

Justis- og beredskapsdepartementet
Postboks 8005 Dep

Vår ref.
25/378 - 2

Deres ref

Dato
29.04.2025

HØRINGSSVAR - ENDRINGER I SIKKERHETSLOVEN § 8-4 OM AVGJØRELSE AV KLARERING

Innledning

Vi viser til departementets høringsbrev av 17. februar og epost av 4. april med bekreftelse av utsatt høringsfrist til 29. april.

Bakgrunnen for at Likestillings- og diskrimineringsombudet har engasjert seg i temaet personellsikkerhet og sikkerhetsklarering er at regulering og praksis omkring dette reiser spørsmål om forskjellsbehandling av enkeltpersoner og grupper, og da særlig av personer med etnisk minoritetsbakgrunn eller med tilknytning til bestemte land. Ombudet har mottatt en rekke henvendelser om disse spørsmålene fra virksomheter og enkeltpersoner de senere årene, noe som viser at dette er en aktuell og viktig problemstilling.

Overordnet syn på høringsforslaget

Ombudet stiller seg i det store og hele positiv til de foreslåtte endringene. Vi mener det er viktig at loven klart gir uttrykk for at sikkerhetsklarering av personell skal skje på grunnlag av individuelle, og ikke skjematiske vurderinger, og at ordlyden i de aktuelle bestemmelsene av pedagogiske hensyn i størst mulig grad gjenspeiler dagens rettstilstand og praksis.

Vi har i tillegg noen merknader til enkelte punkter i forslaget:

Fremheving av den menneskerettslige rammen for lovreguleringen

Den nærmere lovreguleringen av klareringssaker må være i samsvar med diskrimineringsforbudet i Grunnloven § 98 og våre menneskerettslige forpliktelser. Avslag på en klareringssøknad kan få store konsekvenser for den enkelte, som i noen tilfeller risikerer å falle utenfor arbeidslivet eller ikke få brukt sin utdanning og erfaring. Sikkerhetsvurderinger kan dermed føre til at enkeltpersoner eller grupper av personer kan oppleve seg stigmatisert og lite verdsatt, for eksempel på grunn av sin landbakgrunn. Å tydeliggjøre de menneskerettslige rammene for klareringsvurderingene som skal gjøres etter loven, vil derfor etter vårt syn være viktig å fremheve i forarbeidene til de aktuelle lovbestemmelsene.

Bruk av vilkår – plikt?

I tråd med diskrimineringsrettslige prinsipper vil det etter vårt syn være riktig å vurdere hvorvidt det bør være en *plikt* til å vurdere bruk av vilkår ved klarering som alternativ til avslag på klareringssøknaden, jf. sikkerhetsloven § 8-6. Dersom forskjellsbehandling kan unngås ved alternative handlemåter eller mindre inngripende virkemidler, vil forskjellsbehandlingen i menneskerettslig og diskrimineringsrettslig forstand ikke anses nødvendig, og følgelig heller ikke lovlig. Vi viser også til sikkerhetsloven § 8-2 andre ledd og § 8-3 andre ledd, som gir uttrykk for samme utgangspunkt.

Nøkkelpersonell

Av hensyn til likebehandling mener vi at bruk av vilkår ikke primært bør vurderes eller anvendes bare overfor såkalt nøkkelpersonell. For det første er ikke «nøkkelpersonell» eller «nøkkelkompetanse» definert i loven eller i veiledere, noe som kan bidra til ulik behandling av ansatte med sammenlignbare kvalifikasjoner og funksjoner i ulike virksomheter. For det andre vil interessen av å få sikkerhetsklarering og konsekvensene av et avslag være like store for nøkkelpersonell som for annet personell. *Virksomhetens* interesser i denne sammenhengen vil jo ikke ha betydning for vurderingen av *sikkerhetsrisikoen*, som er utgangspunktet for klareringsvurderingen, men kun for *risikoaksepten*. Dette vil derimot ha betydning for hvilke og hvor inngripende vilkår som bør stilles.

Forhold som taler for og imot at klarering blir gitt

Det er positivt at det presiseres i loven av både forhold som taler for og forhold som taler mot at klarering blir gitt skal inngå i vurderingen av klareringssøknaden, selv om dette kan sies å følge av forvaltningens plikt til å opplyse saken godt nok,

sikkerhetsloven § 8-4 tredje ledd og av den foreslåtte formuleringen «individuell og konkret helhetsvurdering» i § 8-4 andre ledd.

Behov for en større gjennomgang

Vi slutter oss til oppfordringen fra Sivil klareringsmyndighet om å gjøre en bredere gjennomgang av regelverket som gjelder personellsikkerhet - både på bakgrunn av EOS-utvalgets kontrollvirksomhet og gjennomgang av klagesaker og de mange innspillene som er kommet frem i denne og i andre sammenhenger. Disse innspillene handler i stor grad om rettssikkerhet for den enkelte, og da særlig om tilliten til saksbehandlingen, dokumentasjon og begrunnelse, samt muligheten for innsyn og reell etterprøving av vedtak. Vi vil særskilt trekke frem at den lange saksbehandlingstiden i klareringssaker er et stort problem, både for virksomhetene og for den enkelte. I noen tilfeller vil saksbehandlingstiden i praksis føre til at kandidater blir stanset i videre ansettelsesprosesser eller mister jobbtilbud.

Vi vil derfor foreslå at det videre arbeidet skal omfatte utredning av tiltak som kan styrke tilliten til klareringsmyndighetenes arbeid og rettssikkerheten til enkeltpersoner, samt tiltak som kan effektivisere saksbehandlingen og redusere saksbehandlingstiden. Her vil vi også legge til at det er viktig at man sikrer at retningslinjer og veiledere for saksbehandlingen blir videreutviklet og oppdatert, slik at de enkelte søknadene blir behandlet og vurdert etter de samme kriteriene med samme grad av vekt, uavhengig av hvilken klareringsmyndighet som behandler søknaden og uavhengig av hvilken sårbarhet som avdekkes i den enkelte sak.

Vi vil også oppfordre til en gjennomgang av eksisterende retningslinjer og praksis knyttet til NATOs krav og håndtering av informasjon som er NATO-gradert og se dette opp mot andre lands praksis, for å avdekke om vår praksis er hensiktsmessig og på linje med NATOs krav og andre lands praksis.

Med vennlig hilsen

Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombud

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.

