e tyre. Mos harroni se mënyra si trajtohen të punësuarit që largohen reflektohet përsëri në agjenci.
- Agjencitë e inteligjencës duhet t’u qasen shërbimeve të tjera partnere ndërkombëtare, veçanërisht atyre me standarde të larta, dhe të synojnë shkëmbimin e përvojave në trajtimin e çështjeve të ndarjes. Partnerët e huaj ka gjasa të jenë të gatshëm të ndajnë përvojat e tyre.
- Ndarja e zyrtarëve të lartë të inteligjencës kërkon planifikim dhe ekzekutim të kujdesshëm. Strategjitë e largimit duhet të

përbëhen nga një sërë parimesh të përgjithshme, pavarësisht nga arsyet e largimit dhe pavarësisht nga pozita e lartë, dhe nga procedura specifike të lidhura me largimin (p.sh. pensionimi i parakohshëm, dorëheqja, përjashtimi i detyruar).

- Largimi i çdo zyrtari të lartë të inteligjencës mund të vlerësohet individualisht në një matricë të vlerësimit të rrezikut. Nga njëra anë, qasja e ish zyrtarit në informacionin e klasifikuar dhe njohuri të tjera të ndjeshme mund të vlerësohen kundrejt dëmtimit të mundshëm të sigurisë kombëtare. Nga ana tjetër, individit vlerësohet për probabilitetin që të shkaktoj dëme në të vërtetë. Pra, një largim me rrezik jashtëzakonisht të madh do të përfshinte një ish zyrtar të lartë me njohuri për çështjet më të ndjeshme, i cili ikën prej agjencinë i mbushur me inat. Por një ish zyrtar me qasje më të kufizuar (në informacion kryesisht të parëndësishëm) i cili largohet nga agjencia në kushte shumë miqësore, do të përfaqësonte një rrezik shumë të ulët.
- Vazhdoni të kultivoni marrëdhëniet me ish zyrtarë të lartë të inteligjencës. Eksploroni mënyra për t'i ruajtur ato marrëdhënie (d.m.th. siguroni fonde për evente dhe aktivitete; merrni parasysh krijimin e një shoqate të zyrtarëve të lartë të inteligjencës në pension).

Strategjitë e daljes nga shërbimi dhe skemat e pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës – njohuri nga Mbretëria e Bashkuar

David Watson

Qasja e përgjithshme e përdorur për strategjitë e daljes për stafin e lartë në agjencitë në MB ndjek të njëjtat procedura bazë të daljes si pjesa tjetër e sektorit publik të MB-së, por ndërkohë që udhëzimet janë gjithëpërfshirëse ato lejojnë edhe fleksibilitet. Kjo varet gjithashtu nga vullneti i qeverisë qendrore për të ndarë fonde të veçanta (veçanërisht për pensionim të parakohshëm ose shkurtim të vendit të punës si të tepërt) për largimin e stafit të lartë në çdo situatë të caktuar. Përveç qasjeve të përdorura në MB, ky kapitull do të referojë edhe qasjet në vende të tjera, për të dhënë një këndvështrim më të gjerë.

(1) Pensionimi i parakohshëm

Pensionimi i parakohshëm është ndoshta politika më e zakonshme e daljes që përdoret. Do të varet nga rrethanat në atë kohë, kohëzgjatja e shërbimit të individit dhe sa fleksibël është i gatshëm të jetë Thesari (që paguan për pensionet e qeverisë) në çdo rrethanë të caktuar. Në

përgjithësi, duhet të respektohet skema e pensionimit, por mund të ketë përjashtime duke pasur parasysh rrethanat e veçanta. Një individ mbledh pension për çdo vit shërbimi për të arritur benefitet e pensionit.¹⁵ Kështu që elementi kyç për pensionin janë vitet e shërbimit në skemë dhe paga që i punësuar ka pasur gjatë kohës që është në skemë.

Në të kaluarën, moshat e caktuara të pensionimit (zakonisht 60) nënkuptonin se metoda më e popullarizuar e daljes ishte ofrimi i pensionit të parakohshëm. Megjithatë pozitat e larta mbaheshin nga zyrtarët e karrierës, menaxherët e lartë zakonisht ishin të moshës 45-60 vjeç. Skema pensionale lejonte që kur bëheshin riorganizime në një organizatë të sektorit publik (gjë që ishte e zakonshme me emërimin e një drejtuesi të ri agjencie), stafit të lartë mund t'i ofrohej mundësia për pensionim të parakohshëm. Agjencisë i lejohej të kompensonte vitet e mbetura para moshës së pensionimit. Kështu, menaxherët mund të pensionoheshin sikur të kishin mbushur moshën e tyre normale të pensionimit.

Për shembull, në rastin e një menaxheri 50 vjeçar, agjencia do të kompensonte 10 vitet shtesë. Menaxheri do të mund të pensionohej menjëherë me pension të plotë sikur të kishte mbushur moshën 60 vjeç. Periudhat e njoftimit mund të ishin të shkurtra dhe nuk ishte e pazakontë që një menaxher i lartë të largohej brenda një jave, por i jepej një periudhë më e gjatë me pagesë të plotë në shtëpi përpara se të fillonte pensioni.

Avantazhet: Kjo është një zgjidhje e shpejtë dhe është e dobishme si për organizatën ashtu edhe për individin. Menaxheri ka të hyra të garantuara për jetën dhe do të përfitojë nëse gjen një punë alternative pasi më pas do të ketë dy burime të të hyrave. Mund të bëhet me relativisht pak negociata pasi rregullat për pagesën janë vendosur tashmë. Kjo gjithashtu do të thotë që menaxheri mund të largohet relativisht shpejt duke reduktuar kështu ndikimin në organizatë.

Disavantazhet: Kjo nuk i përshtatet gjithmonë individit i cili mund të jetë i pakënaqur me perspektivën e marrjes së vetëm një përqindje të pagës së tij aktuale, kur mund të jetë me pagë të plotë për 10 vjet të tjera. Do të ketë gjithashtu ndikim në statusin e menaxherit. Ky do të jetë veçanërisht rasti për ata individë që e shohin qëllimin dhe kuptimin e jetës së tyre të lidhur me titullin dhe statusin e tyre të punës. Mund të shkaktojë gjithashtu pakënaqësi në mesin e stafit tjetër, nëse ata besojnë se menaxherëve të lartë u jepet trajtim i posaçëm.¹⁶

15 <https://www.civilservicepensionscheme.org.uk>

16 Daily Mail: 30 janar 2011: "Zemërat kundër kompensimeve për drejtuesit e MI6".

Përveç kësaj, nëse menaxheri i lartë ka vetëm kontribute të kufizuara pensionale, atëherë kjo mund të çojë në ndjenjën e menaxherëve të lartë se nuk u është dhënë kompensim i drejtë. Ky ishte rasti për zyrtarin e MI5, Peter Wright, libri i të cilit "Gjahtari i spiunëve" dyshohet se ishte shkruar për të kompensuar pensionin e dobët dhe të paplotë.

Legjislacioni për diskriminimin kundër moshës në MB do të thotë se pensionimi i detyrueshëm sipas moshës është i jashtëligjshëm, edhe pse njerëzve u lejohet të pensionohen në një moshë të caktuar në varësi të skemës. Për shumicën e njerëzve kjo do të thotë se ata mund ta marrin pensionin e tyre të plotë në moshën 50 vjeç, por me penalitete për qasje të hershëm, ose në moshën 60 ose 67 vjeç me qasje të plotë. Kjo e ka bërë më të vështirë ofrimin e pensionimit të parakohshëm, pasi menaxheri ka potencialin për një jetë të gjatë pune shumë më tepër se 60 vjeç. Kjo shkakton probleme në llogaritjen e kompensimit.

(2) Teprica teknologjike

Sipas ligjit të Mbretërisë së Bashkuar, ekziston mundësia që një anëtar i stafit të konsiderohet i tepërt (gjë që sipas ligjit në mënyrë efektive çon në pushim nga puna të individit). Rregullat janë komplekse, por në mënyrë efektive thonë se çdo punëdhënës mund të bëjë të tepërt një anëtar të stafit (d.m.th. nuk ka punë për të brenda një agjencie të riorganizuar) për sa kohë që ka justifikim të arsyeshëm. Anëtari i stafit ka të drejta të caktuara në lidhje me atë se sa "i arsyeshëm" duhet të jetë punëdhënësi, por kjo bazohet kryesisht në praktikën gjyqësore. Arsytet mund të jenë ndryshimet strukturore në agjenci, anëtari i stafit nuk i ka më shkathtësitë e nevojshme, ose pozita e caktuar nuk ekziston më. Anëtarit të stafit do t'i jepet pagesa e tepricës teknologjike, e cila llogaritet për vitet e shërbimit, por mund të plotësohet sipas gjykimit të agjencisë.

Avantazhet: Ashtu si pensionimi i parakohshëm, është punë relativisht e drejtpërdrejtë për agjencinë. Kushtet e tepricës teknologjike janë standarde dhe mund të ndiqen lehtësisht pa negociata komplekse.

Disavantazhet: Kjo metodë shpesh nuk është më e favorizuara si për individin ashtu edhe për agjencinë. Individit mund t'i jepet një shumë parash një herë, por nuk ka të hyra të garantuara në të ardhmen. Teprica teknologjike mbart një stigmë në shoqëri dhe shpesh shoqërohet me largimin nga pozita për shkak të papërshtatshmërisë së një personi. Ndonjëherë lidhet edhe me rastet disiplinore. Duhet kohë për t'i zgjidhur të gjitha çështjet që lidhen me shkurtimin e vendit të punës si të tepërt dhe kjo do të thotë që një anëtar i stafit mund të qëndrojë në pozitë dhe të shkaktojë dëme të mundshme në organizatë teksa është ende në detyrë. Nëse menaxheri pezullohet, atëherë kjo mund të çojë në argumente juridike shtesë dhe pretendime për

sjellje të paarsyeshme. Është gjithashtu e dëmshme për moralin, pasi stafi më i ri do të mendojë se nëse kjo mund t'i ndodhë stafit të lartë, atëherë mund t'i ndodhë kujtdo.

(3) Ricaktimi

Gjithnjë e më shumë, stafi i agjencive inkurajohet të kalojë kohë për caktim në detyra në organizata të tjera qeveritare dhe private. Kjo rrit përvojën e tyre dhe shton bazën e tyre të shkathtësive. Për pasojë, kjo i lejon stafit të lëvizë më lehtë ndërmjet organizatave, pasi ata kanë përvoja dhe shkathtësi më të gjera. Kjo mund të përdoret kur stafi del nga një agjenci.

Në MB (të paktën në teori), të gjitha pozitat e larta drejtuese në qeveri janë të hapura për menaxherët e lartë në departamente të tjera qeveritare me kualifikimet dhe/ose përvojën e duhur. Stafi i lartë në dalje mund të drejtohet drejt pozitave në departamente të tjera ose t'i rekomandohet të aplikojë për pozita të caktuara. Teksa ka gjasa që ata të kenë nevojë të kalojnë një proces të mëtejshëm përzgjedhjeje, kjo ofron një mundësi për individin që të vazhdojë të jetë në punë me kohë të plotë. Kjo qasje ka funksionuar shumë mirë në Mbretërinë e Bashkuar dhe menaxherët e lartë kanë qenë të lumtur të përballen me sfida të reja, ndonjëherë me grada më të larta se sa ishin brenda agjencive.

Avantazhet: Individit mbetet në punësim të plotë dhe për ata, vetëvlerësimi i të cilëve bazohet në punësimin e tyre, kjo mund të jetë alternativa më e mirë. Kjo do të thotë gjithashtu se qeveria nuk humb ekspertizën e vlefshme. Kjo ka funksionuar çuditërisht mirë në të kaluarën.

Disavantazhet: Mund të ketë disavantazhe të konsiderueshme me ripunësimin e stafit potencialisht të pakënaqur në departamente të tjera qeveritare, duke sjellë trazira dhe ulur produktivitetin. Mund të dëmtojë edhe moralin në departamentin pritës, i cili mund të mendojë se një të huaji i jepet përparësi ndaj stafit brenda departamentit.

(4) Qasje të tjera

Disa agjenci anembanë botës, kanë ricaktuar stafin e lartë brenda së njëjtës agjenci në një nivel më të ulët, duke ruajtur pagën dhe privilegjet e tyre. Teksa kjo mund të ketë avantazhin e mbajtjes së përvojës brenda agjencisë, ka edhe shumë disavantazhe, veçanërisht në lidhje me moralin e stafit të ulët në lidhje me pagat e pabarabarta. Gjithashtu, ekziston një pikëpyetje mbi përshtatshmërinë e stafit të lartë që të kthehet në pozita kur ata nuk e kanë përditësuar grupin e shkathtësive të tyre.

Një tjetër qasje që është përdorur është dhënia e një pagese. Kjo

nuk është e ndryshme nga teprica teknologjike, por është një pagesë ex-gratia (për mirënjohje) ku kompensimi paguhet pa detyrime ndaj organizatës dhe individit. Kjo shpesh favorizohet në sektorin privat pasi zvogëlon rrezikun e ndjekjes së veprimeve juridike. Përderisa kjo ka avantazhet e një zgjidhjeje potencialisht të shpejtë të negociuar dhe pa detyrime, mund të jetë e dëmshme për moralin nëse vihet në dispozicion vetëm për stafin e lartë. Gjithashtu, në varësi të shumës së përfshirë, mund të mos ta kompensojë dikë që ka shumë vite shërbim. Siç flitet, është gjithashtu mjaft e zakonshme që një menaxher i lartë të përpiket të kthehet në agjenci për pagesa të mëtejshme pasi mendon se pagesa ishte e pamjaftueshme.

Buxhetet e posaçme

Në Mbretërinë e Bashkuar, nuk ka buxhete të posaçme vetëm për largimet e stafit të lartë. Ato predispozohen të jenë alokime të njëhershme. Përderisa të gjitha organizatat e sektorit publik kanë fonde të ndara për menaxhimin e burimeve njerëzore, ato janë vetëm për financimin të menaxhimit të rregullt të stafit dhe disa kontingjenca. Brenda buxhetit ka një bllok financimi për largimet e stafit, por kjo llogaritet për largimet normale të stafit dhe jo për largimet e stafit të lartë dhe të kushtueshëm si rezultat i riorganizimit. Organizata duhet të aplikojë për fonde shtesë nga Thesari që bien jashtë fushëveprimit normal të menaxhimit të Burimeve Njerëzore (BNJ). Megjithatë, nuk është e pazakontë që qeveria qendrore të vërë në dispozicion fondet në rast të zvogëlimit ose ndryshimit strukturor për organizatat e sektorit publik.

Ndihma shtesë për menaxherët e lartë

Është e njohur se dalja e stafit të lartë mund të jetë traumatike si për individin ashtu edhe për organizatën. Prandaj, ka kuptim, si nga pikëpamja etike ashtu edhe praktike, të sigurohet për kujdesje për stafin edhe pas daljes së tyre nga shërbimi.

Në MB stafi ka të drejtë të ketë qasje në instrumentet e brendshme të burimeve njerëzore që merren me kalimin në jetën jashtë agjencie. Kjo mund të përfshijë ndihmë me shkrimin e CV-së, intervistat dhe prezantimet me stafin që ka kaluar nga puna brenda agjencie në punësim alternativ. Përveç kësaj, ndonjëherë ka para në dispozicion për rikualifikim të jashtëm (por jo në shkallën që u ofrohet atyre që pensionohen nga ushtria e MB). Përveç kësaj, agjencitë, ashtu si departamentet e tjera të nëpunësve civilë, kanë buletinet dhe konventat e pensionistëve për stafin në pension.

Megjithatë, asnjë nga këto nuk i drejtohet vetëm stafit të lartë, pasi besohet se këto janë përfitime që duhet t'i vihen në dispozicion të gjithë stafit. Besohet se është e rëndësishme që stafi dhe ish anëtarët

e stafit të ndihen pjesë e një familjeje profesionistësh në agjenci. Kjo ruan besnikërinë dhe jep një mesazh të fortë për stafin aktual se agjencitë gjithmonë do të kujdesen për mirëqenien e tyre. Prandaj është e rëndësishme që kjo ndihmë t'u jepet të gjithëve.

Kornizat ligjore

Nuk ka korniza të posaçme ligjore që përcaktojnë punësimin e stafit në agjenci, përveç atyre që lidhen me ligjin e përgjithshëm të punësimit. Ligjet kryesore në Mbretërinë e Bashkuar janë Akti i të Drejtave të Punësimit i vitit 1996, Akti i Reformës së Mirëqenies dhe Pensioneve i vitit 1999, si dhe Akti i Diskriminimit i vitit 2010. Të gjitha këto ligje janë të natyrës gjenerike dhe janë bërë shumë ndryshime në vitet e fundit. Kur bëhet fjalë për politikën e daljes dhe ligjshmërinë, shumëçka do të varet nga organizata dhe rregullat e saj në lidhje me pensionet dhe daljet (përveç tepicës teknologjike dhe pushimit nga puna që trajtohen në aktin e vitit 1996).

Rekomandime nga këndvështrimi i MB-së

Këtu janë disa pika për shqyrtim dhe rekomandime nga perspektiva e MB-së:

- **Nëse duhet miratohet legjislacioni, atëherë është mirë që të bëhet kjo prekje e lehtë dhe të përqendroheni te pensionet.** Ai duhet të sigurojë që stafit të agjencive i jepet kompensim adekuat dhe se ekziston mundësia për pensionim të parakohshëm. Çdo skemë pensionale duhet të marrë parasysh vitet në shërbim dhe lartësinë e pozitës. Është më mirë nëse kjo është pak a shumë në përputhje me institucionet e tjera qeveritare dhe organizatat qeveritare të natyrës së ngjashme. Po ashtu, nëse nuk mbulohet nga legjislacioni tjetër, duhet të merret parasysh legjislacioni për shkurtime të vendeve të punës si të tepërt, por duhet të jetë i përgjithshëm nga natyra. Është e rëndësishme që stafit të agjencisë të mos t'i jepen të drejta shtesë punësimi. Atyre mund t'u ofrohen shpërblime të zgjeruara (pensione, paga etj.) bazuar në rëndësinë e rolit të tyre në shoqëri, por brenda kufijve të përcaktuar që shoqëria do t'i konsideronte të pranueshme.
- **Duhet ta kuptoni shumë qartë ligjin vendor për punësimin dhe çka ka funksionuar në organizata të ngjashme.** Përpara se të filloni ndonjë strategji për daljen, është e rëndësishme që të angazhohet një jurist punësimi për të diskutuar nuancat e veçanta brenda ligjit vendor për stafin në dalje. Agjencitë shpesh bëjnë gabim duke përdorur juristët e tyre të brendshëm për këtë, të cilët kanë vetëm një ide të përgjithshme për çështjet. Mund të duhet pak më shumë kohë për të marrë lejet e sigurisë,

por ia vlen të bëhet përpjekja. Gjithashtu, është e rëndësishme të shikoni agjenci të tjera të ngjashme në vend, si Ministria e Mbrojtjes, Policia apo Ministria e Brendshme, dhe të shihni se çfarë ka funksionuar dhe çfarë nuk ka funksionuar brenda kontekstit të vendit. Ka gjasa që rregullat e punësimit të jenë të ngjashme dhe ata do të jenë përballur me të njëjtat probleme.

- **Referojuni planit strategjik përpara se të merrni ndonjë vendim.** Çdo agjenci duhet të ketë një plan strategjik i cili do të ketë një strukturë të parashikuar për të ardhmen si dhe planifikimin e ardhshëm operacional. Ai do t'i lejojë agjencisë të vendosë se cilat shkathtësi dhe numër stafi do t'i nevojiten. Nga kjo do të jetë e mundur të përcaktohet se cilat pozita duhet të mbeten dhe cilat shkathtësi nevojiten. Është e mundur që në bazë të planit një opsion të jetë ricaktimi i disa anëtarëve të lartë të stafit.
- **Konsideroni një sërë opsionesh për dalje.** Nuk rekomandohet të mbështeteni në një skemë të vetme. Mund të jetë më mirë t'u ofrohet një gamë e kufizuar opsionesh atyre që kanë për qëllim të dalin. Kjo do të varet nga individët në fjalë dhe motivimet e tyre.
- **Siguroni fonde shtesë.** Është e këshillueshme që të sigurohet fonde shtesë për të lejuar njëfarë fleksibiliteti kur bëni oferta.
- **Veproni me shpejtësi.** Pasi të jetë identifikuar një individ, rekomandohet të veprohet shumë shpejt. Individit duhet të intervistohet dhe të bëhet një ofertë. Nëse ofroni alternativa, individit duhet t'i jepet kohë e shkurtër për t'i shqyrtuar opsionet. Idealisht, një anëtar i lartë i stafit duhet të largohet sa më shpejt që të jetë e mundur në këto rrethana (një javë ose më pak është ideale) edhe nëse kjo do të thotë se personi mbetet me pagesë të plotë (por jo brenda zyrës) për një periudhë të zgjatur, ndërkohë që dakordohen detajet përfundimtare. Kjo mund të jetë fleksibël, por do të varet nga individit. Duhet të konsiderohet edhe kufizimi i qasjes së individit në bazat e të dhënave ose materiale të ndjeshme.
- **Konsideroni një plan komunikimi për shërbimin.** Është e rëndësishme që të mos lejohen ata që dalin nga shërbimi të mbushin vakumin e komunikimit. Është e rëndësishme që menaxheri i lartë të falënderohet dhe të tërhiqet vëmendja për kontributin e vyer që individit ka dhënë në shërbim. Aty ku është e mundur, për individin duhet të organizohet një event për largimin (vetëm nëse bihet dakord reciprokisht.) Kjo do të ndihmojë në zvogëlimin e çdo efekti në moral.
- **Pensionimi i parakohshëm është zakonisht alternativa më e mirë.** Format e pensionimit të parakohshëm janë dëshmuar në

masë të madhe të jenë alternativa më e mirë në shumicën e rrethanave për stafin me një karrierë të gjatë brenda agjencive ose sektorit publik.

- **Ndihmoni me punësimin e ardhshëm.** Është gjithmonë më mirë nëse anëtarë i stafit largohet i lumtur. Pjesë e kësaj mund të jetë ndihma për gjetjen e punësimit në të ardhmen. Kjo mund të jetë në formën e pagesës për trajnime private ose ndihmë.
- **Bëjeni pagesën përfundimtare në varësi të kushteve të caktuara.** Mund t'ia vlejë të vendosni kushte të caktuara për ofertën përfundimtare. Për shembull, marrëveshja për të mos publikuar asnjë material në lidhje me agjencinë për një periudhë të caktuar kohore (ose kurrë) pa leje ose për të mos zënë asnjë pozitë ku individ ka informacion të privilegjuar, si p.sh. të punojë për kompanitë që ofrojnë shërbime ose mallra për agjencinë (ose ndoshta për qeverinë.)
- **Konsideroni t'i jepni individit një intervistë të daljes.** Kjo do t'u japë atyre një shans përfundimtar për të shprehur pikëpamjet e tyre, por ata gjithashtu mund të ofrojnë disa njohuri të dobishme për agjencinë.
- **Mos ripunësoni staf që ka dalë nga shërbimi.** Ka shembuj të panumërt të stafit që kanë dalë nga shërbimet e inteligjencës/ sigurisë dhe janë ripunësuar në një datë të mëvonshme. Kjo dëmton moralin brenda shërbimit, pasi stafi i sheh njerëzit që marrin pagesa kompensimi dhe pastaj ripunësohen. Në rastin më të keq, kjo i jep një individ mundësinë për ta dëmtuar organizatën si hakmarrje për një inat të kaluar, p.sh. Edward Snowden.

Strategjitë e daljes nga shërbimi dhe skemat e pensionimit për zyrtarët e lartë të inteligjencës – njohuri nga Gjermania

Dr. Hans-Jakob Schindler

Përmbledhje

Ky rast i shkurtër studimor ofron një përmbledhje të procedurave të pensionimit dhe daljes nga shërbimi për anëtarët e lartë të shërbimeve federale të inteligjencës në Gjermani. Duke qenë se BND¹⁷, si shërbim i inteligjencës me të gjitha burimet, është i vetmi shërbim federal i inteligjencës që përfshin të tre kategoritë e mundshme të statusit

17 Bundesnachrichtendienst (BND).

të anëtarëve të administratës së qeverisë gjermane (të punësuar, nëpunës civil, oficer ushtarak), fokusi do të vendoset kryesisht në shembujt nga ky shërbim.

Teksa ka një gamë të gjerë procedurash që qeveria federale gjermane mund të përdorë për të menaxhuar pensionimin ose daljen nga shërbimi të anëtarëve të shërbimeve të inteligjencës gjermane, këto procedura nuk janë të ndryshme nga ato për nëpunësit civilë dhe zyrtarët që punojnë për pjesë të tjera të qeverisë federale. Për më tepër, procedurat e jashtëzakonshme të pensionimit, të tilla si i ashtuquajtimi pensionim i përkohshëm (einstweiliger Ruhestand) janë përdorur me masë kur bëhet fjalë për tre shërbimet federale të inteligjencës (BND, BfV, MAD) dhe kryesisht për udhëheqësit (kryetarët) e të tre shërbimeve. Kjo është bërë për të shmangur sinjalizimin e mosbesimit të qeverisë ndaj komunitetit të saj të inteligjencës.

Rasti studimor përfundon me rekomandime nga këndvështrimi gjerman, të cilat synojnë të plotësojnë rekomandimet e paraqitura në kapitujt e mësipërm në lidhje me njohuritë nga Kroacia dhe nga Mbretëria e Bashkuar.

Dispozitat për pensionimin dhe daljen në Qeverinë Federale të Gjermanisë

Si parim bazë, të gjithë individët që punojnë për agjencitë federale të inteligjencës (BND, BfV dhe MAD) kanë të njëjtin status si të gjithë të punësuarit e tjerë federalë të qeverisë federale të Gjermanisë. Çdo kërkesë specifike, si certifikatat e sigurisë, procedurat e pensionimit etj., janë pjesë e dispozitave të përgjithshme për të punësuarit, nëpunësit civilë dhe personelin ushtarak të qeverisë federale gjermane dhe nuk rregullohen nga ligje specifike, por nga dispozita specifike brenda ligjeve të përgjithshme. Rrjedhimisht, për shembull, ligji që rregullon veprimtaritë e Bundesnachrichtendienst (BND Gesetz¹⁸) nuk përfshin dispozita në lidhje me çështjet e personelit.

Si një agjenci e inteligjencës me të gjitha burimet, BND përfshin të tre statutet ligjore që mund të kenë individët që punojnë për qeverinë federale: të punësuar (statusi i tyre është i ngjashëm me nëpunësit civilë me përjashtime të vogla), nëpunës civilë dhe personel ushtarak. Menaxhmenti i lartë i BND konsiderohet se përmbush të ashtuquajturin “autoritet sovran” (hoheitliche Aufgaben). Prandaj, neni 33, seksioni 4 i kushtetutës gjermane¹⁹ i kufizon këto përgjegjësi tek nëpunësit civilë dhe personeli ushtarak (Funktionsvorbehalt) pasi këta shihen si në një marrëdhënie të veçantë besimi dhe detyre ndaj qeverisë.

18 <https://www.gesetze-im-internet.de/bndg/index.html#BJNR029790990B-JNE006700377>

19 https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0169

Rrjedhimisht, përparimi në karrierë i të punësuarve federalë që nuk janë as nëpunës civilë as personel ushtarak, kufizohet kryesisht në nivelin e udhëheqjes së grupit, që konsiderohet menaxhment më i ulët me vetëm një gamë të kufizuar përgjegjësish. Prandaj, vetëm individët që marrin statusin e nëpunësit civil ose personelit ushtarak mund të përparojnë në pozita më të larta drejtuese, të cilat janë fokusi i këtij punimi. Për rrjedhojë, këtu do të diskutohen procedurat e pensionimit dhe daljes për këto dy kategori.

(1) Procedurat e përgjithshme të pensionimit

Pensioni i përgjithshëm është i detyrueshëm për nëpunësit civilë dhe oficerët kur arrijnë një moshë të caktuar. Për nëpunësit civilë mosha është aktualisht 67 vjeç.²⁰ Për personelin ushtarak, kufiri i moshës varet nga roli dhe grada e tyre brenda ushtrisë gjermane. Për oficerët me gradë kolonel e lart është mosha 65 vjeç.²¹ Llogaritja e pagës përkatëse të pensionit është shumë komplekse dhe varet nga fakti nëse nëpunësit civilë/oficerët kanë shërbyer apo jo për një numër minimal vitesh për të arritur të drejtën e pagesës së plotë të pensionit. Nëse është kështu, paga e pensionit është pak më shumë se 71% e pagës së gradës së fundit që ai/ajo ka mbajtur për të paktën tre vjet përpara pensionimit.²²

Ideja e përgjithshme është që si nëpunësit civilë të rangut të lartë ashtu edhe oficerët ushtarakë brenda BND do të dalin automatikisht në pension kur të arrijnë moshën maksimale. Nuk ka mundësi ligjore për ta zgjatur këtë kohë. Megjithatë, ka disa opsione të kufizuara për ta shkurtuar këtë kohë nëse individi zgjedh të shkojë në një pozitë shërbimi me kohë të pjesshme. Kjo është e mundur nëse një nëpunës civil mbush moshën 60 vjeç.²³ Ky opsion nuk është i hapur për oficerët

20 Kjo përfaqëson një rritje nga 65 vjeç dhe është futur në vitin 2012 (zbatimi në faza deri në vitin 2029), bazuar në nenin 51 Seksionet 1 dhe 2 të Ligjit për Shërbimin Civil Federal (Bundesbeamtengesetz, BBG), https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/_51.html

21 Sipas nenit 45, Seksioni 1, Ligji për Ushtarët (Soldatengesetz, SG), https://www.gesetze-im-internet.de/sg/_45.html

22 Llogaritja e pagës së pensionit është aq komplekse saqë janë zhvilluar mjete publike të disponueshme online që ua mundësojnë individëve të llogarisin pagesën e pensionit. Shih për shembull: http://www.vdata.de/vdata-rechner/av_beamte.jsp. Kjo shton edhe një shtresë shtesë të transparencës, pasi kjo llogaritje nuk është e ndryshme për nëpunësit civilë që punojnë për agjencitë e sigurisë krahasuar me nëpunësit civilë që punojnë në pjesë të tjera të qeverisë federale.

Nuk është më pak e ndërlikuar për oficerët. Këtu është një shembull i formularit që përdoret në këto raste: <https://www.oeffentlichen-dienst.de/wis-senswertes-fuer-beamtinnen-und-beamte/907-pension-berufssoldaten.html>

23 Sipas nenit 93 Seksioni 3 BBG, nëse përqindja e individëve me rang të barabartë që zgjedhin këtë opsion me kohë të pjesshme nuk kalon 25% brenda një organizate.

ushtarakë dhe deri më tani nuk është përdorur as nga nëpunësit civilë të rangut të lartë brenda BND.

(2) Dalja vullnetare nga shërbimi

Çdo nëpunës civil ose oficer që punon brenda administratës federale dhe ushtrisë së Gjermanisë, duke përfshirë BND, në çdo moment mund të vendosë vullnetarisht të japë dorëheqjen nga pozita e tij/saj.²⁴ Në këtë rast, ai/ajo përfiton pagesën e pensionit të mbledhur gjatë viteve që individit ka qenë në shërbim në kohën kur e mbush moshën e rregullt të pensionit. Për rrjedhojë, sa më herët të ndodhë një dorëheqje e tillë në karrierën e individit, aq më të vogla do të jenë pagesat pensionale. Kjo ndodh veçanërisht nëse individit përkatës nuk i ka mbushur ende vitet minimale të shërbimit që mundësojnë pagesën e plotë të pensionit.

(3) Heqja nga shërbimi

Nëpunësit civilë gjermanë kanë një garanci pothuajse totale të punës derisa të arrijnë moshën e pensionit. Megjithatë, nëse këta individë kryejnë shkelje veçanërisht të rënda, ata mund të hiqen nga shërbimi.²⁵ Procedura të ngjashme zbatohen për oficerët.²⁶

Teksa ky opsion është përdorur mjaft rregullisht në të kaluarën, duke përfshirë agjentët e dyfishtë të mbjellë brenda BND,²⁷ fatmirësisht nuk ka përfshirë zyrtarë të lartë të BND gjatë dy dekadave të fundit.²⁸

(4) Pensionim i përkohshëm (einstweiliger Ruhestand)

Pavarësisht rregullit të përgjithshëm që nëpunësit civilë dhe oficerët kanë pothuajse garanci totale të punës, disa pozita të rangut të lartë brenda strukturës administrative të qeverisë federale kërkojnë një marrëdhënie të veçantë besimi mes qeverisë dhe mbajtësit të një pozite

24 Sipas nenit 8 të Ligjit Federal të Sigurimeve Shoqërore (Sozialgesetzbuch, SGB)

25 Sipas nenit 10 të Ligjit Federal Disiplinor (Bundesdisziplinargesetz). Një shembull do të ishte nëse veprimi çon në një dënim me të paktën 12 muaj burgim, për një diskutim më të detajuar, shih: <https://www.kanzlei-hallermann.de/2020/12/wann-droht-beamten-die-entfernung-aus-dem-dienst/>

26 Sipas nenit 63 të Rregullores disiplinore ushtarake (Wehrdisziplinarordnung), https://www.gesetze-im-internet.de/wdo_2002/BJNR209310001.html

27 Shih për shembull, një agjent të dyfishtë të BND që spiunonte për SHBA, i cili u hoq në 2014, <https://www.tagesspiegel.de/politik/festnahme-wegen-spionage-verdacht-bnd-mitarbeiter-spionierte-im-nsa-ausschuss-fuer-usa/10152230.html>

28 Rasti më famëkeq i rangut të lartë ishte Gabrielle Gast, e cila ishte shefe e seksionit të Analizës për Gjermani Lindore brenda BND, por punonte si agjente e dyfishtë e shërbimit të inteligjencës gjermanolindore, STASI, shih: <https://www.jstor.org/stable/26202150>

të tillë, dhe në raste të tilla është i mundur pensionimi i përkohshëm. Ky pensionim i përkohshëm mund të kërkohej nga vetë individi, që është zakonisht opsioni politik i preferuar, ose të imponohet nga qeveria pa pëlqimin e individit. Normalisht, kjo prek nëpunësit civilë në shkallë page nga B9 e lart në qeverinë federale, duke përfshirë nëpunësit civilë të rangut më të lartë, si zëvendësministrat (Staatssekretäre).²⁹

Megjithatë, në rastin e BND, gradat që kualifikohen për pensionim të përkohshëm janë individë me shkallën e pagave B6 (shefi i departamentit) e lart, përfshirë sigurisht kryetarin e BND, i cili ka shkallën e pagës B9.³⁰ Nëse individi dërgohet në pensionim të përkohshëm nga qeveria, nuk nevojitet asnjë arsytim i detajuar. Publikisht, kjo komentohet rrallë dhe përdoret rregullisht formulimi “besimi i prishur” për të sinjalizuar se individi i liruar nuk i ka mospërmbytur detyrat e tij/saj, por se pensionimi i përkohshëm është shkaktuar nga një ndryshim në qeveri. Ky pensionim i përkohshëm hyn në fuqi menjëherë, maksimumi tre muaj pas shpalljes.³¹

Pagesa e pensionimit për individë të tillë llogaritet në të njëjtën mënyrë sikurse nëse individi do të dilte në pension të rregullt. Megjithatë, në të njëjtën kohë që ai/ajo ka shërbyer në pozicionin specifik nga i cili është liruar, i jepet një shtesë afatshkurtër në pagën e pensionit. Kjo shtesë e përkohshme në pension paguhet minimalisht për gjashtë muaj dhe maksimum për tre vjet.³²

Pensionimi i përkohshëm është përdorur deri më tani vetëm për drejtuesit e tre shërbimeve (BND, MAD, BfV) dhe vetëm në shumë pak raste.³³

29 Neni 54, seksioni 1.1. Ligji Federal për Shërbimin Civil (BBG).

30 Neni 54, seksioni 1.3, BBG, e njëjta vlen edhe për shërbimet e tjera federale të inteligjencës MAD dhe BfV

31 § 56 BBG

32 <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/p/politische-beamte.html> Kjo do të thotë nëse individi ka shërbyer në pozitën nga e cila është liruar për 19 muaj, pagesa shtesë do t'i jepet për 19 muaj. Megjithatë, nëse individi ka shërbyer në këtë pozitë për më shumë se tre vjet, pagesa shtesë përfundon automatikisht pas tre vjetësh.

33 Mekanizmi i pensionimit të përkohshëm u përdor për pensionimin e ish kryetarit të BND, Schindler në vitin 2016, shih: <https://www.dw.com/de/bnd-chef-schindler-geht-zum-1-juli-a-19217330>, kryetari të BfV, Maaßen, në vitin 2018, https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-11/horst-see-hofer-versetzt-hans-georg-maassen-in-einstweiligen-ruhestand?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com dhe kryetari të MAD, Gramm, në vitin 2020, <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/einstweiliger-ruhestand-mad-praesident-gramm-wird-abgeloeest-16969594.html>. Ky instrument është përdorur me kursim para dhe pas këtyre rasteve nga të gjitha qeveritë federale kur bëhet fjalë për menaxherët kryesorë të tre shërbimeve federale të inteligjencës. Arsyeja është se qeveria dëshiron të shmangë sinjalizimin e mosbesimit në komunitetin e saj të inteligjencës. Zakonisht, pas përfundimit të mandatit si kryetarë të BND, disa kanë përparuar në karrierën e tyre brenda shërbimit

Ekziston një mundësi për ta rikthyer përsëri individin në shërbim (prandaj quhet “pensionim i përkohshëm”), madje edhe brenda një autoriteti tjetër qeveritar në të njëjtin rang si më parë.³⁴ Megjithatë, deri më tani, duket se kjo klauzolë nuk është përdorur asnjëherë në rastet e pensionimit të përkohshëm të personelit të lartë drejtues të tre shërbimeve federale të inteligjencës.

Për oficerët ushtarakë zbatohen të njëjtat procedura nga grada Gjeneral Brigade e lart,³⁵ që është baraz me shkallën e pagave B6 për nëpunësit civilë³⁶ e lart. Edhe këtu, nuk ka raste kur një oficer që shërben në BND është dërguar në pension të përkohshëm ose është riaktivizuar nga pensionimi i përkohshëm.³⁷

(5) Pensionimi i përkohshëm për shkak të riorganizimit

Në rast të rinovimit organizativ në shkallë të gjerë brenda qeverisë federale gjermane, duke përfshirë brenda një organizate, nëpunësit civilë mund të dërgohen në pensionim të përkohshëm. Në këtë rast, mund të preken të gjithë nëpunësit civilë me shkallë page B (që do të thotë edhe nivele më të ulëta se B6). Në një rast të tillë, qeveria duhet të marrë në konsideratë thirrjen në shërbim të atyre që janë në pensionim të përkohshëm, nëse bëhen të disponueshme pozitat me shkallën e tyre të pagave.³⁸

Nuk ka një mundësi të tillë për oficerët ushtarakë. Në fakt, kur ushtria gjermane, Bundeswehr-i, ishte në një proces reformash dhe reduktimi në shkallë të gjerë pas bashkimit të Gjermanisë, dhe gjatë reformës së fundit në shkallë të gjerë të Bundeswehr-it në vitin 2012, qeveria miratoi ligje specifike që parashikonin aftësitë specifike dhe me kohë të kufizuar për të dërguar ushtarë dhe oficerë në pensionim të parakohshëm.³⁹

civil, p.sh. ish kryetari i BND Dr. Hanning u bë zëvendësministër i Brendshëm, ish kryetari i BND Dr. Geiger u bë zëvendësministër i drejtësisë. Lëvizja më e madhe në karrierë u bë nga ish kryetari i BND Kinkel, i cili shërbeu si ministër i jashtëm dhe zëvendëskancelar i Gjermanisë mes viteve 1992 dhe 1998.

34 Sipas nenit 30, seksioni 3 i Ligjit për Statusin e Nëpunësve Civilë (Beamtenstatusgesetz, BeamStG)

https://www.gesetze-im-internet.de/beamstsg/_30.html

35 Neni 50, seksioni 1 i SG.

36 <https://oeffentlicher-dienst-news.de/soldatenbesoldung-2017-verdienst-offiziere-unteroffiziere-soldaten-bundeswehr-beamtenbesoldung-tabelle-2018-zulagen/>

37 Kryetari i BND është gjithmonë nëpunës civil. Oficeri më i lartë ushtarak i BND është në gradën e një zëvendëskryetari të BND për të siguruar udhëheqjen civile mbi shërbimin.

38 § 55 BBG,

39 1991: https://www.gesetze-im-internet.de/persst_rkeg/PersStärkeG.pdf
2012: https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?start=//**%5B@attr_id=%27bg-bl112s1583.pdf%27%5D#_bgb1_%2F%2F**%5B%40attr_id%3D%27bgbl112s1583.

Në rastin e tre shërbimeve federale të inteligjencës BND, MAD dhe BfV, kjo dispozitë nuk është përdorur ende.

(6) Vazhdimi i detyrave për anëtarët e shërbimeve gjermane të inteligjencës pas pensionimit ose largimit

Të gjithë nëpunësit civilë, pavarësisht nëse janë pensionuar, janë hequr apo janë larguar, vazhdojnë të jenë nën detyrimin për të mos përhapur informacione konfidenciale në lidhje me punën në të cilën kanë qenë të përfshirë më parë gjatë shërbimit të tyre.⁴⁰ Dispozita të ngjashme zbatohen për ushtarët në pension ose të dalë nga shërbimi.⁴¹ Nuk ka privilegje specifike për anëtarët e shërbimeve federale gjermane të inteligjencës pasi të pensionohen ose të dalin nga shërbimet, duke përfshirë menaxherët e nivelit më të lartë.

(7) Puna pas pensionimit ose daljes nga shërbimi

Sigurisht që ekziston mundësia që nëpunësit civilë dhe oficerët në pension të gjejnë punë të mëtejshme. Megjithatë, për nëpunësit civilë dhe oficerët në pension, të hyrat shtesë do t'u zbriten nga pagesat e pensioneve.⁴²

Pas daljes vullnetare ose heqjes nga shërbimi, nuk ka kufizime për të hyrat alternative, pasi këta individë nuk marrin pagesa pensioni derisa të arrijnë moshën e rregullt të pensionit.

Trajnimi për punësim ose mbështetja për gjetjen e një pune të re nuk janë të disponueshme për nëpunësit civilë të BND në asnjë nivel. Trajnimi dhe mbështetja e vendosjes është e disponueshme vetëm për ata oficerë që kanë rënë dakord për një kontratë me kohë të kufizuar me ushtrinë gjermane.⁴³ Meqenëse kontrata të tilla të kufizuara kohore janë të disponueshme vetëm për gradat më të ulëta të oficerëve, këto nuk zbatohen për gradat e larta drejtuese të kolonelit e lart.

pdf%27%5D_1634304996500

40 Neni 37, seksioni 1 BeamStG.

41 Neni 14, seksioni 1, SG.

42 Për nëpunësit civilë:
https://www.abt2-t.tu-berlin.de/fileadmin/ref30/Themen_A-Z/Nebentaetigkeit_von_Professorinnen_und_Professoren/Anleitungen/Information_Nebentaetigkeit-en_im_Ruhestand.pdf
Për oficerët: Neni 56 Ligji për Kujdesin ndaj Ushtarëve (SoldatenversorgungsgesetzSVG):
https://www.gesetze-im-internet.de/svg/_53.html

43 §7 SVG.

Rekomandime nga këndvështrimi gjerman

Përveç rekomandimeve të sipërpërmendura në kapitujt mbi njohuritë nga Kroacia dhe MB, mund të shtohen rekomandimet e mëposhtme nga këndvështrimi gjerman:

- **Shërbimet e inteligjencës nuk duhet të konsiderohen përfundimisht të ndara nga autoritetet e tjera qeveritare**

Konsiderimi i shërbimeve të inteligjencës si përfundimisht të ndara nga autoritetet e tjera qeveritare, zvogëlon sasinë e transparencës strukturore që qeveria mund të sigurojë në një shoqëri demokratike. Teksa shumë nga funksionet e brendshme të shërbimeve federale të inteligjencës gjermane janë konfidenciale, fakti që ato funksionojnë në të njëjtën mënyrë si pjesa tjetër e administratës së qeverisë federale kontribuon në transparencën e punës së shërbimeve dhe ndihmon në demitizimin e këtyre shërbime si nga paragjykimet pozitive ashtu edhe ato negative. Prandaj, mund të këshillohet që ligji që rregullon shërbimin e inteligjencës duhet të fokusohet në mandatin e shërbimit, kompetencat e tij të veçanta dhe mekanizmat e kontrollit të brendshëm dhe të jashtëm, duke i lënë dispozitat në lidhje me statusin dhe procedurat e pensionimit të anëtarëve të shërbimit të inteligjencës në ligjet dhe rregulloret që rregullojnë të gjithë anëtarët e administratës qeveritare. Kjo nuk përjashton që në ato ligje të përfshihen një numër i kufizuar i dispozitave specifike për anëtarët e shërbimit të inteligjencës. Megjithatë, këto duhet të mbahen në minimumin e nevojshëm.⁴⁴

- **Procedurat/kushtet e daljes dhe të pensionimit duhet të jenë të barabarta me pjesët e tjera të qeverisë**

Duke e ditur se shërbimet e inteligjencës nuk duhet të konsiderohen përfundimisht të ndara nga autoritetet e tjera qeveritare, procedurat/kushtet e daljes dhe të pensionimit për anëtarët e shërbimeve të inteligjencës idealisht duhet të jenë të njëjta si për anëtarët e tjerë të qeverisë. Siç u demonstrua më lart, qeveria federale e Gjermanisë përdor një gamë mjaft të gjerë procedurash të ndryshme të daljes dhe pensionimit për të siguruar që të arrihet fleksibilitet i mjaftueshëm brenda administratës qeveritare që ka si shtyllën e saj një trupë të nëpunësve civilë dhe oficerëve të punësuar gjatë gjithë jetës.⁴⁵

44 Si për shembull përcaktimi i niveleve më të ulëta të nëpunësve civilë që mund të dërgohen në pensionim të përkohshëm (shih më lart seksionin 2.4.).

45 Garancia pothuajse absolute e punës për nëpunësit civilë brenda administratës së qeverisë gjermane rezulton në avantazhe të tjera ndihmëse, të tilla si aftësia për të marrë kredi personale në një bankë ose të qenit qiramarrës i preferuar për apartamente me qira, etj. Ky pozicion i privilegjuar i nëpunësve civilë dhe oficerëve në Gjermani vepron si një mbrojtje e rëndësishme kundër sjelljeve kriminale, siç është për shembull korrupsioni. Autorët e mundshëm duhet t'i peshojnë përfitimet afatshkurtra kundrejt rrezikut të humbjes së privilegjeve të përhershme

- **Jo privilegje të veçanta për personelin e pensionuar/të dalë nga shërbimi, por sigurimi i pagesës së mjaftueshme për pension**

Ndonëse mund të duket tërheqëse që anëtarëve të shërbimit të inteligjencës në pension ose të dalë nga shërbimi t'u jepen privilegje të veçanta, këto mund t'i veçojnë ata nga nëpunësit civilë ose oficerët e tjerë në pension ose të dalë nga shërbimi. Kjo ka potencialin të dëmtojë kohezionin social mes nëpunësve civilë dhe oficerëve në tërësi. Por sigurisht, nëpunësve civilë dhe oficerëve, pavarësisht nëse kanë punuar në shërbimet e inteligjencës apo jo, duhet t'u jepen pagesa pensionesh që janë të krahasueshme me statusin e tyre hierarkik përpara pensionimit dhe të cilat u lejojnë, edhe në nivele më të ulëta hierarkike, ta financojnë jetën e tyre pa qenë nevoja të gjejnë punë të mëtejshme. Ky është një mekanizëm i rëndësishëm për të shmangur “shpërblimin e pabarabartë” të nëpunësve civilë, çka rrit ndjeshmërinë ndaj ryshfetit për të siguruar një pension të rehatshëm. Veç kësaj, nëse pensionistët e shërbimeve të inteligjencës ose pjesëve të tjera të ndjeshme të administratës qeveritare kanë nevojë për punë shtesë pas pensionimit, ata mund të bëhen objektiva më të lehtë për shërbimet e inteligjencës të vendeve të tjera. Megjithatë, nëse ofrohet një skemë e mjaftueshme pensionale, çdo e hyrë shtesë e marrë pas pensionimit duhet të zbritet nga pagesa e pensionit, pasi këto financohen nga buxhetet e qeverisë (d.m.th. tatimet) për të shmangur shpenzimet e panevojshme publike.

- **Reformat strukturore mund të kërkojnë legjislacion specifik, por këto akte duhet të jenë të kufizuara në kohë**

Siç u përmend më lart, për të zbatuar dy reforma në shkallë të gjerë të ushtrisë gjermane (Bundeswehr), qeveria gjermane miratoi ligje specifike për rregullimin e personelit. Më e rëndësishmja, këto ligje ishin të kufizuara në kohë për kohëzgjatjen e reformës në shkallë të gjerë. Në mënyrë të ngjashme, nëse tentohen reforma të rëndësishme strukturore të një shërbimi të madh të inteligjencës, mund të bëhet i nevojshëm rregullimi i skemave specifike të pensionimit dhe daljes nga shërbimi. Prandaj, nëse miratohet një legjislacion i tillë, ai duhet të hartohet posaçërisht për këtë qëllim dhe duhet të tregojë qartë qëllimin e reformës si dhe kornizën kohore në të cilën do të vlejë. Në këtë mënyrë, ruhet vazhdimësia strukturore brenda administratës qeveritare gjatë dhe pas kësaj reforme.

- **Ruani fleksibilitetin për të rregulluar procedurat e pensionimit/daljes me kalimin e kohës**

që shkojnë deri tek pensioni deri në vdekje. Për shembull, familjet e nëpunësve civilë në pension marrin pagesa kompensimi pas vdekjes së nëpunësit civil, duke përfshirë kompensimin për shpenzimet e funeralit, shih:
https://www.vbba.de/fileadmin/user_upload/www_vbba_de/pdf/senioren/merkblaetter/Merkblatt_Sterbegeld.pdf

Sigurisht, me zhvillimin e rrethanave, procedurat e pensionimit dhe daljes mund të kenë nevojë të rregullohen. Megjithatë, përfshirja e këtyre procedurave për anëtarët e shërbimeve të inteligjencës në ligjet e përgjithshme që kanë të bëjnë me nëpunësit civilë/zyrtarët e qeverisë mund të veprojë si një pengesë kundër procedurave të pakufizuara të reformës dhe ristrukturimit, të cilat mund të keqpërdoren për qëllime politike.

Vërejtje përfundimtare

David Watson

Strategjitë e daljes për menaxherët e lartë qofshin në sektorin privat, publik apo shërbimet e inteligjencës dhe sigurisë, do të jenë gjithmonë sfiduese për organizatën e përfshirë. Megjithatë, shërbimet e inteligjencës dhe të sigurisë duhet të marrin në konsideratë një sërë komplikimesh shtesë të daljeve nga shërbimi. Përveç dëmtimit të mundshëm të besimit të publikut dhe humbjes së pronësisë intelektuale për organizatën, shërbimet e inteligjencës dhe sigurisë kanë komplikimet e shtuara të qasjes së mëparshme të menaxherëve në sekretet shtetërore, politikën e qeverisë, dhe efektin e daljes në moralin e agjencisë. Këta faktorë mund të kenë një efekt të thellë në vend nëse nuk trajtohen siç duhet.

Rezultati më i mirë i mundshëm do të ishte që të gjitha palët të jenë të kënaqura me rezultatin e daljes dhe individi të largohet me ndjenjë se është larguar me dinjitet dhe duke e ruajtur besnikërisë ndaj organizatës. Përderisa kjo është e rëndësishme për individin në fjalë, është gjithashtu e rëndësishme për moralin dhe shëndetin organizativ të agjencisë.

Siç u përmend më lart, në çdo politikë duhet t'i kushtohet vëmendje kohëzgjatjes së njoftimit dhe qasjes që një menaxher i lartë mund të ketë në informacionin e mbajtur brenda agjencisë ndërkohë që dalja e tij është duke u finalizuar.

Siç ilustruhet në tre rastet studimore, metodologjia kryesore për dalje është zakonisht një formë e pensionimit ose pagesa e tepricës teknologjike. Skemat përkatëse do të jenë unike në çdo vend dhe zakonisht do të varen nga dy faktorë, ligjet e punësimit (veçanërisht në lidhje me shkurtime të vendeve të punës si të tepërt dhe moshën e pensionit) dhe skema pensionale e agjencisë. Teksa në disa vende favorizohet legjisllacioni specifik në lidhje me punësimin, pensionet dhe daljet për stafin e agjencisë, kjo mund të krijojë probleme kur ndryshojnë rrethanat, pasi kërkon legjisllacion të ri. Gjithashtu i mungon fleksibiliteti. Në një numër vendesh euroatlantike, nuk ka legjisllacion specifik dhe mekanizmat kryesorë mbulohen nga ligjet për kontratat e punës, të cilat janë të përgjithshme. Kjo i lejon agjencitë

të kenë rregullat dhe procedurat e tyre të brendshme të cilat mund të ndryshohen (zakonisht pas konsultimit me stafin).

Është e vështirë të bëhen përgjithësime se çfarë do të funksionojë më mirë si një politikë e daljes, pasi përveç ligjit vendor të punësimit, kjo do të varet edhe nga individi në fjalë dhe vullneti i tij për ta lënë pozitën. Shumë shpesh mund të jetë e nevojshme një përzierje e politikave për të arritur objektivat e daljes. Çelësi është fleksibiliteti, pasi jo të gjitha rrethanat do të jenë të njëjta. Reforma në agjencitë e vendeve ish sovjetike shpesh kanë ngecur për shkak të besimit se politikat e stafit duhet të përfshihen brenda rregulloreve dhe ligjit (Ukraina është një shembull i mirë). Kjo ka çuar në hezitimin e agjencive për të ndryshuar, pasi mendojnë se të drejtat dhe privilegjet e tyre mund të zvogëlohen dhe të dëmtojnë procesin e modernizimit.

Pra, në vend që të shqyrtohet legjislacioni i mëtejshëm, një opsion mund të jetë forcimi i politikave ekzistuese të brendshme dhe skemave pensionale të agjencive. Kjo mund të kërkojë njëfarë legjislacioni, por është më mirë nëse bëhet me masë dhe përqendrohet në skemat pensionale. Më e rëndësishmja, politikat e brendshme të agjencive duhet të forcohen në mënyrë që ato të jenë në përputhje me ligjin e punësimit, por nën kontrollin e agjencive.



DCAF Geneva Headquarters

P.O.Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

✉ info@dcaf.ch

☎ +41 (0) 22 730 9400

www.dcaf.ch

🐦 [@DCAF_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva)