

1 INNLEDNING

Politiets Fellesforbund viser til e-post fra sekretariatsleder Hilde Olsen datert 7. februar d.å., hvor det bes om tilbakemelding på åtte spørsmål. Politiets Fellesforbund vil i dette notatet redegjøre generelt for politiets organisering og sammenhengen mellom politiets beredskapssystem og særaldersgrensene i norsk politi, før vi besvarer de spørsmål som er stilt. Avslutningsvis vil vi oppsummere våre syn og vår anbefaling til arbeidsgruppen.

Vi gjør oppmerksom på at våre merknader til de åtte spørsmålene i kapittel 2 må ses i sammenheng med vår mer utdypende redegjørelse i kapittel 1. For å få en fullstendig forståelse av Politiets Fellesforbunds syn på de spørsmål som stilles, må brevet derfor leses i sammenheng. Vi presiserer også at det ble gitt kort frist for å besvare spørsmålene. Politiets Fellesforbund forutsetter at det er adgang til å komme med utdypende kommentarer eller tilleggsinformasjon, dersom vi mener det er behov for det.

2 SAMMENDRAG

Politiets Fellesforbunds innspill til arbeidsgruppen kan sammenfattes som følger:

- Særaldersgrensene i politiet er begrunnet i tjenestens særegne karakter, som skiller seg fra andre tjenester i offentlig sektor.
- Særaldersgrensene er satt av hensyn til polititjenesten og risikoen ved utøvelsen av polititjenesten.
- Polititjenestemenn blir satt i situasjoner hvor risiko for eget eller andres liv og helse er stor og hvor fysiske og psykiske egenskaper som styrke, syn, hørsel, balanse, persepsjon og reaksjonsevne kan være avgjørende for liv og død. Dette er egenskaper som svekkes med alderen, som i begrenset grad kan kompenseres for gjennom trening mv. og som i begrenset grad påvirkes av økt levealder i befolkningen.
- Særaldersgrensene i politiet henger nært sammen med organiseringen av norsk politi og politiets beredskap mot alvorlig kriminalitet, terrorhandlinger og andre alvorlige hendelser som truer borgerne og samfunnets sikkerhet.
- Særaldersgrensene er nødvendig for å ivareta både polititjenestemennenes sikkerhet så vel som sikkerheten til befolkningen og samfunnet for øvrig.
- Risikoen ved politiyrket og kravene til polititjenestemenn har økt. Politiet må i dag håndtere livstruende situasjoner av langt mer alvorlig grad og langt oftere i dag enn for 30-40 år siden. Dette stiller skjerpede krav til polititjenestemenns fysiske og psykiske skikkethet.
- Polititjenestemenn er også utsatt for belastninger av samme art og grad som ansatte som har særaldersgrenser som er begrunnet i belastninger ved tjenesten, f.eks. skiftordninger, turnus, nattarbeid, fysiske belastninger og eksponering for farlige stoffer.
- Det er få eller ingen muligheter for tilrettelegging innenfor stillinger med særaldersgrense. (Tvungen) overføring til andre stillinger i stat eller offentlig sektor for øvrig bryter med grunnleggende prinsipper i arbeidslivet og gir ikke polititjenestemenn en verdig avslutning av yrkeslivet.
- Fastsetting av aldersgrenser i politiet må ses i sammenheng med organiseringen av politiet og beredskapen i norsk politi. Arbeidsgruppen bør vise til at aldersgrensene må vurderes i sammenheng med revisjonen av grads- og stillingssystemet i norsk politi og bør finne sin løsning gjennom dette arbeidet.

3 GENERELT OM POLITIETS ORGANISERING OG SAMMENHENGEN MELLOM POLITIETS BEREDSKAPSSYSTEM OG SÆRALDERSGRENSENE I NORSK POLITI

3.1 *Politiets samfunnsoppdrag og organisering*

Politiet er en viktig del av justis- og beredskapssektoren og ivaretar det sivile samfunnets «spisse» myndighetsutøvelse gjennom utøvelse av statens maktmonopol. Politiets samfunnsoppdrag er å forebygge og bekjempe kriminalitet og skape trygghet i befolkningen.¹ Politiet er en sentral aktør i samfunnets beredskap mot alvorlig kriminalitet, som terrorisme, ulovlig etterretningsvirksomhet, sabotasje, gjengkriminalitet, og mot ulykker og naturkatastrofer. Et godt fungerende sivilt samfunn er avhengig av et kompetent og godt organisert politi med tillit i befolkningen. Organiseringen og utdanningen av norsk politi er bygget opp gjennom mange tiår og er en viktig årsak til at norsk politi har bred tillit i befolkningen.

Politiets ansvar, mål og oppdrag er beskrevet bl.a. i politiloven (Lov-1995-08-04-53) § 1 og 2 og i politiinstruksen (FOR-1990-06-22-3963) § 2-1 og § 2-2. Politiet løser sitt samfunnsoppdrag innenfor de mål, styringsparametere og oppdrag som hvert år gis gjennom Justis- og beredskapsdepartementets tildelingsbrev.² Politiet er inndelt i politidistrikter som igjen er inndelt i funksjonelle og geografiske driftsenheter, samt namsfogdsdistrikter. I tillegg til politidistriktene er politiet organisert i følgende særorganer og enheter³:

- Den nasjonale enhet for bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet (Kripas)
- Politihøgskolen (PHS)
- Utrykningspolitiet (UP)
- Politiets utlendingssenter (PU)
- Den sentrale enhet for etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet (Økokrim)
- Sysselmasteren på Svalbard
- Nasjonalt ID-senter (NID)
- Politiets IKT-tjenester (PIT)
- Politiets fellestjenester (PFT)

Politiets beredskapssystemer organisert i tre nivåer; et strategisk nivå, et operasjonelt nivå og et taktisk nivå. På det strategiske nivået finner man politimestrene. På det operasjonelle nivået finner man operasjonsledere og stabssjefer og på det taktiske nivået finner man de som utøver det operative politiarbeidet ute eller inne, f.eks. patruljerende politi, forebyggere og etterforskere. Særaldersgrensene i norsk politi er i all hovedsak knyttet de operative politistillingene på taktisk nivå.

3.2 *Politiets beredskapssystem – «gripbare ressurser»*

Politiet reguleres gjennom ulikt lovverk, instruksjer og planverk. Politiets beredskapssystem (PBS), som består av følgende tre deler:

PBS I: Retningslinjer for politiets beredskap

PBS II: Politidirektoratets styringsdokumenter

¹ Politiets beredskapssystem del I («PBS I»), retningslinjer for politiets beredskap, side 16.

² Justis- og beredskapsdepartementets tildelingsbrev for 2022:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/80197702ddb144e8a016a040e656751f/tildelingsbrev-politiet-2022.pdf>

³ Politiloven kapittel III

PBS III: Politidistriktenes planverk

Til sammen utgjør PBS en helhetlig dokumentasjon av politiets beredskap. PBS er et verktøy for politiet i utarbeidelse og vedlikehold av et forenklet, oversiktlig og fleksibelt planverk som er innrettet slik at politiets oppgaver kan håndteres effektivt.

Politiets beredskap består av den samlede tilgjengelige kapasiteten og kompetansen til politiet. Dette er bl.a. beskrevet i Politidirektoratets retningslinjer for politiets beredskap, Politiets beredskapssystem del I (2020)⁴, hvor det bl.a. heter:

Politiets samfunnsoppdrag er å forebygge og bekjempe kriminalitet og skape trygghet i befolkningen. Politiet er en sentral aktør i samfunnets beredskap mot alvorlig kriminalitet, som terrorisme, ulovlig etterretningsvirksomhet, sabotasje og gjengkriminalitet, og mot ulykker og naturkatastrofer. Politiet skal være forberedt på hendelser som kan kreve en større, koordinert politiinnsats. Politiets beredskap består av den samlede tilgjengelige kapasiteten og kompetansen innen operativ innsats, etterforskning, etterretning, sivil rettspleie og påtale. Politiets oppgaver er de samme i fred, krise og væpnet konflikt.

Aldersgrensene for ansatte i norsk politi har nær sammenheng med politiets beredskap. I politiet skilles det mellom politistillinger, hvor stillingsinnehaveren har politimyndighet, og sivile stillinger, hvor stillingsinnehaveren ikke har politimyndighet. Blant politistillingene er det igjen et skille mellom høyere grader og lavere grader, hvor politistillinger i lavere grader er forbeholdt tjenestemenn med politifaglig kompetanse (Politihøgskolen). Særaldersgrensene i norsk politi er knyttet til politistillinger i lavere grader, nærmere bestemt til gradene Politioverbetjent, Politiførstebetjent og Politibetjent. Dette er de stillingskategoriene på taktisk/operasjonelt nivå som Politidirektoratet definerer som «gripbare ressurser».

Politiets gripbare ressurser består av politiets operative personell. Blant det operative personellet skilles det mellom innsatspersonell («IP») og annet operativt personell («AOP»). Forskjellen mellom innsatspersonell og annet operativt personell avhenger bl.a. av om personellet har godkjenning for bruk av tjenestevåpen. Politiets innsatspersonell er omfattet av en godkjenningsordning («IP-godkjenning»). IP-godkjenningen er inndelt i fire kategorier:

- Kategori 1:** Tjenestepersoner i beredskapstroppen (Oslo)
- Kategori 2:** Tjenestepersoner i livvakttjeneste (Den kongelige politieskorte og PST)
- Kategori 3:** Tjenestepersoner i politidistriktenes utrykningsenheter
- Kategori 4:** Andre tjenestepersoner med våpengodkjenning

Innsatspersonell i kategori 1, 2 og 3 er underlagt omfattende krav til tilleggsutdanning, trening og fysisk og psykisk helse/skikkethet. Kategori 1 og 2 er spesialiserte funksjoner hvor det stilles svært strenge krav til utdanning, trening og fysisk og psykisk skikkethet. Personell i politidistriktenes utrykningsenheter (UEH) har som hovedoppgave (utover ordinær uniformert tjeneste) å håndtere skarpe oppdrag, livvakt og eskortetjeneste, samt bekjempe terror og sabotasjehandlinger i de respektive politidistrikt. For disse tjenestepersonene stilles det krav om 158 timer tilleggsutdanning, 103 timer årlig trening og årlige fysiske og psykiske tester for å opprettholde IP-godkjenningen.

De fleste med IP-godkjenning er i kategori 4. I denne kategorien inngår alle andre polititjenestemenn som gjennomgår årlig utdanning og godkjenningsprøve for tjenestevåpen. Personell i kategori 4 gjennomgår 48 timer

⁴ <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/pbsi.pdf>

årlig operativ trening iht. fagplan utformet av Politihøgskolen. Innenfor kategori 4 finner man det personell det enkelte politidistrikt har definert som nødvendig for å utføre polititjeneste som innebærer godkjenning for bruk av tjenestevåpen. Blant disse vil det være tradisjonelt patruljerende personell, men også etterforskere, spanere, fagspesialister, ansatte som arbeider med forebygging, og andre. Dette er personell som må være forberedt på å rykke ut på bevæpnede («skarpe») oppdrag, herunder i pågående livstruende situasjoner.

Tjenestemenn i taktisk/operativ tjeneste som ikke har godkjenning for bruk av tjenestevåpen er definert som AOP-personell. Blant disse er både politiutdannet personell med full politimyndighet og sivilt utdannet personell med begrenset politimyndighet (i praksis arrestforvarere). For politiutdannet personell vil den eneste forskjellen på om man er IP-personell eller AOP-personell være at AOP-personell ikke er godkjent for bruk av tjenestevåpen. Utover at AOP-personell som hovedregel ikke kan bære tjenestevåpen, inngår AOP-personell i de gripbare ressursene på linje med innsatspersonell. AOP-personell kurses og godkjennes for bruk av pepperspray og teleskopbatong, og kan i visse situasjoner også bli beordret til å bære skytevåpen. Praksis for hvem som IP-godkjennes varierer mellom politidistriktene og avhenger bl.a. av det enkelte politidistrikts økonomi og økonomiske prioriteringer. AOP-personell kan også bli omklassifisert til IP-personell ved å gjennomgå kurs/trening og skyteprøve for dette. Også AOP-personell vil regelmessig utføre kjerneoppgaver som ettersøking, arrestasjoner, fangetransport osv. på linje med IP-personell.

Krav og forventninger til polititjenestemenn i tjeneste må ses i sammenheng med krav og forventninger som stilles til polititjenestemenn utenfor tjeneste. Polititjenestemenn har politimyndighet i hele landet og har med hjemmel i politiloven plikt til å gripe inn og gjøre tjeneste i sin fritid hvis det er nødvendig for å verne om liv, helse eller vesentlige samfunnsverdier, for å pågripe eller ettersøke personer eller for å forebygge eller stanse utførelsen av et grovt lovbrudd, jf. politiloven § 20 og 22 og politiinstruksen § 6-2. Bl.a. av den grunn er polititjenestemenn i taktisk/operative stillinger unntatt fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Politiet plikter å gjøre tjeneste, og kan bli beordret til tjeneste, når som helst til alle døgnets tider. Polititjenestemenns handleplikt både i tjeneste og i fritid er en viktig del av beredskapen til norsk politi.

3.3 Norsk politi som enhets- og generalistpoliti

Politiets organisering og rolle i samfunnet er gjenstand for løpende offentlig debatt og utredninger. Det er gjennomført en rekke reformer for å redefinere, styrke og sette politiet bedre i stand til å løse sitt samfunnsoppdrag. Politirolleutvalget utformet i 1981 ti grunnprinsipper for politiet, som har vært styrende for utviklingen av norsk politi frem til i dag.⁵ Blant disse prinsippene er at norsk politi skal være et **enhetspoliti** hvor politioppgavene skal samles innenfor en og samme organisasjon og at polititjenestemenn gjennomgående skal være **generalister**.

Disse grunnprinsippene gjennomsyrrer norsk politis organisering og oppdragsutførelse, både i utførelsen av politiets daglige oppgaver og i politiets beredskap mot samfunnskritiske hendelser som terrorhendelser, naturkatastrofer, pandemier osv. Politiet er organisert på en måte som forutsetter at alle polititjenestemenn kan og skal utføre de fleste av politiets kjerneoppgaver. Dette gjelder uavhengig av hvilke hovedoppgaver polititjenestemannen utøver i sitt daglige virke. Grunnprinsippene påvirker også mobiliteten og den interne rekrutteringen i norsk politi. Det er vanlig at polititjenestemenn har forskjellige stillinger gjennom karrieren, f.eks. at man starter i patruljerende ordenstjeneste og så går over i andre, kanskje mer spesialiserte funksjoner innen f.eks. etterforskning, forebygging, spaning eller annet. Det er derfor grunn til å tro at vesentlige endringer i hvilke stillingskategorier som for fremtiden skal ha særaldersgrense vil påvirke mobilitet og rekruttering til stillinger uten særaldersgrense.

⁵ NOU1981:35

3.4 Krav til fysisk og psykisk helse i norsk politi

Det er i norsk politi ingen generelle, lovfestede, helsekrav for å besitte stillinger med politimyndighet. For stillinger forbeholdt politiutdannede (dvs. stillinger på operativt/taktisk nivå), stilles det krav til fysisk og psykisk skikkethet ved opptak til Politihøgskolen. For polititjenestemenn i beredskapstroppen, livvakttjenesten og politidistriktenes utrykningsenheter stilles det videre krav om å bestå fysiske og/eller psykiske tester, jf. ovenfor under punkt 1.3. Det samme gjelder for enkelte andre tjenester, som f.eks. Politiets bombetjeneste. Ut over dette stilles det krav om årlig operativ trening med og uten våpen, avhengig av om man er godkjent for bruk av tjenestevåpen. Dette betyr likevel ikke at det ikke stilles krav til polititjenestemenns fysiske og psykiske skikkethet. Det følger implisitt av politilovens regler om hvordan polititjenesten skal utføres og av politiinstruksen at polititjenestemenn må være skikket for stillingen, både fysisk og psykisk. Polititjenestemenns handleplikt rekker også langt og innebærer i sin ytterste konsekvens plikt til å gripe inn fysisk selv om risikoen for eget liv og helse er overhengende. For å kunne fylle tjenesteplikten som polititjenestemann kreves det derfor god fysisk og psykisk helse. Opptakskravene til Politihøgskolen og særaldersgrensene er både i sin begrunnelse og konsekvens det sentrale virkemiddel for å opprettholde et politikorps med personell som gjennomgående har de fysiske og psykiske egenskapene som er nødvendig for at politiet skal utføre sitt samfunnsoppdrag.

3.5 Særaldersgrensene i norsk politi – bakgrunn og begrunnelse

Aldersgrensene for polititjenestemenn har vært lavere enn den alminnelige aldersgrensen i staten i over 100 år. Aldersgrensene har alltid vært knyttet til retten til alderspensjon i Statens pensjonskasse og forløperne til denne. Aldersgrensene har opp gjennom årene variert noe avhengig av stillingskategori og kjønn, men er nå 60 år for polititjenestemenn i politietaten og 63 år for tjenestemenn i lensmannsetaten. For sivilt ansatte arrestforvarere er aldersgrensen 65 år. Aldersgrensene er fastsatt av Stortinget i medhold av lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. (LOV-1956-12-21-1) § 2 første ledd bokstav b, som lyder:

Den alminnelige aldersgrense er 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor:

(...)

- b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier*

Gjeldende aldersgrenser ble i all hovedsak fastsatt ved behandlingen av St.prp.nr.38 1994-95.

Særaldersgrensene i politiet ble da samordnet og forenklet, bl.a. ved at aldersgrense 68 år ble fjernet.

De lavere aldersgrensene for polititjenestemenn og sivilt ansatte arrestforvarere er begrunnet i § 2 første ledd bokstav b, dvs. at tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utførelse av tjenesten tilsier.

Begrunnelsen for og innholdet i de særlige aldersgrensene i staten har vært utredet og vurdert flere ganger tidligere, uten at lovgiver har funnet det riktig å gjøre vesentlige endringer i disse. En beskrivelse av den historiske bakgrunn og begrunnelse for aldersgrensene finnes bl.a. i NOU 1978:43. Arbeidsgruppens som avga sin innstilling i NOU 1978:43 nedla et betydelig arbeid over tre år, og konkluderte med at det ikke var grunn til å gjøre vesentlige endringer i aldersgrensene for polititjenestemenn. Justisdepartementet var i all hovedsak enig i dette, og uttalte bl.a.:

« Departementet anfører at tjenestemenn som utfører polititjeneste må være i stand til å mestre situasjoner som både krever fysisk styrke, handlekraft og utholdenhet og åndelig robusthet og våkenhet. For mange medfører selve tjenesteordningen helkontinuerlig skifttjeneste og for en rekke andre ulike former for reservetjeneste som kan medføre utrykninger utenom den ordinære arbeidstid. Dette representerer i seg selv en betydelig påkjenning.

Det er så vel hensynet til tjenestemennene som til politiets effektivitet som departementet har hatt for øye når det foreslår å opprettholde en aldersgrense på 60 år. (...)».⁶

At særaldersgrensene i politiet har en helt særegen begrunnelse vises også av Justisdepartementets uttalelser i 1946 og Lønnskomiteens uttalelse i 1948. Om særaldersgrensenes begrunnelse uttalte Justisdepartementet i 1946:

«Politiarbeid er av en så egenartet karakter at det etter departementets mening vanskelig kan sidestilles med andre tjenestemannsykker. Særlig må en være oppmerksom på politiets utsatte dag- og nattbundne stilling. Politiet må være beredt til tjeneste til alle døgnets tider og på øyeblikks varsel sette liv og helse inn i tjenestens medfør.»⁷

Fra Lønnskomiteens begrunnelse for særaldersgrensene i politiet siteres:

(...) Det kommer imidlertid andre momenter til. Tjenesten ute ved dag og natt i all slags vær innebærer en ganske sterk fysisk påkjenning, og skifttjenesten og helligdagstjenesten medfører ikke ubetydelige ulemper. Til dels legger det også band på politimannen i hans fritid, og de forskjellige forhold som det her er pekt på, vil naturlige virke hemmende på tilgangen. Det som kan sikre en fullt ut tilfredsstillende rekruttering, er en rimelig lønnsmessig kompensasjon for ulempene, og de samfunnsinteresser som knytter seg til polititjenesten, gjør det påtrengende nødvendig å sørge for at en ikke behøver å slå av på kravene til kvalifikasjoner.⁸

Aldersgrensene i offentlig sektor har vært gjenstand for en rekke utredninger og revisjoner også i senere tid, uten at lovgiver har funnet det riktig å gjøre vesentlige endringer. I utredningen «Fleksibel pensjonering» NOU 1998:19, konkluderte utvalget med at det fortsatt ville være behov for særaldersgrenser for stillinger der dette er begrunnet i sikkerhetsmessige årsaker, dvs. hjemlet i aldersgrenseloven § 2 første ledd bokstav b.⁹

Det følger av ovennevnte at begrunnelsen for dagens særaldersgrenser i politiet er sammensatt. Hovedbegrunnelsen er knyttet til tjenestens karakter. Politiarbeid er av en så egenartet karakter, både for den enkelte tjenestemann, staten og samfunnet, at det ikke kan sidestilles med andre yrker. Politiet utfører selvsagt også oppgaver som kan sammenlignes med andre yrker, men polititjenestemenn utfører i tillegg (og i sin kjerne) oppgaver som innebærer risiko for liv og helse for både polititjenestemannen og for publikum. Den enkelte polititjenestemann har både i og utenfor tjeneste plikt til å sette seg selv i situasjoner som kan medføre betydelig fare for liv og helse for seg og sine kolleger, en fare som går langt utover det som kreves og forventes av andre yrkesgrupper. Motstykket til dette er at polititjenestemenn skal få slippe å utsette seg (og samfunnet) for denne faren når de når en alder hvor de ikke lenger innehar de fysiske og psykiske egenskapene som er nødvendig for en forsvarlig utførelse av tjenesten. Særaldersgrensene gir polititjenestemennene en verdig utgang av arbeidslivet når de ikke lenger er i stand til å gjøre tjeneste. Aldersgrensene (og retten til pensjon) er satt for at

⁶ NOU 1978:43, side 55.

⁷ NOU 1977:43, side 113

⁸ NOU 1977:43, side 113

⁹ NOU 1998:19, side 80

polititjenestemennene skal få slippe å bli presset ut av sine stillinger gjennom helsekrav, oppsigelsesprosesser og ufrivillige omplasseringer. Aldersgrensene er imidlertid også begrunnet i hensynet til politiet og politiets evne til å løse sitt samfunnsoppdrag. Høy gjennomsnittsalder i politiet vil svekke politiets operative evne og hindre rekruttering av yngre personell.

3.6 Arbeidet med nytt gradssystem i politiet – Sammenhengen mellom stillingskoder, gradssystem og særaldersgrenser i norsk politi

Særaldersgrensene i staten er tradisjonelt knyttet til statens stillingskodesystem. For politiet er det nær sammenheng mellom stillingskoder og gradssystem, og mellom politiets gradssystem og særaldersgrensene. Politiets gradssystem og særaldersgrensene er igjen knyttet til politiets beredskapssystem i den forstand at særaldersgrensene er forbeholdt politiutdannet personell i taktisk/operative stillinger som er en del av politiets gripbare ressurser. Dette betyr at det er nær indre sammenheng mellom hvem som har (og for fremtiden skal ha) særaldersgrenser og hvem i politiet som inngår (og for fremtiden skal inngå) i politiets beredskapssystem som gripbare ressurser.

Som en del av regjeringens arbeid med kontinuitetsplanverket for sikkerhet og beredskap har Justis- og beredskapsdepartementet bedt Politidirektoratet om å kartlegge politiets gripbare ressurser. Dette arbeidet er pågående, og har også en side til politiets grads- og stillingskodesystem. Politidirektoratet har derfor startet et arbeid for å revidere grads- og stillingskodesystemet i norsk politi. I dette arbeidet er det utstrakt dialog og samarbeid mellom Politidirektoratet og Politiets Felleforbund med sikte på å komme frem til enighet om et revidert grads- og stillingskodesystem. Arbeidet har kommet langt, og Politiets Felleforbund opplever at det er enighet mellom partene om at særaldersgrensene fortsatt skal være knyttet til grads- og stillingskoder. Partene er også i stor grad enige om hovedtrekkene for det fremtidige grads- og stillingskodesystemet i norsk politi. Politiets Felleforbund mener spørsmålet om hvem i norsk politi som i fremtiden skal ha særaldersgrenser bør avgjøres på grunnlag av denne prosessen. Disse spørsmålene henger nært sammen med viktige spørsmål om norsk politis organisering og beredskap, herunder om (og i hvilken grad) vi for fremtiden skal ha et sektorbasert spesialistpoliti eller enhetsbasert generalistpoliti. Dette er spørsmål som krever sterk fagkompetanse og innsikt i politiets samfunnsoppdrag, organisering og samvirke med øvrige aktører i den sivile og militære beredskap. Politiets Felleforbund mener derfor at arbeidsgruppen ikke bør konkludere på hvilke stillinger i norsk politi som for fremtiden bør ha særaldersgrense. Arbeidsgruppen bør vise til at disse spørsmålene må vurderes i sammenheng med revisjonen av grads- og stillingskodesystemet i norsk politi og bør finne sin løsning gjennom dette arbeidet.

4 POLITIETS FELLEFORBUNDS MERKNADER TIL DE SPØRSMÅL SOM ER STILT FRA ARBEIDSGRUPPEN

4.1 Hva er omfang og art av belastninger som gjør det vanskelig å utføre oppgavene når særaldersgrensen nås?

Særaldersgrensene i norsk politi er hjemlet i aldersgrenseloven § 2 første ledd bokstav b. Det er ikke belastningen ved tjenesten som sådan som begrunner særaldersgrensene, men hensynet til tjenesten og risikoen ved utførelsen av tjenesten. Særaldersgrensene i politiet skiller seg fra de fleste andre særaldersgrenser i offentlig sektor, som er begrunnet i at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning, jf. aldersgrenseloven § 2 første ledd bokstav a. Det er likevel ingen tvil om at politiyrket innebærer store belastninger både fysisk og psykisk. Dette gjenspeiles også i de begrunnelser som justisdepartementet mv. har gitt for særaldersgrensene historisk, jf. ovenfor. Belastningene varierer med typen tjeneste. Det er f.eks. bredt forskningsmessig belegg for at personell i døgnkontinuerlig turnus utsettes for helsebelastninger utover det som er normalt i arbeidslivet. Det er også liten tvil om at daglig eksponering mot grov kriminalitet som trusler, vold og sedelighetsforbrytelser innebærer en stor psykisk belastning som blir sterkere over tid. Belastningen ved

tjenesten og tjenestemannens fysiske og psykiske skikkethet for tjenesten henger også sammen og flyter noe inn i hverandre. Etterforskere, kriminalteknikere og andre fagspesialister er unntatt fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler, vil ofte gå turnus og være en del av beredskapsordninger (reservetjenesten), og de vil ofte arbeide under sterkt tidspress og ubekvem arbeidstid. Han/hun vil i sitt daglige arbeid bli utsatt for sterke sanse- og følelsesinntrykk; f.eks. syns- og luktintrykk på åstedet mv. for drap, selvdrap, håndtering av forråtnede døde kroppar, bilder og forklaringer i volds- og sedelighetsaker som involverer barn, osv.). Dette fører over tid til en slitasje og, for noen, sekundærtraumatisering, som bygger seg opp og er vanskeligere å håndtere med alderen. Etterforskere, kriminalteknikere og andre fagspesialister vil også arbeide med saker som krever stadig oppdatering av kompetanse og hvor feil kan få alvorlige konsekvenser. Risikoen for feil, evnen til å tilordne seg ny kompetanse, evnen til å arbeide under press og evnen til å tilpasse seg og forstå de miljøer, fagområder og livsområder som etterforskningen gjelder påvirkes i stor grad av alder.

Den sentrale begrunnelsen bak særaldersgrensen i politiet er likevel at polititjenestemenn utfører oppgaver som krever fysiske og psykiske egenskaper som svekkes gjennom aldring. Det er solid forskningsmessig grunnlag at den fysiologiske aldringsprosessen påvirker menneskers styrke, kondisjon, syn, hørsel, balanse, evne til å oppfatte sanseintrykk (persepsjon) og reaksjonsevne. I tillegg kommer psykiske og andre kognitive endringer som følge av alder. Dette er endringer som inntreer naturlig også hos sunne og friske mennesker, og som i bare begrenset grad kan bremses eller kompenseres for gjennom trening og aktivitet. Det er også endringer som bare i begrenset grad påvirkes av økt levealder i befolkningen. Det at det i dag er flere som blir 70 år, betyr ikke at 70-åringene i dag har vesentlig bedre syn, balanse eller raskere reaksjonsevne enn 70-åringene hadde for 40 år siden. Det betyr først og fremst at det er flere 70-åringene og kanskje at den gjennomsnittlige 70-åringen er mindre syk enn for 40 år siden. De fysiologiske aldringsprosessene er i all hovedsak de samme. Aldersgrensen i norsk politi er ikke begrunnet i at polititjenestemenn i slutten av sekstiårene er eller vil være mer syke eller dø tidligere enn andre. Endringer i den generelle levealderen i befolkningen har derfor begrenset betydning for vurderingen av aldersgrenser satt med hjemmel i aldersgrenseloven § 2 første ledd bokstav b.

Det sentrale for disse stillingene er virkningene av at fysiske og psykiske egenskaper som styrke, syn, hørsel, balanse, persepsjon og reaksjonsevne svekkes over tid. Dette er egenskaper som har stor betydning for polititjenestemannens mulighet til å løse politioppgaver, og – ikke minst – for den risikoen polititjenestemannen utsetter seg og andre for ved løsning av slike oppgaver. Begrunnelsen for særaldersgrensene er heller ikke primært knyttet til effektivitet og risiko ved utførelse av de oppgaver tjenestemannen utfører hver dag. Som redegjort for ovenfor er beredskapssystemet i norsk politi basert på et generalistprinsipp hvor politiets samlede beredskap forutsetter at alt «gripbart personell» skal være beredt til å, så vel i tjeneste som i fritiden, utføre oppgaver og oppdrag med fare for liv og helse for både seg selv, sine kollegaer og publikum. Selv om de fleste polititjenestemenn deltar i få skarpe oppdrag gjennom sin tjenestetid og kanskje ikke heller avfyrer sitt tjenestevåpen, er politiets beredskap basert på at de skal være beredt og i stand til å løse slike oppdrag. Fysisk styrke, syn, hørsel, persepsjonsevne og reaksjonsevne er da helt avgjørende egenskaper.

I andre yrker og «roller» i samfunnet vil man kunne kompensere for slik reduksjon, f.eks. ved å ta seg bedre tid eller være mer forsiktig. Det er bl.a. årsaken til at eldre bilførere ikke nødvendigvis er involvert i flere ulykker enn yngre. Slik er det imidlertid ikke for politiet. Hvis man er i et skarpt oppdrag, vil redusert persepsjon eller reaksjonsevne kunne være forskjellen mellom liv og død for tjenestemannen og kanskje også andre. Det samme gjelder for en rekke andre av politiets kjerneoppgaver. Ved kjøring under uttrykning må politiet mestre fart og kompleksitet i trafikkbildet langt utover det andre må gjøre, ved ettersøking og arrestasjoner må politiet være forberedt på så vel fysisk vold som en rekke andre farer og risikoer, og ved vakthold og sikring det samme. Det at de fleste uttrykninger, arrestasjoner mv. ikke medfører ekstraordinær risiko eller fare er da ikke et argument for at polititjenestemannen vil klare oppgavene helt fint selv om disse egenskapene er svekket. Så godt som alle

polititjenestemenn vil komme i situasjoner hvor styrke, hurtighet og reaksjonsevne er helt avgjørende. Forskjellen på liv og død inntreffer de gangene han/hun faktisk kommer i slike situasjoner. Også polititjenestemenn kan bare dø en gang.

Antallet oppgaver eller situasjoner hvor fysiske og psykiske egenskaper som styrke, syn, hørsel, persepsjonsevne og reaksjonsevne er eller kan være avgjørende for både gjennomføring av og risikoen ved utførelsen av oppgaven er stort. Oppgavene og situasjonene er også umulig å liste opp fordi det ligger i politiyrkets natur at politiet må håndtere uforutsette hendelser og uforutsigbare situasjoner.

4.2 Hva er omfang og krav til sikkerhet og beredskap?

Politiets hjemmelsgrunnlag, rolle og oppgaver for så vidt gjelder bl.a. sikkerhet og beredskap er beskrevet slik i Politiets beredskapssystem del I.¹⁰

Prinsippet om et statlig politi og politiets maktmonopol er nedfelt i politilovens § 1, som fastsetter at det er staten som skal sørge for den polititjenesten samfunnet har behov for. Politiet skal beskytte personer, eiendom og fellesgoder og verne om all lovlig virksomhet, opprettholde offentlig orden og sikkerhet og enten alene eller sammen med andre myndigheter verne om alt som truer den alminnelige trygghet i samfunnet. I tillegg skal politiet yte borgerne hjelp og tjenester i faresituasjoner.

Politiets primæroppgave er beskrevet i politiloven § 2. For å kunne ivareta oppgavene er politiet gitt omfattende fullmakter i politiloven § 7 og § 27. Utfyllende bestemmelser er gitt i politiinstruksen. Rammen for politiets adgang til å bruke makt er regulert i politiloven § 6.

Politiiloven § 27 tredje ledd pålegger politiet å iverksette nødvendige tiltak for å avverge fare og begrense skade i forbindelse med ulykkes- og katastrofesituasjoner. Bestemmelsen innebærer at politiet har et akutt, sektorovergripende ansvar for å håndtere ulykker og katastrofer i fredstid på alle samfunnsområder. I akuttfasen har politimesteren myndighet til å fatte beslutninger på andre myndigheters ansvarsområde -inntil dette ansvaret overtas av den ansvarlige myndighet i henhold til ansvarsprinsippet. Politiet er blant annet ansvarlig for evakuering, generell bistand til befolkningen, vakthold og sikring og ta hånd om døde og til å varsle pårørende.

Politiets er del av sivilt beredskapssystem («SBS»), som sammen med beredskapssystemet i Forsvaret («BFF») utgjør et helhetlig nasjonalt beredskapssystem («NBS»). Politiets beredskapssystem består av tre deler: PBS I (Retningslinjer for politiets beredskap), PBS II (Politidirektoratets styringsdokumenter) og PBS III (Politidistriktenes planverk). Omfanget av og kravene til sikkerhet og beredskap i samfunnet generelt, og politiets oppgaver og roller spesielt, er beskrevet nærmere i de nasjonale og sivile beredskapssystemer og i Politiets beredskapssystem.

4.3 Hva er omfang av og krav til fysiske og psykiske egenskaper som vanligvis svekkes ved høyere alder?

Som redegjort for ovenfor er det i norsk politi ingen generelle, lovfestede helsekrav for å besitte stillinger med politimyndighet. For stillinger forbeholdt politiutdannede, dvs. stillinger på operativt/taktisk nivå, stilles det krav til fysisk og psykisk skikkethet ved opptak til Politihøgskolen. For polititjenestemenn i beredskapstroppen, livvaktjenesten og enkelte andre tjenester stilles det krav om å bestå fysiske og/eller psykiske tester. For annet personell stilles det krav til trening og øvelse og enkelte ferdighetstester for å bli godkjent for visse oppgaver, som f.eks. skyteprøve, kjøretester for uttryknings sjåfører mv. De generelle kravene til polititjenestemenns fysiske og

¹⁰ Politiets beredskapssystem del I side 16 flg.

psykiske skikkethet følger implisitt av politiloven og politiinstruksens regler om hva som er politiets oppgaver og hvordan tjenesten skal utføres.

For stillinger i tjenester med krav til fysiske og psykiske tester, vil kravene knytte seg til både fysisk styrke og utholdenhet, reaksjonsevne og psykisk styrke og utholdenhet. Dette er alle egenskaper som det er solid forskningsmessig belegg for forringes som følge av naturlig aldring. For så vidt gjelder ferdighetstester knyttet til godkjenning for bevæpning, kjøring av utrykningskjøretøy mv. vil testene i stor grad knytte seg til fysisk og kognitiv reaksjonsevne og «problemløsning», f.eks. syn, hørsel, og evne til raskt å oppfatte, analysere og reagere på ulike hendinger. Dette er egenskaper som forringes som følge av naturlig aldring.

Det er imidlertid viktig å understreke at om en polititjenestemann kommer i situasjoner hvor syn, hørsel, persepsjon og reaksjonsevne mv. vil være avgjørende for gjennomføringen av oppdraget og den risikoen polititjenestemannen (og andre) utsettes for, ikke avhenger av om tjenestemannen er godkjent for våpenbruk eller utrykningskjøring mv. Norsk politi er, som nevnt, bygget på et enhets- og generalistprinsipp hvor det forutsettes at alle politiets gripbare ressurser kan utføre oppgaver og tjeneste hvor slike ferdigheter har stor betydning for muligheten til å løse oppgaven og for risikoen polititjenestemannen utsetter seg og andre for. En polititjenestemann har f.eks. plikt til å gripe inn og forsøke å stanse alvorlig kriminalitet selv om det utsetter ham/henne for betydelig fare for eget liv og helse. En etterforsker vil også regelmessig utføre ettersøking og arrestasjoner, fangetransporter eller delta i redningsoperasjoner mv. hvor slike egenskaper vil kunne være avgjørende. Det er derfor særaldersgrensene i norsk politi er knyttet til stillingskoder/politigrad, og ikke til hvilke oppgaver polititjenestemannen i hovedsak utfører i sin ordinære tjeneste. Så lenge polititjenestemannen regelmessig kan bli, og blir, satt i situasjoner som krever fysiske og psykiske egenskaper som blir redusert med alderen, bør det være en (lavere) aldersgrense, både av hensyn til tjenestemannen selv og til samfunnet.

4.4 I hvilken grad har arbeidsoppgavene endret seg over tid?

Politiets maktmonopol og overordnede ansvar for å forebygge og bekjempe kriminalitet og beskytte borgerne, er i all hovedsak det samme i dag som det var for 100 år siden. Kriminaliteten og truslene mot borgernes sikkerhet er selvsagt i endring, og politiets organisering og måte å jobbe på påvirker selvsagt også av samfunnsutviklingen. Digitalisering, globalisering, og økt ekstremisme er en del av dette. Men, slik har det alltid vært, og det betyr ikke at det stilles vesentlig andre eller mindre krav til polititjenestemannens fysiske og psykiske egenskaper i dag enn for 40-50 år siden. Snarere tvert imot. I den grad risikoen ved polityrket og kravene til polititjenesten er endret, er den endret i retning av økt risiko. Det illustreres godt gjennom debatten om bevæpning av norsk politi. Økning i antall skarpe oppdrag, økt grad av fremskutt lagring av våpen og en markert økning i antall og varighet av midlertidig bevæpning av politiet, viser også at risikoen i polityrket har økt. Den generelle trenden i Norge er at den alvorlige voldskriminaliteten øker, den organiserte kriminaliteten øker, risikoen for terrorhandlinger øker og risikoen for alvorlige klima- og miljøkatastrofer (herunder naturkatastrofer), med betydelig skadepotensiale for både folk og eiendom, øker. Dette stiller strengere krav til politiets evne til å håndtere livstruende og samfunnskritiske situasjoner under press. Utviklingen har bl.a. ledet til tydeliggjøring og skjerping av politiets handleplikt, f.eks. under pågående livstruende vold.¹¹ Politiets Fellesforbund opplever at det både politisk og i samfunnet for øvrig er en klar forventning om at politiet og de enkelte polititjenestemenn skal være i stand til å møte og håndtere trusler mot egen og andres sikkerhet som for 30-40 år siden var mer eller mindre utenkelig.

4.5 I hvilken grad/hvordan legges det til rette for å kunne stå i disse stillingene lenger?

Det er etter Politiets Fellesforbunds oppfatning underlig at staten, da plikten til å gå av ved særaldersgrensen ble opphevet (endringslov 2021-06-18-91), viste til at det «er en fordel å beholde viktig kompetanse» i politiet og

¹¹ Jf. Nasjonal prosedyre – Nødetatenes samvirke ved pågående livstruende vold («PLIVO»)

hevdet det ikke ville være vesentlige utfordringer med å legge til rette for at polititjenestemenn skal stå i stilling ut over særaldersgrensen. Dette er etter Politiets Fellesforbund feil, og det er heller ikke forenlig med hvordan staten som arbeidsgiver har opptrådt før og etter lovendringen. Frem til endringene i aldersgrenseloven, fulgte det av lovens § 3 at tilsetningsmyndigheten kunne beslutte at en tjenestemann kunne fortsette i stillingen utover særaldersgrensen. Staten hadde m.a.o. også før lovendringen gode muligheter for å «beholde viktig kompetanse», dersom dette hadde vært ønskelig. Det var det imidlertid ikke. Det er Politiets Fellesforbunds oppfatning at de fleste som søkte om å fortsette i særaldersgrensestilling utover aldersgrensen fikk avslag. I de tilfeller tillatelse ble gitt, var det stort sett i situasjoner hvor arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad hadde planlagt for tjenestemannens avgang og derfor ønsket at han/hun fortsatte i en overgangsperiode. Noe behov for eller ønske om at polititjenestemenn i særaldersgrensestilling sto i stilling ut over aldersgrensen, var det således ikke.

Det er Politiets Fellesforbunds klare inntrykk at arbeidsgivers vilje og evne til å legge til rette for at polititjenestemenn skal stå i sine stillinger ut over særaldersgrensene ikke er vesentlig endret etter lovendringen i 2021. Våre medlemmer opplever at det fra arbeidsgiver fortsatt er en forventning og et ønske om at de går av ved særaldersgrensen. Noen merkbar økt interesse i å legge til rette for at polititjenestemenn skal stå lenger i stillingene, f.eks. gjennom tilpasninger av arbeidsoppgaver, turnuser osv., er det heller ikke. Slike endringer vil også bare i begrenset grad være mulig uten at dette vil gå på bekostning av politiets operasjonalitet og beredskap og/eller påføre øvrige tjenestemenn urimelige merbelastninger. For polititjenestemenn på tjenestestedet i distriktene, vil f.eks. det at 2-3 «eldre» polititjenestemenn ikke lenger kan gå turnus, delta i skarpe oppdrag eller andre oppgaver som krever fysisk/psykisk skikkethet, kunne få så store konsekvenser for både tjenesten og de øvrige kollegaene at det i praksis ikke er gjennomførbart. Slik vil det ofte også være på de større tjenestestedene. Hvis f.eks. 20 prosent av tjenestestedets etterforskere ikke kan delta i ettersøking, arrestasjoner eller skarpe oppdrag, vil dette påvirke de øvrige etterforskerne i stor grad. Det er derfor bare i enkelte typer tjenester på de største tjenestestedene hvor det i nevneverdig grad kan være mulig å tilrettelegge for å at polititjenestemenn blir stående i sine stillinger ut over særaldersgrensen. Denne muligheten har også blitt vesentlig begrenset gjennom de siste års politireformer, som bl.a. har til formål at polititjenestemenn i størst mulig grad skal jobbe med «rene» politioppgaver. Det har hatt (og vil ha) som konsekvens at sivile stillinger overtar mange av de oppgavene som tidligere ble utført av politiutdannet personell og som kunne vært egnet som tilrettelagte oppgaver.

For at ikke en opphevelse av særaldersgrensene skal få store negative konsekvenser for politiets operasjonalitet og beredskap, er arbeidsgiver derfor avhengig av at avgangsmønsteret i praksis ikke endrer seg vesentlig og at polititjenestemenn i stor grad fortsatt slutter ved eller før «særaldersgrensen». I praksis la staten ved lovendringen i 2021 opp til at særaldersgrensene fortsatt skal være den reelle, om ikke formelle, aldersgrensen for de fleste i stillinger som i dag har særaldersgrense.

4.6 Kan det gjøres mer for å tilrettelegge for forlengede yrkeskarrierer og å si fall hva?

Dersom det med spørsmålet siktes til å tilrettelegge for forlengede yrkeskarrierer i stillingen, mener Politiets Fellesforbund at det innenfor dagens organisering av politiet bare i begrenset grad kan legges til rette for forlenget yrkeskarriere. Dersom man går bort fra dagens prinsipp om at politiet skal være et enhetspoliti basert på at polititjenestemenn i stor grad skal være generalister, kan man tenke seg noe større rom for spesialisering også av politiets kjerneoppgaver. Men, dette er en vidtrekkende endring av politiets organisering og måte å jobbe på som ligger utenfor arbeidsgruppens mandat og som krever en langt grundigere utredning. En nødvendig konsekvens av en slik endring vil også være at polititjenestemenns særlige handleplikt i tjeneste og fritid, jf. politilovens § 2 jf. § 22 oppheves eller innskrenkes. Politiets Fellesforbund mener dagens organisering og de prinsippene som ligger bak dagens organisering er riktig og både har tjent og vil tjene norsk politi godt.

Politiets Fellesforbund er åpen for at det for yngre årskull kan være forsvarlig å øke aldersgrensen noe for å kompensere for forventet økt levealder i befolkningen. Disse vurderingene henger imidlertid nært sammen med arbeidet med å fastsette innholdet i nye pensjonsregler for ansatte med særaldersgrenser, og er også en del av utredningene frem mot partenes forhandlinger om dette. Politiets Fellesforbund mener disse spørsmålene derfor bør overlates til partene i forhandlingene om nye pensjonsregler. I vurderingene er det viktig å være bevisst at den reduksjon i fysiske og psykiske egenskaper som begrunner særaldersgrensen er knyttet til fysiologiske aldringsprosesser som i begrenset grad påvirkes av en generell økt levealder eller redusert sykkelighet. Det er også viktig å være bevisst at økningen av særaldersgrensene vil påvirke alderssammensetningen i og dermed også kvaliteten på de tjenester og den beredskap politiet skal levere.

Dersom det med spørsmålet siktes til forlenget yrkeskarriere i statlig, offentlig eller privat sektor, vises det til våre merknader nedenfor.

4.7 I hvilken grad legger arbeidsgiver til rette for stillingsbytter over til stillinger hvor det er lettere å fortsette lenger? Kunne mer vært gjort?

Politiets Fellesforbund inntrykk er at det, ut over rekruttering til lederstillinger i politiet, i liten grad legges til rette for stillingsbytter til stillinger uten særaldersgrense. Dette er også naturlig, ettersom det i statlig virksomhet forøvrig i liten grad er tjenester som er sammenlignbare med politiet. Politiet har en spesialisert utdanning og funksjon i samfunnet, noe som også preger den kompetansen polititjenestemenn besitter. Det kan selvsagt tenkes at det for enkelte stillingskategorier kan være større muligheter enn andre, men det gjelder først og fremst for polititjenestemenn i de store byene på det sentrale østlandsområdet. Men, selv i de store byene er det vanskelig å tenke seg stillinger – utover ufaglærte stillinger – som polititjenestemenn naturlig kvalifiserer for. I distriktene vil det i praksis være få eller ingen relevante statlige stillinger overhode.

Det er etter Politiets Fellesforbunds syn viktig å være bevisst at særaldersgrensene og retten til alderspensjon fra særaldersgrensene også er begrunnet i hensynet til rekruttering til polityrket og hensynet til å gi polititjenestemenn en verdig utgang fra arbeidslivet etter endt tjeneste. Det er lett å «slå om seg» med gode intensjoner om at polititjenestemenn utgjør en ressurs, men i praksis vil det å – mot slutten av karrieren – bli overført til en «ressurspool» hvor man skal stå til disposisjon for mer eller mindre ufaglærte oppgaver oppleves som uverdige. Selv for polititjenestemenn i mer saksbehandlingsorienterte stillinger, vil det å få år før pensjonsalder bli tatt ut av sitt kollegiale miljø og inn i et nytt, hvor man må starte «på nytt» som den eldste og minst erfarne, være krevende. Noen grunn til å tro at dette vil være attraktive ressurser for de øvrige statlige etater er det neppe. Og, dersom særaldersgrensene for etterforskere, kriminalteknikere, forebygger mv. blir fjernet eller endret, vil dette etter all sannsynlighet vanskeliggjøre den interne rekrutteringen til disse stillingene.

En mer eller mindre uttalt forutsetning for å fjerne særaldersgrensene for visse stillingskategorier i politiet er at staten (som arbeidsgiver) skal legge til rette for fortsatt «yrkeskarriere» gjennom tilrettelegging i stillingen og omplassering til andre stillinger i og utenfor politietaten. Noen grunn til å tro at det er mulig å «tilrettelegge» for store grupper eldre polititjenestemenn i politietaten uten at dette i vesentlig grad påvirker politiets evne til å løse samfunnsoppdraget sitt er det ikke. Omplassering av polititjenestemenn i andre stillinger i staten vil også i realiteten skape et «B-lag» av statsansatte som ikke representerer de best kvalifiserte for stillingene, men som de ulike statlige etater i større eller mindre grad skal tvinges til å ansette. Det gir ingen verdig avslutning på yrkeskarrieren og er neppe heller en fornuftig ressursbruk. Det bæres også av et premiss om at polititjenestemenn ikke skal ha det samme stillingsvernet som andre statsansatte. Det griper inn i helt grunnleggende rettigheter i arbeidslivet, som dagens regjering ikke bør røre ved.

4.8 Ser dere at kompetansen til personer som i dag har særaldersgrense, men hvor det er vanskelig med tilpasninger av arbeidsoppgaver eller internt stillingsbytte, kunne ha vært brukt i stillinger i andre offentlige virksomheter, og hvor det ville vært bedre muligheter for å fortsette lengre?

Det er, på samme måte som i statlig sektor, få eller ingen tjenester i offentlig sektor for øvrig som er sammenlignbare med politiet. Det betyr igjen at polititjenestemenn i stor grad vil konkurrere med ufaglært arbeidskraft om stillinger hvor det kreves liten eller ingen formalkompetanse. At polititjenestemenn mot slutten av karrieren skal overføres til mer eller mindre ufaglærte stillinger i offentlig sektor vil oppleves som uverdigg og vil sterkt svekke attraktiviteten til polityrket. For mange polititjenestemenn i distriktene vil det også være få eller ingen relevante stillinger i øvrig offentlig virksomhet. Overføringer til stillinger utenfor staten vil være et enda større inngrep i stillingsvernet enn overføring innad i statlig virksomhet.

5 OPPSUMMERENDE OG AVSLUTTENDE MERKNADER

Det følger av ovennevnte at særaldersgrensene i politiet henger nært sammen med organiseringen av norsk politi og politiets beredskap mot alvorlig kriminalitet, terrorhandlinger og andre alvorlige hendelser som truer borgerne og samfunnets sikkerhet. Særaldersgrensene er knyttet til politiets grads- og stillingskodesystem, og har sammenheng med hvem som er gripbare ressurser både i og utenfor krisesituasjoner. Særaldersgrensene er et utslag av sentrale grunnprinsipper for organisering og utførelse av polititjenesten, herunder prinsippene om at norsk politi skal være et enhetspoliti basert på polititjenestemenn som i stor grad er generalister. Særaldersgrensene har også stor betydning for den interne mobiliteten og rekrutteringen i politietaten.

Særaldersgrensene er begrunnet i hensynet til polititjenesten og risikoen ved utøvelsen av polititjenesten. Dette har både en side til politiets mulighet til å løse sitt samfunnsoppdrag på en forsvarlig måte og for den enkelte polititjenestemanns mulighet til å løse politioppgaver på en forsvarlig måte. Kjernen i særaldersgrensens begrunnelse er at polititjenestemenn med jevne eller ujevne mellomrom blir satt i situasjoner hvor risiko for egen eller andres liv og helse er stor og hvor fysiske og psykiske egenskaper som styrke, kondisjon, syn, hørsel, balanse, evne til å oppfatte sanseintrykk (persepsjon) og reaksjonsevne kan være avgjørende for liv og død. Dette er egenskaper som i stor grad påvirkes av fysiologiske aldringsprosesser og som det i begrenset grad er mulig å kompensere for gjennom trening eller på annen måte. Satt på spissen er særaldersgrensen begrunnet i at det ikke er forsvarlig at en 65 eller 70 år gammel polititjenestemann skal rykke ut på skarpe oppdrag, «sloss» med arrestanter, arrestere mistenkte, forfølge rømlinger eller gripe inn ved pågående livstruende vold – hverken av hensyn til polititjenestemannen selv eller samfunnet. Om polititjenestemannen kommer i slike situasjoner ofte eller mer sjelden, har liten eller ingen betydning for begrunnelsen for særaldersgrensen. Politiet er organisert ut fra et prinsipp om at alle polititjenestemenn med særaldersgrense kan bli (og blir) satt i situasjoner hvor disse fysiske og psykiske egenskapene kan være avgjørende.

Politiets Fellesforbund mener eventuelle endringer av særaldersgrensene i politiet må ses i sammenheng med politiets organisering og måten politiet for fremtiden skal utføre sine oppgaver på. Dersom man fjerner eller vesentlig endrer særaldersgrensene for store grupper polititjenestemenn, må det også få konsekvenser for polititjenestemennenes handleplikt, hvilke oppgaver de kan pålegges og om de skal inngå i politiets «gripbare ressurser». Dette vil igjen påvirke sentrale grunnprinsipper for norsk politi, herunder prinsippet om et enhetspoliti og prinsippet at polititjenestemenn i stor grad skal være generalister. Dette er store og viktige spørsmål som Politiets Fellesforbund mener arbeidsgruppen ikke har grunnlag for å vurdere på en forsvarlig måte. Etter Politiets Fellesforbunds syn bør arbeidsgruppen derfor ikke anbefale vesentlige endringer i særaldersgrensene i norsk politi. Disse spørsmålene bør finne sin avklaring gjennom de prosesser som allerede er satt i gang, herunder arbeidet med å revidere politiets grads- og stillingskodesystem.
