

Innledning på forbundets sikkerhetsklaringskonferanse 3.4.19

Først av alt vil jeg benytte sjansen til å takke innledere og bidragsytere for at de på hver sin måte har hjulpet oss å belyse tema for dagens konferanse. Sikkerhetsklarering.

Vi er innforstått med nødvendigheten av at staten har et system der ansatte og andre kan sikkerhetsklareres slik at norske interesser og rikets sikkerhet blir ivaretatt.

NTL mener likevel at dette systemet paradoksalt er i ferd med å gjøre det vanskeligere enn tidligere å ivareta norske interesser og behovet for sikkerhet. Den viktigste ressursen for Forsvaret, Utenriktjenesten, departementene og andre virksomheter med behov for gradering og sikkerhetsklarering er *menneskene* som er i tjeneste for landet, og den kompetansen og kvalifikasjonene disse har.

Reglene for sikkerhetsklarering og praktisering av disse kan nå oppleves å ikke være tilpasset den virkeligheten disse institusjonene befinner seg i.

På konferansen i dag har vi derfor satt fokus på hvordan dette oppleves både for arbeidsgiverne og de ansatte for eksempel i utenriktjenesten og i forsvaret. UD var tydelig i sitt høringssvar til loven og forskriften om sine utfordringer både for rekruttering og for å kunne beholde viktig kompetanse som bygges opp gjennom år i tjeneste ute.

I dag har vi også hørt representanter fra de ansatte og deres opplevelser.

Sakene både i UD og i forsvaret dreier seg om ansatte med ektefeller, partnere eller tilsvarende som har utenlandsk opphav og/eller tilknytning til andre stater.

Når vi vet at bare i UD har om lag 30% av de ansatte utenlandsk partner eller ektefelle sier det noe om omfanget av disse utfordringene. Mange i UD reiser ut når de er tidlig i 30-årene og tilbringer flere år ute. Noen starter tidligere, med studier og arbeid for humanitære organisasjoner.

NTL har valgt å fokusere spesielt på forhold vi mener truer den enkeltes rettsikkerhet i klareringssaker. Tap av sikkerhetsklarering er særdeles inngripende for den enkelte, og tydelige saksbehandlingskriterier og prosessregler er nødvendig for å sikre legitimitet til slike vedtak. Vi mener at tilliten til sikkerhetsklareringsinstituttet er svekket de siste årene, blant annet på grunn av manglende åpenhet og forståelse av hvordan gjeldende regelverk er blitt praktisert.

For at systemet skal oppleves som legitimt må det oppleves som forutsigbart, praktiseres i henhold til god forvaltningsskikk og sikre likebehandling. Det er sentralt at vedtakene, så langt som mulig, skal være etterprøvbare. Dette stiller strenge krav til begrunnelse av

vedtak. I dag har vedtakene om tap av sikkerhetsklarering ofte en form som ikke oppfyller disse kravene.

Sikkerhetsklarering skal avdekke forhold som kan antas å innebære en trussel mot liv, helse, frihet eller ære. I forskriften og i loven brukes i tillegg verdiladede begrep som pålitelighet, lojalitet og dømmekraft. Når disse begrepene ikke fylles med innhold på en tydelig måte gir de etter NTLs vurdering en for vid skjønnsmargin.

NTL er svært skeptiske til at dette er begreper som skal fylles med innhold av sikkerhetsmyndigheten alene, uten drøfting, innsyn eller tilfredsstillende kontrollmekanismer.

NTL har i den senere tid sett flere eksempler på at tjenestemenn/kvinner, særlig i utenriktjenesten, i praksis blir ilagt yrkesforbud på grunn av vedtak om tap av klarering, uten at disse vedtakene oppfyller krav til normal saksbehandling. Det er svært uheldig for arbeidsgiver, den norske staten, men ikke minst for de ansatte og familiene deres.

Det er også andre situasjoner hvor tap av sikkerhetsklarering får betydning for ansatte. Vi har gjennom flere år sett saker som egentlig dreier seg om andre forhold, alt fra straffbare forhold til mindre saker for eksempel inkassosaker eller lignende utenfor arbeidet. Slike saker kan også i andre sammenhenger få konsekvenser for selve arbeidsforholdet, men når sikkerhetsmyndighetene reager med å ta fra

arbeidstakerne klarering – også for det som kan oppfattes som bagatellmessige eller normale forhold - blir den ansatte satt sjakk matt, uten mulighet til å forsvare seg på normal måte i arbeidsrettslige forhold.

Dersom reaksjonene oppleves til å være ute av proporsjoner blir den enkelte stilt overfor et dilemma, skal jeg være ærlig og kanskje fortelle om at jeg har fått utskrevet et antidepressiva på grunn av en litt vanskelig periode? At jeg har hatt noen økonomiske problemer? Eller skal jeg la være for ikke å risikere å miste jobben også.

Vår kritikk er i hovedsak knyttet til to hovedproblemstillinger.

Den ene er praktisering av reglene for klarering. Dette kan gjelde saker hvor ektefelle, partner eller andre nærstående har tilknytning til andre stater enn Norge. (Som vi også har hørt flere eksempler på i dag) Tap av klarering er ofte knyttet til manglende sporbarhet hos de nærstående. Vi mener at det i flere av disse sakene ikke har vært gjort en reell individuell vurdering, slik (loven og forskriften) legger til grunn. Resultatet for den enkelte er tap av oppgaver, framtidig karriere og i verste fall, tap av arbeidsforholdet. For staten innebærer det tap av viktig kompetanse og arbeidskraft.

Det samme gjelder praktisering reglene overfor ansatte som på en eller annen måte har havnet i en situasjon eller gjort noe som de bør ta opp

med klarerings ansvarlig og hvor reaksjonen framstår som for sterk vurdert mot det aktuelle forholdet.

Vi har også sett eksempler på saker hvor det har oppstått en konflikt mellom en medarbeider og en leder og hvor medarbeideren ender opp med tap av klarering (uten at vi nødvendigvis kan si at det er en direkte sammenheng mellom det og den pågående konflikten).

Hovedproblemstillingen nummer to blir derfor rettssikkerheten for den enkelte som ønsker å klage på vedtak fra sikkerhetsmyndighetene. Den som mister klarering og som vil klage på dette møter en rekke utfordringer. Det er vanskelig å få innsyn i dokumenter som kan ligge til grunn for vedtaket og vedtakene er ofte generelt formulert. Vår observasjon i forbundet gjennom flere år og flere slike saker er at den som klager som oftest får et strengere vedtak ved behandling i klageinstansen, enten ved at en da taper klareringen eller ved at observasjonstiden (karantenetiden) utvides, for dem som ikke har fått klarering i første omgang.

Denne praksisen medfører at det blir nesten umulig å ivareta de ansattes/medlemmenes rettsikkerhet og har ført til at vi er svært tilbakeholdne med å anbefale medlemmer å klage på vedtak. Lovens bestemmelser om klageadgang framstår derfor ikke som reell.

Dommen fra Oslo Tingrett av 25.10.18 viser utfordringene med å få prøvet et vedtak. Her var det nettopp et økonomisk forhold det gjaldt.

Saksøkeren benyttet seg først av klageadgangen, men fikk bare delvis medhold og gikk derfor til domstolene med saken. Retten slår fast i dommen at saksbehandlingen og lovanvendelsen kan prøves for domstolene. Kravet til forsvarlig behandling er grunnleggende for all myndighetsutøvelse i forvaltningen og det er her mange opplever at deres tap av klarering ikke bygger på et rettferdig og forsvarlig grunnlag. I denne saken fikk saksøkeren med hold ved at retten fant at feil i lovanvendelsen gjorde vedtaket ugyldig.

Den særskilte meldingen fra EOS utvalget av 12. mars 2019 peker på de samme utfordringene. Klareringsmyndighetene må sørge for at sakene er så godt opplyst som mulig før de treffer vedtak. Utvalget sier blant annet (sitat) «*Utvalget påpeker at utilstrekkelig opplysning av sakene kan føre til at klareringsmyndighetene danner seg et uriktig eller ufullstendig bilde av saken. Det kan få betydning for utfallet av saken. Det er alvorlig hvis det fattes vedtak, positivt eller negativt, basert på en sak som ikke er tilstrekkelig opplyst*».

Skal tilliten til sikkerhetsmyndighetene bedres må en sikre forsvarlig saksbehandling. Det må blant annet innebære en individuell konkret helhetsvurdering både av den som skal klareres og av nærstående ved manglende personhistorikk. Vårt inntrykk er at vedkommende nå mister klarering uten noen nærmere vurdering. Vi mener derfor at det må tydeliggjøres at det skal gjøres en individuell helhetsvurdering uansett om personhistorikk ikke er oppfylt.

Skal rettsikkerheten bedres må også muligheten til å klage blir mer reell og den som ønsker å klage må få tilgang til sakens dokumenter så langt det er mulig. Dette gjelder for alle saker og ikke minst de sakene hvor tap av sikkerhetsklarering er knyttet til andre arbeidsrettslige eller strafferettslige forhold. Dersom noen av våre medlemmer ønsker å prøve avgjørelsen for domstolene eller spørsmålet om sikkerhetsklarering blir tatt opp i forbindelse med en oppsigelsessak må det så langt det er mulig gis anledning for den ansatte og for den ansattes advokat (LO-advokatene i vårt tilfelle) å få innsyn i sakens dokumenter. Krav om omfattende sikkerhetsklarering av advokatene gir rettsikkerhetsutfordringer for de ansatte som må veies opp mot skjermingsbehovet.

I vurderingen av behovet for og praktisering av sikkerhetsklarering må vi se et større bilde. Nasjonens mulighet til å ivareta sine interesser overfor omverdenen må ikke reduseres til et spørsmål om de ansatte kan klareres etter skjematiske kriterier. NTL legger til grunn at de ansattes rettsikkerhet må styrkes. Det må gjøres reelle vurderinger av både risiko og sikkerhetsmessig skikketet så man ikke ender opp i en situasjon hvor etter hvert ganske mange ansatte i staten og i de statlige virksomhetene i realiteten mister sitt stillingsvern, samtidig som de virksomhetene som er satt til å ivareta de norske interessene ute og her hjemme mister viktig kompetanse.

Nok en gang takk for en god og viktig konferanse og så håper jeg at vi går inn i en ny æra hvor det blir mer balanse mellom sikkerhetsmyndighetenes behov og rettssikkerheten til de ansatte. Vi skal i alle fall bli flinkere til å bruke Stortingets kontrollorgan EOS-utvalget dersom vi mener at enkeltpersoners interesser blir krenket. Så derfor en spesiell takk til dere for deltakelsen her i dag jobben dere gjør på vegne av de folkevalgte, og oss, Folket!

Takk for oppmerksomheten!