



Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

*Deres ref.:*

*Vår ref.:*  
388/10/tol

*Dato:*  
28. september 2010

**Høringsuttalelse – politiattest for ansatte i bedrifter som tilbyr tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA).**

Vi viser til høringsnotat av 25. juni 2010, om innføring av krav til politiattester for ansatt i bedrifter som tilbyr arbeidsmarkedstiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA). Vi sender med dette våre kommentarer til forslaget.

Vi vil berømme Arbeidsdepartementet for å ta utviklingshemmedes rettssituasjon på alvor. Slik vi har tatt det opp i den studien som det vises til i høringsforslaget, synes personer med utviklingshemming å ha en særlig vanskelig situasjon i de tilfeller der de blir utsatt for overgrep. Dette har blant annet sammenheng med strenge beviskrav i straffesaker og utviklingshemmedes troverdighet som vitner (jfr T.L. Handegård og T. Olsen (2009) *Vanskelig å snakke om – Arbeidsmiljø og rettssikkerhet for utviklingshemmede i skjermede virksomheter*. Bodø: Nordlandsforskning.) Som vi har pekt på, er ikke dette noe særnorsk fenomen. Tvert imot synes situasjonen å være tilsvarende i flere andre land.

Vi anser generelt departementets forslag som en trygging av utviklingshemmedes situasjon i VTA-tiltaket. Vi er enig med departementets forslag om at politiattest for ordinært ansatte i tiltaket vil være den mest hensiktsmessige måten å operasjonalisere et krav til slike attester. Politiregisterlovens § 39 vil være mest hensiktsmessig, ettersom den omfatter noen helt bestemte paragrafer i straffeloven, men uten avgrensning bakover i tid. Dette vil være i tråd med Norges internasjonale rettslige forpliktelser på dette området, samtidig som det vil kunne bidra til å avgrense de mest alvorlige feilansettelser hos tiltaksarrangører.

Samtidig vil vi understreke at politiattester ikke alene er svaret på risikoen for overgrep. I den studien vi gjennomførte på oppdrag fra departementet i 2009 angående en eventuell innføring av politiattester, så vi at politiattester alene kun i en viss grad vil kunne virke forebyggende. Vi vil derfor gjenta at vi mener ordninger med bedriftsinterne varslingsrutiner, etablering av arbeidsrutiner for å ivareta deltakerne sikkerhet og jevnlig drøftinger av etiske hensyn blant arbeidsledere og tiltaksdeltakere er vel så viktige for å jobbe forebyggende, og sikre trygge arbeidsplasser for alle typer av tiltaksdeltakere, ikke kun utviklingshemmede. Jevnlig dialog

mellom bedrift og kommunal boligjenestene, deltakernes nærpersoner vil også kunne virke forebyggende, og eventuelt bidra til å oppdage overgrepssproblemer i en tidlig fase.

I utformingen av et nytt regelverk knyttet til politiattester ber departementet om innspill til hvorvidt også tiltaksdeltakerne bør omfattes av et tilsvarende krav. Etter vårt syn handler det her om en balanse mellom to viktige hensyn: På den ene siden står hensynet til tiltaksdeltakernes sikkerhet, og på den andre siden står hensynet til en aktiv og meningsfylt hverdag for personer som har små sjanser til å delta i andre typer av arbeidstilbud. Dette er åpenbart en vanskelig balansegang. Etter vårt syn vil det være lite hensiktsmessig å etablere en tilsvarende ordning for tiltaksdeltakere som for ansatte. Det er flere grunner til dette. I likhet med ellers i samfunnet vil det også her være svært få overgrepstilfeller der anmeldelser faktisk ender med dom, slik at politiattester alene i liten grad vil fange opp problemet. I de få tilfeller der en person er dømt og har sonet for den type lovbrudd som omfattes av forskriften vil det høyst sannsynlig være kjent blant enkelte av de andre hjelpeinstansene. Et slikt krav kan dessuten lett skape unødige misforståelser og usikkerhet blant tiltaksdeltakere. For øvrig må hensynet til reintegrering og resosialisering også gjelde for disse personene, som allerede er i en sårbar posisjon i og med at de har – eller vurderes som aktuelle for – en skjermet tiltaksplass. Etter vårt syn er dette forhold som best bør kunne løses innad i det generelle forebyggende arbeidet som tiltaksarrangørene gjør, eventuelt med en viss høyere bemanningsfaktor.

Med vennlig hilsen  
Nordlandsforskning

/Sign./  
Gry Agnete Alsos  
Administrerende direktør

  
Terje Olsen  
Seniorforsker