

## Høring - Vurdering av skikkethet ved ansettelser i Politiet

Norsk Tjenestemannslag (NTL) ønsker å gi Landsorganisasjonen i Norge (LO) innspill til arbeidet med høringssvar til vurdering av skikkethet ved ansettelser i Politiet.

### Innledende kommentarer

Politiets samfunnsoppdrag er gitt i politiloven §§ 1 og 2. Politiloven har krav til skikkethet og vandel, men ikke krav om at det skal foretas en skikkethetsvurdering eller hvordan denne eventuelt skal skje. Fra saker NTL har håndtert på vegne av medlemmer er vi kjent med at etaten likevel har gjennomført slike skikkethetsvurderinger, herunder registersøk på søkere til stillinger. NTL oppfatter derfor dette forslaget som et forsøk på å «skaffe seg» et hjemmelsgrunnlag som har manglet for å kunne fortsette en praksis som har flere betenkelige sider.

NTL er usikre på hvordan Politidirektoratet (POD) har kommet fram til de kriteriene som er angitt for å være skikket (jf. forskriften § 2) da disse kriteriene ikke korresponderer godt med politiloven og at de derfor må utformes på en bedre måte.

Høringsnotatet tar opp på hvilket tidspunkt en slik skikkethetsvurdering skal foretas og lander på at den bør foretas ved ansettelse. NTL mener at kravene ved ansettelse må kalibreres mot hvilke krav som *reelt* stilles til personer som allerede er ansatt i etaten. Det er vanskelig å ta stilling til dette kun ved å se på enkeltstående tilfeller av gjennomført oppsigelse og avskjed. Det er etter vår erfaring relevant å se på personalsaker som har endt med å ikke benytte oppsigelse eller avskjed.

### Kommentarer til enkelte kapitler i høringsnotatet

#### Kapitel 4.1.2

Høringsinstansene bes om tilbakemelding på om behovet for registersøk foreligger, hvor sterkt behovet er og om slik regulering hører hjemme i et skikkethetsreglement.

NTL har en viss forståelse for at den makt og myndighet som politiet besitter betyr kan medføre strengere krav til medarbeiderne enn for øvrige statsetater. Staten for øvrig utøver like fullt også betydelig myndighet og håndterer dessuten sensitiv informasjon i flere virksomheter. Disse virksomhetene, inklusive Forsvaret, har ikke tilgang til Politiets registre eller andre liknende registre og har ikke anledning til å benytte registerinformasjon i søknadsprosessene. NTL mener det det kun er i den grad politiet skiller seg fra øvrige virksomheter i staten, at det kan være aktuelt å drive mer inngripende innhenting av personopplysninger enn det øvrige virksomheter har anledning til. Vi har problemer med å se i hvilke tilfeller dette gjør seg gjeldende.

Som POD også selv er inne på, er registerinformasjonen i all hovedsak innhentet for andre formål, og dessuten også utformet for andre formål. Det kan således stille spørsmål hvorvidt denne informasjon er hensiktsmessig for søknadsprosessene Politiet administrerer.

### Kapitel 4.1.3

POD nevner at for de ansatte som eventuelt skal bli gjenstand for en skjerpet skikkethetsvurdering, kan det «også kreves en formell sikkerhetsklarering». Dersom medarbeidere i etaten kommer inn under sikkerhetslovens virkeområde, er dette, til tross for de rettssikkerhetsmanglene som finnes også i det regimet, en bedre egnet løsning å benytte, enn den foreslåtte skikkethetsvurderingen.

### Kapitel 4.1.5

NTL mener det er problematisk å innføre et ullent karantenekrav for utenlandske søkere til stillinger i politiet, all den tid man ikke har etablert noe system for å avklare med søker eller dennes opprinnelsesland om det kan utveksles slik informasjon.

### Kapitel 4.3

NTL er bekymret for bevissthetsnivået rundt hvilket kvalifisert behov for registersøk etaten legger til grunn, når det oppleves som det å kontrollere om søker «jevnlige befinner seg på feil sted til feil tid».

Høringsinstansene bes om innspill på om etaten bør opprette et eget register for ansatte/tidligere ansatte som er avskjediget, ilagt ordenstraff, funnet uskikket eller uegnet for tjeneste i etaten. Til tross for at POD med innlevelse beskriver at det skal atskillig møye til for å kvitte seg med medarbeidere, kan likevel ikke NTL støtte et slikt forslag.

Ansettelsesprosessene inkluderer innhenting av CV, intervju og muligheter for å kontakte referanser. Det er svært vanskelig å se for seg at informasjon om for eksempel en tidligere avskjed fra politiet ikke skal komme fram i en slik ordinær informasjonsinnhenting. Vi er for øvrig heller ikke kjent med at andre statlige virksomheter har opprettet slike registre.

### Kapitel 5

Dersom en skikkethetsvurdering som foreslått skulle bli innført, vil saksbehandlingsreglene og kontroll med om disse overholdes være av stor betydning. Vi imøteser derfor Datatilsynets innspill på disse punktene, og anmoder om at tilsynet konsulteres dersom de ikke allerede har sent innspill i saken.

## **Kommentarer til enkelte av de foreslåtte paragrafene**

§ 1: Det er upresist å gjengi politiloven § 18 slik at det er krav om en skikkethetsvurdering

§ 2: Det er ikke godt avklart hva som ligger i begrepet skikkethet, og bestemmelsens vilkår bidrar ikke tilstrekkelig til klarhet. Vi vil særlig bemerke at *lojalitet* er dårlig egnet som kriterium. En ansatt vil kunne komme i konflikt mellom lojalitet til arbeidsgiver/etaten, samfunnsoppdraget og sine faglige standarder. De alvorlige varslingssakene i etaten viser at dette er aktuelle konflikter de ansatte havner i. En forhåndssiling av lojale medarbeidere, uten at det er avklart at de skal være lojale mot samfunnsoppdraget og faglige standarder vil være svært uheldig.

I beskrivelsen av et tillitvekkende levesett vil vi bemerke at det er stor avstand mellom et levesett på kanten av loven og ett det er forbudt med lov å diskriminere. Forskriften sier ingenting om hvor den grensen skal gå og hvilke standarder som skal gjelde.



Krav til nødvendig konfidensialitet vil gjelde mange statlige virksomheter. Hvis det man mener er at den som ansettes skal følge regler om taushetsplikt og lignende så må det legges til grunn. Bestemmelsen kan imidlertid oppfattes som at i etaten skal man «holde tett» om alt som skjer, uten at det nødvendigvis er i samfunnets interesse.

§ 4: Forslaget er en fornuftig begrensning. Det antas at begrensningene i innsyn i informasjon må utvikles sentralt og ligge inne i systemene.

§ 5: NTLs syn er at det ikke er reelt behov for at Politiet skal benytte informasjon innhentet til annet bruk i søknadsprosessene ved ansettelse i Politiet. NTL anser at skikkethetsvurdering under utdanning for politiskolestudenter, intervju og referansesjekk, prøvetidsordningen samt de ordinære mekanismer for ordenstraff, oppsigelse og avskjed, eventuelt også endring av arbeidsoppgaver for å være tilstrekkelig til å oppfylle politilovens krav.

§ 11: At søkere skal være avskåret fra informasjon som av politisære grunner ikke bør bli kjent, er for vidt og må strammes opp, tilsvarende gjelder også for § 13.

Med hilsen  
Norsk Tjenestemannslag

  
Kjersti Barsok  
forbundsleder

  
Thomas Sandvik  
forbundssekretær



