



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013

Ref

Tjänstgörings-

BETYG

Betänkande avgivet av betygsutredningen



Statens offentliga utredningar

1970: 28

Finansdepartementet

Tjänstgöringsbetyg

Betänkande avgivet av betygsutredningen
Stockholm 1970



Till Herr Statsrådet Bertil Löfberg

Genom beslut den 16 juni 1966 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för civildepartementet att tillkalla en sakkunnig för att utreda frågan om normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen.

Med stöd av detta bemyndigande tillkallades den 15 juli 1966 såsom sakkunnig generaldirektören Allan Broomé. Att såsom experter biträda den sakkunnige förordnades den 1 december 1966 byråchefen Carl-

Gustaf Fjellström, tillika sekreterare, och departementssekreteraren Ulf Werner.

Utredningen har arbetat under benämningen *betygsutredningen*.

Sedan utredningsuppdraget nu slutförts får betygsutredningen härmed vördsamt överlämna förevarande betänkande. Utredningens experter har anslutit sig till förslagen i betänkandet.

Stockholm den 3 april 1970.

Allan Broomé

C. G. Fjellström

Innehåll

Skrivelse till statsrådet	3	5.3 Tjänstgöringsbetyg under anställning	30
Kapitel 1 <i>Utredningsuppdraget</i>	7	5.4 Tid för expediering av tjänstgöringsbetyg	31
Kapitel 2 <i>Definitioner</i>	10	Kapitel 6 <i>Tjänstgöringsbetygens innehåll</i>	32
Kapitel 3 <i>Historik och gällande rätt</i> ..	12	6.1 Icke-värderande uppgifter	32
3.1 Den enskilda sektorn av arbetsmarknaden	12	6.1.1 Namn m. m.	32
3.1.1 Historik	12	6.1.2 Anställning m. m.	32
3.1.2 Gällande författningsbestämmelser	13	6.1.3 Avgångsanledning	33
3.1.3 Vissa kollektivavtalsbestämmelser	14	6.1.4 Arbetsuppgifter	34
3.1.4 Rättspraxis	14	6.1.5 Arbetsuppgifter av hemlig natur	35
3.2 Statsförvaltningen	17	6.2 Bedömningsfaktorer	35
3.2.1 Historik	17	6.3 Vitsord och vitsordsskala	37
3.2.2 Gällande författningsbestämmelser och av Kungl. Maj:t i annan ordning utfärdade föreskrifter	18	6.3.1 Systematisk personbedömning och prestationsmätning	37
3.2.3 Av vissa myndigheter fastställda regler i fråga om tjänstgöringsbetyg	20	6.3.2 S. k. relativa vitsordsskalor	38
3.2.4 Utslag i högsta domstolen och vissa JO- och MO-uttalanden	20	6.3.3 Sifferskala eller skala med beskrivande adjektiv	40
Kapitel 4 <i>Behovet av tjänstgöringsbetyg inom den offentliga förvaltningen</i> ..	24	6.3.4 Antalet steg i skalan	41
Kapitel 5 <i>Reglering av rätten till tjänstgöringsbetyg</i>	28	6.3.5 Fördelningen av vitsorden på skalstegen	41
5.1 Rätten till tjänstgöringsbetyg bör uttryckligen fastslås	28	6.3.6 Fördelningsgrupp	43
5.2 Tjänstgöringsbetyg vid avgång från anställning	29	6.3.7 Statistik	44
		Kapitel 7 <i>Referenser</i>	45
		7.1 Syftet med och behovet av referenser	45
		7.2 Medgivande till referenstagning ..	45
		7.3 Dokumentation av referenser ..	46

Kapitel 8 <i>Tjänstgöringsintyg</i>	52
Kapitel 9 <i>Handläggning av betygs- ärenden m. m.</i>	53
Kapitel 10 <i>Besvär över tjänstgörings- betyg och tjänstgöringsintyg</i>	55
Sammanfattning	57
Förslag till kungörelse om tjänstgö- ringsbetyg och tjänstgöringsintyg	62
Anvisningar till kungörelse om tjänst- göringsbetyg och tjänstgöringsintyg ..	63
Blankettbilagor A—C	66

Bilagor

1 Bestämmelser och praxis rörande tjänstgöringsbetyg och -intyg i den offentliga förvaltningen i vissa län- der	72
2 Bestämmelser om tjänstgöringsbe- tyg m. m. inom vissa förvaltnings- områden	77

1 Utredningsuppdraget

Betygsutredningens uppdrag innefattas i ett anförande av statsrådet och chefen för civildepartementet till statsrådsprotokollet den 16 juni 1966. Statsrådet yttrade därvid bl. a. följande:

Frågan om statligt och kommunalt anställd personals rätt till betyg och intyg över anställning och spörsmål som sammanhänger därmed har tidigare behandlats i statliga utredningar eller i samband med sådana. Sålunda föreslog 1948 års förhandlingsrättskommitté i sitt betänkande ang. stats- och kommunaltjänstemäns förhandlingsrätt (SOU 1951: 54), att en bestämmelse om offentlig tjänstemäns rätt till intyg över anställning skulle intagas i en tilltänkt lag om offentliga tjänstemän. Vidare föreslogs att innehållet i sådant intyg skulle regleras i bestämmelsen. Förslagen ledde inte till någon åtgärd.

Besvärssakkunniga framhöll i sitt remissyttrande över promemoria med förslag till allmän verksstadga (SOU 1951: 12), att enligt gällande rätt skyldighet inte syntes föreligga för myndighet, att på begäran till befattningshavare utfärda sådant betyg rörande dennes tjänstgöring att ledning för bedömandet av hans förtjänst och skicklighet kunde hämtas därav. Besvärssakkunniga åberopade till stöd härför ett i Nytt Juridiskt Arkiv 1931 (s. 367) redovisat rättsfall. Besvärssakkunniga förordade att sådan skyldighet inskrevs i en blivande allmän verksstadga.

I allmänna verksstadgan den 7 januari 1955 (nr 3) intogs i 21 § en bestämmelse, att myndighet på begäran av tjänsteman skulle utfärda intyg angående hans tjänstgöring hos myndigheten. Angivna regel omfattade inte skyldighet att utfärda betyg. En motsvarande bestämmelse återfinns numera i 36 § statstjänstemannastadgan den 3 december 1965 (nr 601)

och 44 § stadgan den 3 december 1965 (nr 602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. Den senare stadgan gäller anställning på vilken kommunaltjänstemannalagen den 3 juni 1965 (nr 275) är tillämplig i den mån Kungl. Maj:t förordnar. Förordnande av denna innebörd har lämnats exempelvis genom kungörelsen den 7 december 1965 (nr 863) om ändring i skolstadgan den 6 juni 1962 (nr 439).

Redan före verksstadgans tillkomst förekom bestämmelser om betyg eller intyg för vissa avgränsade personalgrupper. Sålunda föreskrevs t. ex. genom Kungl. Maj:ts beslut den 5 juni 1936, att länsstyrelserna vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg skulle använda ett fastställt formulär. Förslag i ämnet hade framlagts av särskilda sakkunniga i betänkande med yttrande och förslag rörande formulär för tjänstgöringsbetyg som utfärdas av länsstyrelserna (SOU 1935: 17). Gällande bestämmelser i ämnet för länsstyrelsepersonal meddelades genom Kungl. Maj:ts beslut den 15 december 1961 och den 25 november 1965.

För icke-statliga tjänstemän inom den statligt reglerade sektorn finns ibland särskilda föreskrifter i ämnet intagna i stadga eller annan författning. Så är exempelvis fallet i skolstadgan. För viss militär personal finns föreskrifter om vitsord i kungörelsen den 30 juni 1955 (nr 476) med vissa bestämmelser angående befordran av militär personal på aktiv stat och för viss polispersonal i Kungl. Maj:ts beslut den 30 maj 1958 angående bl. a. vitsord till polismanstjänst.

Innebörden av den föreskrift om tjänstgöringsintyg, som tidigare fanns i 21 § allmänna verksstadgan, har behandlats av militieombudsmannen (MO:s ämb.ber. 1961 s. 161). Förarbetena till stadgandet talade enligt MO för att med intyg skulle förstås enbart besked om vederbörande tjänstemäns anställningstid och förordnanden hos myndigheten.

Trots att frågan om betyg och intyg under årens lopp har behandlats i olika sammanhang och normerande system har utvecklats på vissa områden, t. ex. inom skolväsendet, polisväsendet och försvaret, är det allttjämt inom betydande delar av den statligt reglerade offentliga förvaltningen oklart hur gällande bestämmelser bör tillämpas. Avsevärda variationer i myndigheternas praxis torde också förekomma. Ej utan fog har därför till efter annan väckts frågan om en översyn i syfte att åstadkomma enhetligare normer och en fastare praxis. För myndigheterna är det särskilt angeläget, att betyg och intyg blir så tillförlitliga hjälpmedel som möjligt vid personaladministrativa avgöranden, särskilt vid nyanställning och befordran. Frågan om betyg har vid flera tillfällen behandlats inom vissa personalorganisationer och kritik mot rådande förhållanden har framförts bl. a. i organisationernas tidskrifter. Kritiken har innefattat farhågor för att den växlande praxis, som nu tillämpas, ger utrymme för alltför subjektiva och därmed mindre tillförlitliga personomdömen i betygen. Det har också gjorts gällande, att brister i förevarande avseende kan vålla den enskilde tjänstemannen skada i hans anställning och karriär och medföra onödiga personliga svårigheter för honom. Från rättssäkerhetssynpunkt vore det därför synnerligen önskvärt att ensartade, jämförbara och såvitt möjligt objektiva normer tillämpades. Vidare har Tjänstemännens Centralorganisation i skrivelse den 28 februari 1966 till chefen för civildepartementet hemställt om utredning av normerna för betygsättning i statsförvaltningen.

Jag föreslår på anförda skäl, att frågan om normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen utreds av särskild sakkunnig.

Utredningen bör i första hand avse vilka uppgifter, som bör lämnas i betyg och intyg, och den närmare utformningen av dessa handlingar. Vidare bör ståndpunkt tas till frågan när betyg respektive endast intyg skall utfärdas. Även omfattningen av myndighets skyldighet att utfärda betyg eller intyg bör övervägas.

Vad angår handlingarnas innehåll och utformning framstår behovet av en normering som angeläget. Detta gäller både frågan om vilka uppgifter som bör återfinnas i handlingarna och det vitsordssystem, som skall användas. En praktiskt tillämpbar jämförande bedömning av olika tjänstemän förutsätter en samordning så långt möjligt av förekommande vitsordssystem. Den sakkunnige bör pröva förutsättningarna härför.

Även utformningen av betyg och intyg för tjänstemän, som haft arbetsuppgifter av hemlig natur, bör övervägas i sammanhanget.

Enligt 36 § statstjänstemannastadgan och 44 § stadgan om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. föreligger som förut nämnts skyldighet för myndighet att på begäran av tjänsteman utfärda intyg om hans tjänstgöring hos myndigheten. Stadganena innefattar efter sin ordalydelse ingen skyldighet att utfärda betyg. Praxis på området är mycket växlande. Den sakkunnige bör framlägga förslag till enhetliga riktlinjer för reglering av omfattningen av myndigheternas skyldighet att utfärda betyg och intyg.

Även andra än i det föregående antydda skäl kan föreligga för vissa begränsningar i myndighets skyldighet att utfärda här avsedda handlingar. Värdeomdömen, som ingår i betyg, bör sålunda i regel grundas på färskas intryck. Har längre tid förflutit efter det att anställningen upphörde, ökar uppenbarligen risken för oriktiga värdeomdömen. Vidare kan under mellantiden avgångar ha förekommit bland den personal, som har den säkraste kännedom om arbetstagarens personliga förutsättningar och hans sätt att sköta sina uppgifter. Data av betydelse för att upprätta betyg och intyg kan vidare ha gått förlorade i samband med utgallring av handlingar om anställd personal. Den sakkunnige bör överväga om mot bakgrund härav viss begränsning bör göras av den tid, under vilken myndighet skall vara skyldig utfärda betyg eller intyg. Likaså bör den sakkunnige undersöka, om inte skyldigheten att avge fullständiga vitsord kan behöva inskränkas beträffande vissa personalgrupper med hänsyn till arten av arbetsuppgifter och tjänstgöringsförhållandena.

Värdet för en tjänsteman av att erhålla betyg eller intyg kan minska om myndigheten dröjer så länge med att utfärda handlingen, att den inte fyller avsedd funktion. Samtidigt bör beaktas att arbetsgivaren får nödigt rådrum. Den lämpliga avvägningen mellan dessa intressen bör prövas av den sakkunnige.

Den sakkunnige bör vidare pröva frågan, vem som i olika fall skall ha skyldighet att å myndighetens vägnar utfärda betyg och intyg. Viss centralisering av denna arbetsuppgift kan å ena sidan vara av värde för att åstadkomma största möjliga enhetlighet och objektivitet i bedömningen. Å andra sidan förutsätter tillförlitliga och träffande omdömen nära personlig, i regel arbetsledande kontakt med vederbörande tjänsteman. Mot bakgrund härav bör den sakkunnige pröva, när arbetsledande tjänsteman bör utfärda betyg och när han enbart bör avge underlag för sådant. I detta sammanhang bör den sakkunnige med utgångspunkt från behovet av kontinuitet i bedömningarna bl. a. undersöka om ett system, liknande det som används i fråga om bl. a. viss militär personal, med tid efter annan återkom-

mande personbedömningar kan vara lämpligt. Behovet av generella bestämmelser bör övervägas även härvidlag.

Skyldigheten för myndighet att utfärda betyg och intyg kan inträda ex officio eller på begäran av vederbörande tjänsteman. Den sakkunnige bör uppmärksamma denna fråga och föreslå lämpligaste förfaringsätt.

I skrivelse den 12 januari 1967 till ett 50-tal statliga och andra myndigheter och institutioner anhöll betygsutredningen om myndigheternas synpunkter på ett antal frågor rörande tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg. Utredningen har systematiserat och bearbetat de inkomna svaren, som utvisar en i hög grad splittrad uppfattning i olika betygsfrågor.

Utredningen har under sitt arbete överlagt med representanter för personalens huvudorganisationer vid fyra sammanträden.

Samråd har ägt rum med kompetensutredningen varvid konstaterats att utredningsuppgiften inte till någon del berör varandra.

Till betygsutredningen har den 6 maj 1968 för kännedom överlämnats fotokopia av en från Sundbybergs fackliga lärarråd till JO inkommen klagoskrift rörande besvär över lärares tjänstgöringsbetyg jämte avskrift av JO:s beslut i ärendet.

Utredningen har den 3 oktober 1968 avgivit yttrande över en av Svenska facklärarförbundet till Kungl. Maj:t ingiven framställning om rätt för lärare att anföra besvär över tjänstgöringsbetyg.

Vid sidan av *tjänstgöringsbetyg* används i olika sammanhang inom arbetsmarknaden, såsom mer eller mindre synonyma begrepp, arbetsbetyg, slutbetyg, avskedsbetyg, anställningsbetyg och betyg. Liktydigt med *tjänstgöringsintyg*, ibland med vissa nyansskillnader, är på samma sätt arbetsintyg, anställningsintyg och intyg.

Någon klar åtskillnad mellan begreppen tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg har tidigare i allmänhet inte gjorts. I utredningar och förslag som behandlar betygsfrågan har termerna betyg och intyg omväxlande använts med samma innebörd. Först under senare år har begreppen diskuterats och preciserats i samband med JO:s och MO:s prövning av klagomål i vissa betygsärenden. (Se t. ex. MO:s berättelse 1961 s. 161 ff).

I betänkandet använder betygsutredningen i avsnittet "Historik och gällande rätt" samma terminologi i fråga om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg, som begagnats i citerade eller eljest återgivna delar av tidigare betänkanden, författningsförslag, bestämmelser osv.

I de delar av utredningens betänkande, som behandlar utredningens överväganden och förslag, avses däremot med *tjänstgöringsbetyg* enbart handling, som förutom upplysningar om arbetstagarens anställning och arbetsuppgifter även innehåller värdeomdömen.

Med *tjänstgöringsintyg* betecknar utredningen ett skriftligt uttalande om arbetstagarens anställning och arbetsuppgifter utan att därvid något värdeomdöme avges.

Den statligt reglerade förvaltningen: Enligt betygsutredningens direktiv skall uppdraget avse utredning om normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen.

Med statligt reglerad tjänst avses i allmänhet statlig tjänst samt tjänst, på vilken kommunaltjänstemannastadgan är tillämplig och för vilken avlöningsförmånerna fastställs under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer.

När utredningen i betänkandet för korthetens skull begagnar uttrycket "*statsförvaltningen*" avser utredningen därmed *såväl den egentliga statsförvaltningen som det på ovan angivet sätt definierade icke-statliga förvaltningsområdet*.

Med *referenser* förstås i betänkandet sådana upplysningar om sökande, som under hand skaffas in i anställningsärenden. Referenstagningen syftar till en komplettering av övriga uppgifter om en anställningssökande vad gäller såväl faktiska, icke värderande data som bedömningar av person och prestationer. Referenser tjänar också till kontroll av i ansökningshandlingarna eller i annan ordning lämnade uppgifter.

Med *systematisk personbedömning* be-

tecknar utredningen en regelbunden, med bestämda tidsintervaller återkommande, efter relativt fasta regler systematiserad bedömning av en anställds anlag och egenskaper, sådana dessa kommit till uttryck i prestationer. Vanligen ingår i den systematiska personbedömningen även ett samtal med den anställde.

3.1 *Den enskilda sektorn av arbetsmarknaden*

3.1.1 Historik

Sedan gammalt har i skiftande omfattning rått bruket att arbetstagare, som lämnat sin anställning, tillställts ett avgångsbetyg. Redan i Sten Stures och Rikets Råds stadga 1489 fanns vissa bestämmelser om betyg.

För vissa grupper av arbetstagare har gällt mera utförliga bestämmelser. I 1833 års legostadga, som upphävdes 1926, fanns för de lagstadda tjänstehjonerna föreskrifter om betyg i IV art. "Om Orlovssedel, Avskedsbetyg och Stäjobbewis" (21—30 §§ samt 41 och 54 §§). Orlovssedeln utfärdades av husbonden vid uppsägningen och avskedsbetyget vid avflyttningen, varvid orlovssedeln bl. a. innehöll uppgifter om hur länge tjänstehjonet varit i husbondens tjänst och "huru det sin tienst bestridt". Avskedsbetyget utgjorde ett komplement till orlovssedeln. Det skulle avse tiden från utlämnandet av orlovssedeln till flyttningsdagen. Vägrade husbonden utfärda orlovssedel eller avskedsbetyg, kunde han åläggas att betala böter och att ersätta tjänstehjonet för den skada, som uppkommit på grund av försummelsen.

Legostadgan reglerade förhållandet mellan husbönder och tjänstehjon. Genom 17 § 4 mom. förordningen den 18 juni 1864 angående utvidgad näringsfrihet erhöll handelsbetjänter och arbetare i fabrik, hant-

verk eller annan hantering samma rätt till tjänstgöringsbetyg som tjänstehjon.

Även om i gällande rätt generella bestämmelser saknas, som i lag eller annan författning föreskriver skyldighet för arbetsgivare att utfärda betyg, resp. motsvarande rätt för arbetstagare att erhålla betyg när anställningen upphör, har dock i olika sammanhang satts i fråga huruvida inte en sådan skyldighet/rätt borde regleras i författning.

I ett den 19 oktober 1901 av sakkunniga framlagt förslag till lag om vissa arbetsavtal upptogs även vissa bestämmelser om betyg (intyg). Förslaget syftade till att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare med undantag bl. a. av "arbetare som innehava offentlig tjänstställning". Enligt 17 § i förslaget skulle det åligga arbetsgivare att, då arbetare utan att bryta arbetsavtal lämnade anställning, på arbetarens begäran utfärda intyg angående den tid anställningen omfattat. Om arbetaren begärde det, skulle intyget också innefatta yttrande om det sätt på vilket han fullgjort sina åligganden. Lagförslaget föranledde inte någon åtgärd.

Några år senare förordades en sådan rätt till betyg för anställd i de förslag till lag om vissa arbetsavtal, som Kungl. Maj:t underställde 1910 och 1911 års riksdagar (prop. nr 96 resp. 43). Kamrarna fattade skiljaktiga beslut och lagförslagen föll.

I 1910 års "Förslag till lag om vissa ar-

betsavtal" meddelades bestämmelser om tjänstgöringsintyg i 34 §. Det skulle enligt paragrafen åligga arbetsgivaren att på arbetarens begäran utge intyg om den tid, varunder arbetaren varit anställd hos arbetsgivaren, och om anställningens art. I intyget skulle, om arbetaren begärde det, även göras uttalande om det sätt på vilket arbetaren fullgjort sina åligganden. Ett sådant uttalande skulle få göras av arbetsgivaren i intyget även om arbetaren inte framställt begäran härom. I det "Förslag till lag om vissa arbetsavtal" som förelades 1911 års riksdag, upptogs motsvarande bestämmelse i förslagets 26 §.

Enligt såväl 1901 års förslag som de båda senare förslagen förutsattes således, att begäran om betyg framställdes av den anställde för att betyg skulle utfärdas. Uppgift om anställningstiden och anställningens art skulle däremot alltid lämnas. Enligt 1910 och 1911 års förslag kunde vitsord avges mot den anställdes vilja, medan vitsord enligt 1901 års förslag infördes i intyget, om den anställde yrkade detta.

Att arbetsgivaren mot den anställdes vilja kunde skriva in omdöme om dennes sätt att fullgöra arbetsuppgifterna motiverades med att "skyldigheten att avgiva vitsord bör motsvaras av rätten därtill. Förhållandena kunna vara sådana att intyget utan berörda yttranden gör ett avgjort vilseledande intryck och arbetsgivaren bör icke sättas i den ställning att han nödgas medverka härtill."

År 1935 avlämnade sakkunniga betänkande med förslag till "Lag om arbetsavtal" (SOU 1935: 18). I 35 § förslaget meddelades bestämmelser om betyg. Då arbetsavtal sades upp eller då det eljest upphörde, skulle arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstarens begäran lämna honom intyg om den tid han varit anställd, anställningens art och — på särskild anfordran — orsaken till att avtalet upphört. Det skulle även åligga arbetsgivaren att på begäran av arbetstare utfärda vitsord om hans skicklighet, flit och uppförande.

I specialmotivering till bestämmelsen framhöll de sakkunniga bl. a. att de, med

hänsyn till att det för att få ny anställning ofta fordrades att intyg rörande tidigare anställningar företeddes, funnit att arbetsgivare borde åläggas skyldighet att utfärda intyg — betyg — angående arbetstarens anställning hos honom under förutsättning att arbetstare gjorde anspråk på sådant betyg. Betyget borde innehålla uppgift om anställningens varaktighet och art. Att arbetsavtalet upphörde till följd av arbetstarens avtalsbrott borde inte betaga honom rätten till betyg. På särskild begäran borde arbetsgivaren vidare vara skyldig att uppge orsaken till avtalsförhållandets upplösning och lämna vitsord över arbetstarens skicklighet, flit och uppförande. Däremot borde han inte kunna rycka in sådana uppgifter i betyget mot arbetstarens vilja. Arbetstarens borde äga rätt att erhålla betyg, som innehöll endast uppgift om anställningens art och varaktighet. Upphörde arbetsavtalet efter uppsägning skulle denna rätt anses inträda redan när uppsägning skett men i annat fall först då avtalet upphörde. Begärde arbetstare betyg skulle sådant utfärdas snarast möjligt.

I lagförslaget undantogs anställd hos stat och kommun. De föreslagna bestämmelserna avsågs sålunda få tillämpning enbart på den enskilda arbetsmarknaden.

Vad de sakkunniga föreslagit i fråga om rätt till betyg kom inte att genomföras då förslaget till lag om arbetsavtal aldrig förelades riksdagen.

3.1.2 Gällande författningsbestämmelser

I svensk rätt saknas, som förut nämnts, generella stadganden i lag eller annan författning om skyldighet för arbetsgivare inom den enskilda sektorn av arbetsmarknaden att utfärda betyg resp. motsvarande rätt för arbetstare att få betyg när anställningen upphört. Däremot har bestämmelser med sådan innebörd meddelats för vissa arbetstare, nämligen hembiträden och sjöfolk.

I 17 § hembiträdeslagen den 30 juni 1944 (nr 461) föreskrivs, att arbetsgivare är skyldig att på begäran lämna hembiträde betyg angående anställningen då avtal om arbets-

anställning som avses i lagen sagts upp. Betyget skall innehålla uppgift om anställningens art, anställningstiden, hembiträdets flit, ordning och skicklighet i arbetet och slutligen, där uppsägningen skett av arbetsgivaren, anledningen till uppsägningen. Förbehåll i anställningsavtalet med inskränkning i hembiträdets rätt till betyg är ogiltigt.

Enligt 1 § förordningen den 30 september 1921 (nr 623) angående tjänstgöringsbetyg för sjöfolk skall sjöman, då han avgår från tjänst på fartyg, tilldelas tjänstgöringsbetyg att företes vid sökande av ny anställning till sjöss. Betyg skall utfärdas av befälhavaren enligt formulär, som fastställs av kommerskollegium i samråd med (socialstyrelsen). I 3 § förordningen stadgas att befälhavare i tjänstgöringsbetyget ovillkorligen skall lämna vitsord rörande sjömannens tjänstbarhet och uppförande, varvid blott vitsorden: mycket god (mycket gott), god (gott), nöjaktig (nöjaktigt) och mindre god (mindre gott) får användas. I fråga om uppförande får vitsordet "mindre gott" meddelas endast då sjömannen gjort sig skyldig till svåra eller upprepade tjänsteförseelser. I så fall skall i betyget lämnas fullständiga upplysningar om detta. I fråga om tjänstbarhet kan ytterligare upplysningar utöver det allmänna vitsordet införas i betyget i den mån sjömannen begär det eller befälhavaren finner att det behövs.

Det må påpekas, att arbetsgivaren enligt hembiträdeslagen är skyldig att utfärda tjänstgöringsbetyg blott på begäran av den anställde. Enligt 1 § förordningen om tjänstgöringsbetyg för sjöfolk skall däremot betyg alltid utfärdas till sjöman, som avgår ur tjänst på fartyget och inte på nytt tar anställning på samma fartyg.

3.1.3 Vissa kollektivavtalsbestämmelser

Arbetsgivare inom den enskilda sektorn av arbetsmarknaden har, som tidigare anförts, inte genom generella bestämmelser i författning ålagts någon skyldighet att utfärda tjänstgöringsbetyg till arbetstagare, när anställningsförhållande upphör. I kollektivavtal på både tjänstemanna- och arbetarom-

rådet har dock meddelats bestämmelser, som tillförsäkrar arbetstagare rätt till betyg. Enligt bl. a. mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska industritjänstemannaförbundet ingånget avtal äger anställd rätt till betyg. Det förutsätts för att vitsord beträffande arbetets utförande skall lämnas tjänsteman i tjänstgöringsbetyget, att tjänsteman framställt begäran härom.

De bestämmelser om betyg, som intagits i andra kollektivavtal, innehåller i regel föreskrift om att betyget skall innehålla uppgifter om *tid för antagande och avflyttning* (anställningstidens längd), *sysselsättning* under anställningstiden (redogörelse för arbetsuppgifterna), *uitsord om arbetsskicklighet och uppförande*. I vissa avtal har dessutom bestämts, att uppgift skall lämnas rörande *anledningen till anställningens upphörande*.

Regelmässigt har föreskrivits, att för kortare arbetstid än två månader inte behöver lämnas intyg om arbetsskicklighet (duglighet) och uppförande.

3.1.4 Rättspraxis

Till ledning för att bedöma frågan i vilken utsträckning arbetstagare har rätt till betyg även utan uttrycklig reglering i författning eller kollektivavtal får läggas rättsfall i ämnet. Härvid är HD:s domar av särskilt intresse, eftersom de ger uttryck för det allmänna rättsläget i frågan. AD:s domar redovisar enbart parternas avsikt när visst kollektivavtal slöts. Emellertid har även vissa av AD:s domar så stort allmänintresse, att de medtagits i följande redovisning av rättspraxis.

Även utan direkt stadgande i avtal eller författning har arbetsgivare ålagts att utfärda betyg. (Se t. ex. NJA 1937: 157 s. 495 ff, 1941: 29 s. 115 ff, 1947: 38 s. 129 ff).

Arbetsgivaren kan inte utan stadgande i kollektivavtal ställa särskilda villkor för att utlämna betyg. Han kan således inte utan särskild avtalsbestämmelse vägra att utge betyg av den anledningen att den anställde inte återlämnat handlingar, verktyg e. d., som han använt i arbetet (AD 1951: 27 s.

215 ff; jmf även NJA 1941: 29 s. 115 ff). Så t. ex. har arbetsgivare ålagts skyldighet att utge betyg till försäljare även om denne inte fullgjort sin redovisningsskyldighet gentemot arbetsgivaren. I vissa kollektivavtal har dock som villkor för betyg uppställts, att arbetstagaren skall ha redovisat och avlämnat arbetsgivaren tillhöriga redskap, arbetskläder o. d.

Att skyldighet föreligger för arbetsgivare på den enskilda sektorn av arbetsmarknaden att utfärda betyg, när anställningsförhållande upphör, är således fullt klart. Vad gäller skyldighetens omfattning, dvs. betygets innehåll, den tidpunkt betyget senast skall vara arbetstagaren tillhanda m. m. kan följande utläsas av rättspraxis.

Vad gäller arbetsuppgifterna har arbetsgivaren att ange det väsentliga i den anställdes göromål men kan inte anses vara skyldig att mera ingående precisera de olika åliggandena.

Det rättsfall som refereras i NJA 1947: 38 s. 129 ff behandlar bl. a. frågan om i vilken utsträckning arbetsgivaren är skyldig att i betyget ange den anställdes arbetsuppgifter. I ett arbetsbetyg, som tidigare tilldelats klaganden, hade angivits, att han innehaft anställning som kontorschef och visat sig besitta goda kunskaper i bokföring och därmed sammanhängande göromål. Vid sidan därav hade han även utfört korrespondensarbete på såväl svenska som tyska och engelska och dessutom "varit mycket intresserad av statistik".

Klaganden yrkade i målet bl. a. att arbetsgivaren — ett bolag — skulle förpliktas utfärda ett nytt, fullständigt betyg uttagande de olika göromål han förrättat hos bolaget — därvid särskilt borde anmärkas, att han upprättat bolagets deklaration för såväl ordinarie beskattning som krigskonjunkturskatt.

Hovrätten vars dom fastställdes av HD uttalade, att utredningen utvisade att den anställda gjort upp förslag till bolagets deklaration för taxering till statlig inkomst- och förmögenhetsskatt samt kommunalskatt och att i betyget borde tas in uppgift även om detta arbete. Arbetsgivaren var emel-

lertid inte skyldig att ange arbetsuppgifterna utförligare än som nu nämnts.

I särskilt uttalande anförde referenten av målet, att arbetstagare kunde anses berättigad att påfordra ändring av betyg endast om detta kunde vara att anse som ofullständigt eller uppenbart felaktigt. Eftersom det betyg, som redan utfärdats för klaganden, innefattade riktiga uppgifter om anställningens art och tjänstgöringstiden samt ett värdeomdöme om den anställdes väsentliga arbetsuppgifter, ansåg referenten att arbetsgivaren inte var skyldig att utfärda nytt betyg.

De faktiska uppgifter, som lämnas i ett betyg, måste vara riktiga. En arbetsgivare, som i ett betyg lämnat en felaktig sakuppgift, kan åläggas skyldighet att rätta till denna (AD 1934: 33, s. 149 ff). I gällande kollektivavtal hade bl. a. tagits in en bestämmelse om arbetarens rätt att vid avflyttning få flyttningsbetyg, som innehöll bl. a. uppgift om sysselsättning under anställningstiden. AD fann att arbetsgivaren måste anses ha antagit arbetstagaren som andra kallskänka. Det måste därför anses ha ålegat arbetsgivaren att i det för arbetstagaren utfärdade avflyttningsbetyget ange att denna haft anställning inte som i betyget angivits såsom tredje kallskänka utan såsom andra kallskänka.

I ett annat mål ålåg det enligt gällande riksavtal arbetsgivaren att i avflyttningsbetyget lämna upplysning om arbetarens huvudsakliga sysselsättning under anställningstiden. I infortrat betyg hade arbetstagare betecknats som springpojke. Hans arbetsbetyg borde emellertid ha innehållit upplysning om att han under senare delen av anställningstiden arbetat som hjälpmontör. AD ålade arbetsgivaren att utfärda nytt betyg i enlighet härmed (AD 1946: 34, s. 251 ff).

För det fall att särskild föreskrift inte föreligger i kollektivavtal eller eljest, torde man av rättsfall i ämnet få utgå från att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skall utelämna vitsord i betyget.

Arbetsgivaren kan inte förpliktas att lämna vitsord, som står i strid med hans egen uppfattning om den anställdes duglighet

och uppträdande i arbetet. I det förut nämnda rättsfallet NJA 1947: 38 s. 129 ff lät arbetstagaren-kontorschefen höra åtskilliga vittnen, anställda hos bolaget, vilka uttalade sig om hans åligganden och hans sätt att sköta dem. Underrätten fann utredningen utvisa att kontorschefen vid utförandet av bokföringsarbetet och därmed sammanhängande göromål visat skicklighet, flit och intresse i erkännansvärd grad, att han med flit och intresse fullgjort sina uppgifter som korrespondent och att han i sitt arbete ådagalagt ett hedrande uppträdande. Bland bolagets personal rådde därjämte den uppfattningen, att han även visat skicklighet vid fullgörandet av sina åligganden som korrespondent.

Underrätten fann det för kontorschefen utfärdade betyget vara ofullständigt därutinnan, att det bl. a. inte innehöll de vitsord rörande hans skötsel av arbetsuppgifterna och hans förhållande i övrigt i arbetet, varav han gjort sig förtjänt. Bolaget ålades att utfärda nytt betyg.

Bolaget överklagade och framhöll bl. a., att eftersom betyget skulle utfärdas av bolaget, alltså genom dess firmatecknare, det vore uteslutet att underordnad personal skulle genom sina uttalanden kunna få påverka betygets innehåll.

Hovrätten, vars dom fastställdes av HD, förpliktade bolaget att utfärda nytt betyg för arbetstagaren, innehållande uppgift om anställningstidens längd och om hur han bestritt sina olika åligganden. Hovrätten konstaterade, att det tidigare utfärdade betyget inte innehöll några klara uppgifter om hur kontorschefen bestritt sina olika åligganden. Sådana uppgifter hade det ålegat bolaget att lämna, dock inte efter annan grund än efter bolagets egen uppfattning.

Referenten av målet uttalade bl. a., att utredningen givit vid handen att arbetstagarens kompetens angående bokföring m. m. ävensom hans arbets- och organisationsförmåga gjort honom förtjänt av mycket goda vitsord från bolagets sida. Det betyg, som utfärdats för honom, var emellertid knapphändigt och värdeomdömet föga upplysande. Med hänsyn härtill fann referenten, att

arbetstagaren hade haft fog för sin åtgärd att stämma bolaget och inför domstol förelägga utredning, hur han skött sina arbetsuppgifter och hur han i övrigt förhållit sig under sin anställning.

Vad beträffade arbetstagarens yrkande att få nytt betyg måste emellertid detta bedömas med hänsyn till att en betygsättning av utfört arbete i vart fall måste grundas på betygsutfärdarens personliga uppskattning av den anställde. En arbetstagare kunde för den skull anses berättigad påfordra ändring av betyg endast om detta vore att anse som ofullständigt eller uppenbart felaktigt.

Eftersom det arbetsbetyg som utfärdats innehöll riktiga uppgifter angående anställningens art och tjänstgöringstiden och också ett omdöme i frågan om arbetstagarens väsentliga arbetsuppgift hos bolaget, fann referenten arbetstagarens talan i denna del böra ogillas.

Av det refererade rättsfallet kan utläsas, att domstol principiellt inte anser sig kunna ompröva den värdering av arbetstagare, som ligger till grund för de vitsord, som lämnats honom i betyg, under förutsättning dock att vitsorden lämnats av arbetsgivaren efter bästa förstånd och ärlig uppfattning. Kan det göras sannolikt, att arbetsgivaren mot bättre vetande i avsikt att skada eller vanrykta lämnat uppenbart oriktiga vitsord om arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande, torde han kunna åläggas att ändra vitsorden.

En fråga, där enhetlig rättspraxis inte föreligger och där avtalsreglering är sällsynt, är huruvida uppgift om orsaken till anställningens upphörande kan mot den andra partens vilja medtagas. Viss ledning kan dock kanske hämtas från rättsfall. I NJA 1937: 157 s. 495 ff hade arbetsgivaren i betyget hänvisat till en rättegång mellan honom och arbetstagaren, som hängde samman med anställningsförhållandets upphörande. Efter stämning till domstol yrkade arbetstagaren, att arbetsgivaren skulle förklaras skyldig utfärda betyg med uppgift endast om hur länge han varit i bolagets tjänst, arten av hans tjänsteåligganden och hur han bestritt sina åligganden. Underrät-

ten, vars dom fastställdes av hovrätten och HD, uttalade att arbetsgivaren inte kunde mot sitt bestridande lagligen förpliktas att utfärda tjänstgöringsbetyg, i vilket inte omnämndes de omständigheter under vilka arbetstagaren lämnat sin tjänst.

I det betyg som behandlades i det i AD 1946: 34 s. 251 ff återgivna målet hade arbetsgivaren i avflyttningsbetyget angivit, att arbetstagaren "efter påtryckning av delägare i konkurrentfirma avvek från sin anställning".

AD fann att uttrycket "avvek" i avflyttningsbetyget varit ägnat att inge en felaktig föreställning om vad som förekommit och att uppgiften om påtryckning hade, som utgörande endast ett obestyrt antagande från arbetsgivarens sida, inte heller bort inflyta i arbetsbetyget. Däremot hade arbetsgivaren varit oförhindrad att i betyget upplysa om att någon uppsägning inte förekommit från arbetstagarens sida.

Av de anförda rättsfallen torde kunna dras den slutsatsen, att arbetsgivaren inte kan, om arbetstagaren bestrider det, i betyget införa tvistiga och subjektiva uppgifter om anledningen till anställningens upphörande. Objektivt riktiga orsaker till uppsägning är arbetsgivaren däremot oförhindrad att ta med i betyget.

Vid vilken tidpunkt inträder skyldigheten att utfärda betyg? I de fall allmän domstol förpliktat arbetsgivare att utge betyg har domen regelmässigt inneburit, att denna prestation måste fullgöras inom åtta dagar efter framställning om betyg eller inom åtta dagar från det domen vunnit laga kraft.

Om arbetsgivare underlåter att fullgöra sina skyldigheter i fråga om betyg kan han få vidkännas olika påföljder. Är skyldigheten att utfärda betyg inte reglerad i kollektivavtal kan arbetsgivaren enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler bli skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren, om denne kan visa, att han lidit skada på grund av avsaknaden av betyg (se NJA 1941: 29 s. 119).

Föreligger regler om betyg i kollektivavtal är kollektivavtalslagens skadeståndsregler tillämpliga. Utöver skadestånd för ska-

da av rent ekonomisk art, som arbetstagaren lidit genom att han saknat betyg eller genom att betyget varit felaktigt eller ofullständigt, kan arbetsgivaren dömas till ideellt skadestånd för avtalsbrott. Skadeståndsansvaret är således här i princip oberoende av huruvida arbetstagaren eller hans organisation lidit ekonomisk förlust eller inte. I rättsfallet AD 1946: 34 s. 257 dömdes arbetsgivare att för underlåtenhet att enligt kollektivavtalet utfärda betyg utge skadestånd med 200 kronor att fördelas lika mellan vederbörande avdelning av personalförbundet och arbetaren och i rättsfallet AD 1958: 21 s. 199 ff förpliktades arbetsgivaren att, bl. a. för åsidosättande av avtalsenlig skyldighet att utfärda betyg, utge allmänt skadestånd på 500 kronor.

Arbetsgivare, som vägrar att fullgöra sina skyldigheter i fråga om betyg, kan vidare vid vite förpliktas därtill av arbetsdomstolen, om skyldigheten är reglerad i kollektivavtal, och eljest av allmän domstol.

Det bör vidare understrykas, att osanna uppgifter i betyg kan medföra skadeståndsskyldighet och i vissa fall även straffansvar enligt brottsbalken, nämligen för osant intygande enligt 15 kap. 11 § och möjligen även för ärekränkning i extrema fall enligt 5 kap. 1 eller 3 §.

3.2 Statsförvaltningen

3.2.1 Historik

I den offentliga förvaltningen har i olika sammanhang utfärdats föreskrifter, som direkt ålagt vederbörande myndighet skyldighet att utfärda betyg för personal i dess tjänst. Exempel på sådana föreskrifter lämnas i det följande.

Den som på 1700-talet sökte *klockare-tjänst* hade att till ansökningshandlingarna foga ett betyg med vitsord över bl. a. ärlighet, flit, uppförande, skicklighet, skriv- och läskunnighet samt förmåga att undervisa allmogens barn.

Enligt 1865 års stadga för rikets allmänna elementarläroverk 59 § krävdes, att den som sökte *lärtjänst* till ansökningshandlingarna lade ett "wederbörligt tjänstgö-

ringsbetyg” om han tidigare varit anställd hos annan myndighet än den som tillsatte tjänsten i fråga.

Enligt 1852 års statuter för universiteten i Uppsala och Lund ägde *lärare och tjänstemän vid dessa universitet* rätt att på begäran erhålla tjänstgöringsbetyg. Enligt 35 § i statuterna skulle Consistorium majus, då lärare eller tjänsteman begärde ”wittnesbörd öfwer sitt tjensteförhållande”, bestämma detta till innehållet och låta utfärda det genom rektor.

Åtskilliga myndigheter har vidare sedan gammalt utfärdat föreskrifter och anvisningar om betyg i samband med tjänstetillsättningar. Så t. ex. föreskrevs i *lantmäteristyrelsens* cirkulär nr 2 av 1864 bl. a., att vid befordran och transport borde föreligga ett ”tjenstebetyg”. Betyget skulle innehålla vitsord över den anställdes skicklighet, flit och uppförande. Det må anmärkas att rätt till tjänstgöringsbetyg vid anställningens upphörande dock inte reglerades.

Skyldighet för myndighet att på begäran utfärda tjänstgöringsintyg åt tjänstemän behandlades av *1948 års förhandlingsrättskommitté* i betänkande angående stats- och kommunaltjänstemäns förhandlingsrätt (SOU 1951: 54). Kommittén förordade, att offentlig tjänsteman borde tillerkännas rätt till intyg över anställning. Enligt 21 § förslaget till lag om offentliga tjänstemän skulle offentlig tjänsteman ha rätt att på begäran ”av den myndighet, under vilken tjänsten hör, få intyg om anställningstidens längd och anställningens art”. Om tjänstemannen krävde det skulle intyget, ”därest anställningen varat minst sex månader, därjämte innehålla vitsord över tjänstemannens i arbetet visade skicklighet, flit och uppförande och om anställningen skulle upphöra, uppgift om orsaken härtill”.

I speciell motivering till bestämmelsen uttalade kommittén, att det ålåg myndigheten att utfärda ifrågavarande intyg närhelst det begärdes, alltså även utan sammanhang med uppsägning eller eljest förestående upphörande av anställningsförhållandet. Regeln motiverades med att tjänsteman kunde behöva ett arbetsbetyg för att under hand

höra sig för om ny anställning. Om anställningen upphörde skulle tjänstemannen kunna begära, att anledningen härtill angavs i intyget.

Förhandlingsrättskommitténs förslag föranledde inte någon statsmakternas åtgärd.

Frågan aktualiserades av *besvärssakkunniga* i deras yttrande den 27 mars 1954 över förslag till allmän verksstadga. I förslaget föreskrevs skyldighet för myndighet att på begäran till befattningshavare utfärda sådant betyg, att därav kunde hämtas ledning för bedömning av hans förtjänst och skicklighet. Enligt de sakkunniga förelåg sådan skyldighet inte enligt gällande rätt. Besvärssakkunniga hänvisade som stöd för detta uttalande till ett i NJA 1931: 112 s. 367 ff redovisat rättsfall till vilket utredningen återkommer i det följande.

Besvärssakkunniga föreslog att föreskriften skulle erhålla följande lydelse i den blivande verksstadgan: ”Myndighet har att på begäran av befattningshavare utfärda betyg angående hans tjänstgöring hos myndigheten.” Vid den vidare behandlingen av förslaget till ny verksstadga ändrades i statsrådsberedningen ordet ”betyg” till ”intyg”.

Genom föreskrift i 21 § *allmänna verksstadgan* den 7 januari 1955 (nr 3) ålades myndighet skyldighet att på begäran av tjänsteman utfärda intyg angående hans tjänstgöring hos myndigheten.

3.2.2 Gällande författningsbestämmelser och av Kungl. Maj:t i annan ordning utfärdade föreskrifter

Några generella författningsbestämmelser om betyg har inte utfärdats. Däremot har föreskrifter om betyg meddelats inom vissa avgränsade förvaltningsområden.

Beträffande *tingsnotarie* finns bestämmelser i 52 § domsagostadgan den 11 juni 1943 (nr 290) och 39 § rådhusrättsstadgan den 4 december 1964 (nr 857). Enligt dessa bestämmelser är häradshövding resp. borgmästare skyldig att utfärda betyg över tingsnotaries tjänstgöring, dock först sedan begäran om betyg framställts av denne. Även på begäran av hovrätt skall betyg utfärdas. Närmare bestämmelser om betygets

utformning och innehåll har inte meddelats.

För *polispersonal* saknas av Kungl. Maj:t utfärdade bestämmelser om tjänstgöringsbetyg. Däremot har rikspolisstyrelsen på Kungl. Maj:ts uppdrag utarbetat och fastställt provisoriska bestämmelser om bl. a. kontinuerlig personbedömning och vitsordsgivning för viss polispersonal.

För *fast anställt underbefäl och meniga inom försvaret* har i Kungl. Maj:ts beslut den 30 april 1948 meddelats bestämmelser om tjänstgöringsbetyg. Betyg skall utgöra ett huvudsakligen för den civila arbetsmarknaden avpassat vitsord. Närmare redogörelse för dessa betyg lämnas i bil. 2.

För flertalet *officerare på aktiv stat* vid samtliga försvarsgrenar samt för viss annan militär och civilmilitär personal gäller sedan åtskilliga år tillbaka särskilda bestämmelser om kontinuerlig vitsordsgivning. Vitsorden är avsedda främst att ge underlag för bedömning av vederbörande officers lämplighet för befordran till annan befattning. Se härom närmare bil. 2. Genom Kungl. Maj:ts beslut den 19 december 1968 har särskild sakkunnig tillkallats med uppdrag att utreda befordringsförfarandet m. m. inom krigsmakten.

Genom beslut den 15 december 1961 föreskrev Kungl. Maj:t med upphävande av tidigare i ämnet utfärdat cirkulär den 5 juni 1936 till *länsstyrelserna* att med tillämpning från och med den 1 januari 1962 samtliga länsstyrelser skall vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg använda formulär av den lydelse den till cirkuläret fogade bilagan utvisar. Samtidigt föreskrevs, att tjänstgöringsbetyg alltid skall bifogas ansökan till ledigförklarad tjänst eller ledigförklarat förordnande inom landsstaten. Även vid besvär i tillsättningsärenden skall enligt dessa föreskrifter tjänstgöringsbetyg för såväl klaganden som den som utsetts till innehavare av tjänsten fogas till handlingarna, om så inte redan skett.

Närmare redogörelse för betygsystemet hos länsstyrelserna lämnas i bil. 2.

I 8 kap. 5 § skolstadgan den 6 juni 1962 (nr 439) föreskrivs, att *lärare* äger att av

rektor erhålla tjänstgöringsbetyg. Detta skall utfärdas inom två veckor efter det betyget begärts. För icke-ordinarie lärare, som tjänstgjort högst 60 dagar under läsåret, får rektor i stället för tjänstgöringsbetyg utfärda intyg om tjänstgöringens art och omfattning. Betyg avfattas enligt skolöverstyrelsens formulär med anvisningar.

I skolstadgan saknas bestämmelser om rätt till tjänstgöringsbetyg för skolledare. Till skillnad från vad som gäller för skolledare underkastade skolstadgan har *rektor vid folkskoleseminarium och konstfackskolan* genom särskilda bestämmelser (153 § stadgan för folkskoleseminarierna den 30 juni 1958, nr 427, resp. 104 § Kungl. Maj:ts beslut den 29 juni 1953 med provisorisk stadga för konstfackskolan) erhållit rätt till tjänstgöringsbetyg. Detta utfärdas av skolöverstyrelsen.

Vid tillsättning av vissa lärartjänster tillämpas särskilda regler för meritvärdering. Anvisningar härom har genom olika beslut utfärdats av skolöverstyrelsen med stöd av bestämmelserna i (allmänna skolstadgan) och efter särskilt Kungl. Maj:ts bemyndigande. Anvisningar har sålunda utfärdats för meritvärdering vid tillsättning av vissa lärartjänster vid det obligatoriska skolväsendet samt vid allmänna läroverk, högre kommunala skolor och kommunala gymnasier.

Olika befordringsgrunder tillämpas. Vid tillsättning av exempelvis ordinarie lärartjänst sker meritvärdering enligt befordringsgrunderna "undervisningsskicklighet och nit", "kunskaper och färdigheter som hör till tjänsten eller eljest kan vara av betydelse vid tjänstens utövande" samt "längden av väl vitsordad tjänstgöring".

Eftersom olika vitsordssystem gäller inom olika utbildningsanstalter evalveras meriterna i talvärden.

Enligt 36 § *statstjänstemannastadgan den 3 december 1965 (nr 601)* och 44 § *stadgan den 3 december 1965 (nr 602)* om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. är myndighet skyldig att på begäran av tjänsteman utfärda intyg angående hans tjänstgöring hos myndigheten. Sistnämnda stadga är till-

lämplig i den mån Kungl. Maj:t så förordnar. För närvarande är stadgan tillämplig på bl. a. lärare, präster och kyrkomusiker.

36 § statstjänstemannastadgan och 44 § kommunaltjänstemannastadgan torde inte ålägga myndighet vidsträcktare skyldighet än att utfärda tjänstgöringsintyg. Någon rätt för tjänsteman att erhålla vitsord rörande person och prestationer lär inte kunna grundas på dessa bestämmelser.

3.2.3 Av vissa myndigheter fastställda regler i fråga om tjänstgöringsbetyg

Inom flertalet förvaltningsområden gäller att vederbörande myndighet genom av myndigheten utfärdade bestämmelser i arbetsordning eller i annan form bestämt, att betyg skall utfärdas efter begäran av den anställda.

Vid *televerket* gäller att tjänstgöringsbetyg i princip utfärdas endast i samband med anställningshavarens avgång ur televerkets tjänst. Vitsord beträffande tjänsteman lämnas först om anställningen varat minst sex månader.

Anställda inom *postverket* har tillerkänts rätt till tjänstgöringsbetyg, dock endast för användning utom postverket. Betyg kan utfärdas för tjänstemän även under pågående tjänstgöring.

För *försvarets* anställda saknas generella bestämmelser om betyg för andra personalgrupper än fast anställt underbefäl och meniga (se härom 3.2.2). Varje försvarsgrenschef kan i övrigt själv utfärda bestämmelser om tjänstgöringsbetyg. Hittills har sådana bestämmelser meddelats endast inom flygvapnet och enbart för civila tjänstemän som varit anställda vid flygvapnet minst sex månader. Officer, underofficer och civilmilitär befattningshavare i motsvarande tjänsteklass, som av särskild anledning önskar erhålla tjänstgöringsbetyg, har att med angivande av skälen härför vända sig till chefen för flygvapnet.

Vissa myndigheter, exempelvis *rikets allmänna kartverk*, *riksrevisionsverket* och *statskontoret*, har genom uttryckliga beslut

föreskrivit att tjänstgöringsbetyg inte skall utfärdas.

3.2.4 Utslag i högsta domstolen och vissa JO- och MO-uttalanden

Även om, som framgår av det föregående, generella bestämmelser om skyldighet att utfärda tjänstgöringsbetyg inte föreligger för arbetsgivare inom statsförvaltningen har i olika sammanhang frågan huruvida rätt till betyg ändå föreligger för statstjänsteman diskuterats under senare år.

Den allmänna uppfattningen torde intill senaste tid ha varit att sådan tjänsteman saknat rätt till tjänstgöringsbetyg såvida inte särskild föreskrift meddelats härom. För denna uppfattning har åberopats ett i det föregående omnämnt rättsfall (NJA 1931: 112 s. 367 ff).

I nämnda mål yrkade en tjänsteman i riksräkenskapsverket att erhålla sådant betyg över tjänstgöringen i verket, att därav "kunde hämtas ledning för bedömning av hans förtjänst och skicklighet". I instruktionen för riksräkenskapsverket föreskrevs (17 §) att i plenum skulle behandlas bl. a. ärenden som angick tjänstebetyg. I december 1928 beslöt verket att betygen fr. o. m. januari 1929 "icke vidare skulle innehålla något uttalande rörande vederbörandes välförhållande i tjänsten". Förenämnde tjänsteman anhöll i mars 1929 om sådant tjänstgöringsbetyg att därav kunde hämtas ledning för bedömning av hans förtjänst och skicklighet. Verket avlog framställningen. Sedan Kungl. Maj:t lämnat tjänstemannens besvär över beslutet utan bifall, stämde han verket till Stockholms rådhusrätt. Kronan framhöll i målet, att något generellt stadgande om rätt för ämbets- eller tjänstemän att erhålla betyg rörande utövad tjänst inte fanns vare sig i lag eller i allmänna förordningar. Käromålet borde ogillas. Tjänstemannen genmälde, att rättsförhållandet mellan en privat arbetsgivare och de hos honom anställda funktionärerna torde i väsentlig utsträckning vara vägledande för bedömning av rättsförhållandet mellan staten och dess tjänstemän. I praxis torde rätten för en privatanställd att erhålla tjänst-

göringsbetyg vara erkänd. Samtliga instanser ogillade talan. Domstolarna utgick därvid från att det varken i lag eller annan författning fanns något generellt stadgande om rätt för tjänsteman i allmän befattning att få betyg. Inte heller kunde till stöd för förefintligheten av sådan rätt åberopas vedertagen praxis.

En ledamot av HD anförde avvikande mening mot HD:s dom och uttalade, att vid den tidpunkt tjänstemannen erhöll sin tjänst i riksräkenskapsverket enligt hävdvunnen praxis gällde att befattningshavare i motsvarande tjänsteställning vid statens verk ägde att på begäran få tjänstebetyg, varmed måste förstås ett intyg, som angav hur befattningshavaren enligt verkets mening förhållit sig i tjänsten. Att något undantag inte avsetts skola gälla för riksräkenskapsverket framgick därav, att i samtliga för verket utfärdade instruktioner föreskrivits, att ärenden angående tjänstebetyg skulle behandlas i plenum. Ledamoten fann därför, att tjänstemannen i fråga hade rätt att på begäran erhålla tjänstebetyg och att denna rätt inte kunde berövas honom utan hans samtycke.

Frågan om rätten till tjänstgöringsbetyg behandlades vid allmänna verksstadgans tillkomst. I samband med prövning av frågan om innebörden av allmänna verksstadgans föreskrift om skyldighet för myndighet att på begäran av tjänsteman utfärda intyg angående hans tjänstgöring hos myndigheten erinrade MO (MO 1961: 22, s. 161 ff), bl. a. om besvärssakkunnigas i det föregående omnämnda yttrande den 27 mars 1954 över förslag till allmän verksstadga. Enligt besvärssakkunniga syntes skyldighet att utfärda betyg inte föreligga enligt gällande rätt. Till stöd för uttalandet hänvisade besvärssakkunniga till nyssnämnda rättsfall (NJA 1931: 112 s. 367 ff).

MO erinrade om att besvärssakkunniga i yttrandet förordade att i den tilltänkta verksstadgan skulle föreskrivas skyldighet för vederbörande myndighet att på begäran till befattningshavare utfärda betyg.

En föreskrift av den sakliga innebörd som

besvärssakkunniga föreslagit intogs i ett överarbetat förslag till verksstadga.

Då i december 1954 korrektivet till denna version av verksstadgan granskades inom statsrådsberedningen ändrades ordet "betyg" till "intyg". Enligt MO:s uppfattning avsågs med denna omredigering en saklig ändring av de sakkunnigas förslag. Därmed måste ha åsyftats, att myndigheterna inte skulle åläggas ovillkorlig skyldighet att utfärda betyg. MO stödde sin uppfattning dels på att, när besvärssakkunniga förordade att för myndighet borde föreskrivas skyldighet att utfärda sådant betyg rörande vederbörande befattningshavares tjänstgöring att därav kunde hämtas ledning även för bedömning av hans skicklighet, besvärssakkunniga inte uttryckt denna inställning på annat sätt än att i den föreslagna författningstexten använts uttrycket "betyg" och dels på att just det föreslagna uttrycket "betyg" vid den slutliga omredigeringen ändrades till "intyg".

I vissa avgöranden rörande skyldighet för myndighet att på begäran till anställd utfärda tjänstgöringsbetyg har JO, under inflytande av den arbetsrättsliga utvecklingen under senare år inom statsförvaltningen, kommit fram till en annan uppfattning om myndighets skyldighet att utfärda betyg. I ett av dessa ärenden (JO 1967: 28 s. 357 ff: "Fråga om det förelåg skyldighet för polismästare att utfärda tjänstgöringsbetyg för person som slutat anställning vid polisverket 8 år tidigare") erinrade JO inledningsvis om bestämmelsen i 36 § statstjänstemannastadgan om myndighets skyldighet att på begäran av tjänsteman utfärda intyg om hans tjänstgöring hos myndigheten och om att någon skyldighet att utfärda betyg inte föreskrivits. Bestämmelsen hade i sakligt hänseende oförändrad överförts från verksstadgan till statstjänstemannastadgan. JO hänvisade till MO:s ovan redovisade tolkning av stadgandets innebörd. Bestämmelsen kunde inte anses ålägga myndigheten någon ovillkorlig skyldighet att i utfärdade tjänstgöringsuppgifter på begäran medtaga av myndigheten uttalat omdöme rörande

tjänstemannens tjänsteutövning för bedömande av hans förtjänst och skicklighet. Inte heller torde enligt JO skyldighet att utfärda tjänstgöringsbetyg av det slag, varom vore fråga, kunna grundas på annan i författning meddelad föreskrift. Därmed var dock, menade JO, inte sagt att sådan skyldighet över huvud inte skulle föreligga.

Frågan om statstjänstemans rätt till tjänstgöringsbetyg syntes nämligen numera kunna regleras i avtal. I den mån så inte skett torde följaktligen i princip allmänna civilrättsliga regler bli tillämpliga. Enligt arbetsrättslig praxis, framhöll JO, anses en arbetsgivare skyldig att på den anställdes begäran vid anställningens upphörande utfärda tjänstgöringsbetyg med uppgift om tjänstetiden, arbetsuppgifterna, tjänstbarheten och anledningen till anställningens upphörande. Denna skyldighet torde, uttalade JO — även om praxis beträffande skyldighetens omfattning var skiftande — redan iakttagas på de flesta håll inom statsförvaltningen.

Det bör tilläggas att JO i det aktuella ärendet fann skyldighet att utfärda betyg inte föreligga med hänsyn till den avsevärda tid som förflutit efter anställningens upphörande.

Även i vissa senare avgjorda ärenden rörande tjänstgöringsbetyg har JO principiellt uttalat sig om tjänstemans rätt att erhålla betyg. I samband med ett den 14 februari 1969 meddelat beslut i anledning av klagomål av tjänsteman rörande utformningen av tjänstgöringsbetyg framhöll JO, att frågan om statstjänstemans rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg numera torde, i och med att statstjänstemannalagen den 3 juni 1965 trätt i kraft den 1 januari 1966, kunna regleras mellan parterna genom avtal. I den mån avtal inte träffats härom, finge i princip allmänna civilrättsliga regler antagas vara tillämpliga. Enligt fast praxis fick en arbetsgivare anses skyldig att på den anställdes begäran vid anställningens upphörande utfärda tjänstgöringsbetyg med uppgift om tjänstetiden, arbetsuppgifterna, tjänstbarheten och anledningen till anställningens upphörande.

Vidare har JO i ett den 3 juni 1969 meddelat beslut i anledning av klagomål angående beslut om uppsägning m. m. uttalat, att enligt hans mening av 3 § statstjänstemannalagen framgår, att myndighets skyldighet att utfärda tjänstgöringsbetyg kan regleras genom avtal. Några regler i detta avseende torde enligt JO dock inte ha kommit till stånd. Sedan JO erinrat om att särskild utredning numera tillsatts för att utreda frågan om normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen framhöll JO, att det vid sådant förhållande syntes naturligt att tills vidare ledning hämtades av den praxis, som förelåg beträffande privat arbetsgivares skyldighet att utfärda betyg. Såvitt angick frågan om betygens innehåll fick, uttalar JO, anses gälla, att arbetsgivaren är pliktig att ange, förutom anställningstiden och arbetsuppgifterna, vitsord och yrkesskicklighet och uppförande samt uppgift rörande anledningen till anställningens upphörande.

I sammanhanget bör även framhållas, att i skriften "I statens tjänst" (1966) författaren (numera ställföreträdande JO Bertil Wennergren) hävdar, att frågan om tjänstemans rätt till tjänstgöringsbetyg när anställningsförhållande upplösts genom uppsägning inte torde vara undantagen från avtalsområdet. I den mån särskilda regler inte avtalas härom, torde därför tjänsteavtalsrätten vara normerande. Enligt fast rättspraxis på detta rättsområde är, säger författaren, arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran utfärda betyg med uppgift om tjänstetiden, arbetsuppgifterna, tjänstbarheten och anledningen till anställningens upphörande.

Av visst intresse i sammanhanget är vidare, att arbetstagare inom den statliga förvaltningen, som inte är tjänstemän, genom ramavtal mellan statstjänarkartellen och statens avtalsverk uttryckligen tillerkänts rätt till arbetsbetyg vid avgång från anställning som varat minst två månader. Betyget skall innehålla uppgift om anställningstid, huvudsaklig sysselsättning och

vitsord om uppförande och arbetskunnighet.

Även om en rätt till tjänstgöringsbetyg numera torde föreligga inom statsförvaltningen är som framgår av det sagda denna till sin natur och omfattning inte helt klar.

Tjänstgöringsbetyget används som *prognosinstrument*, d. v. s. som vägledning för en blivande arbetsgivare när denne bedömer en sökandes kvalifikationer i samband med beslut om anställning, som *merithandling* vid sökande av arbete m. m. (anställning, uppdrag, tillträde till viss utbildning, stipendium o. s. v.) och som *besked till den anställde* om hans arbetsprestationer.

För en arbetsgivare utgör tjänstgöringsbetyget ett prognosinstrument, ett urvalsmedel vid nyanställning. Andra hjälpmedel för att bedöma en anställningssökande är betyg över genomgången utbildning, anställningsintervjuer, test och referenser.

Tjänstgöringsbetyget är således ett av flera urvalsinstrument. Om tjänstgöringsbetyget utformas systematiskt och ger en fyllig bild av den anställde, kan det tillmätas stor betydelse.

På vissa håll inom den offentliga förvaltningen betraktas betyget för närvarande främst som en merithandling. Åtskilliga anställda ser också betyget som en handling tillkommen i deras intresse för att — om goda vitsord lämnas — kunna användas vid sökande av anställning m. m. men eljest läggas åt sidan. Detta sätt att se på betygen har utan tvivel, i vart fall tidigare, i viss mån påverkat myndigheterna när formulär och bestämmelser för betyg fastställts. Det har bidragit till att vissa av de typer av

betyg, som nu används inom förvaltningen, kommit fram. Sådana betyg inskränks till en kort beskrivning av arbetsuppgifterna och en sammanfattande bedömning av den anställde och hans arbetsprestationer. Negativa vitsord lämnas sällan eller aldrig. Är anledningen till tjänstemannens avgång från anställningen att söka i för honom ofördelaktiga omständigheter anges inte orsaken till avgången eller också omskrivs den.

Betyget syftar också till att utgöra ett besked i skriftlig form av arbetsgivaren om den anställde och hans arbetsprestationer, som kan tjäna som vägledning för den anställde i hans tjänsteutövning och vid valet av fortsatta arbetsuppgifter. I detta syfte är betyget av värde för den anställde både under pågående anställning och i samband med byte av anställning.

I den allmänna debatten har på senare tid från principiella utgångspunkter riktats kritik mot att tjänstgöringsbetyg används i arbetslivet. Kritiken synes grundas främst på åsikten att den bedömning av person och prestationer, som förutsätts för utfärdandet av vitsord, innebär ett intrång i eller kränkning av den personliga integriteten. Urval till olika arbetsuppgifter bör enligt denna åsiktsriktning över huvud taget inte grundas på en värdering av förmåga och egenskaper.

Utredningen vill här till uttala att stadgan-
det i 28 § RF, att vid tjänstetillsättning av-
seende skall fästas endast vid de sökandes
”förtjänst och skicklighet” — varvid ”för-
tjänst” i praktiken avser det antal tjänsteår
sökanden kan åberopa, medan ”skicklighet”
syftar på sökandens utbildning, yrkesskick-
lighet, karaktärsegenskaper, prestationsför-
måga m. m. — förutsätter att tillsättnings-
myndigheten har möjlighet att bilda sig upp-
fattning om den sökandes kvalifikationer
även i andra avseenden än vad gäller hans
tidigare anställningstid. Med hänsyn till den-
na bestämmelse är inom den egentliga stats-
förvaltningen en bedömning av kunnighet,
prestationsförmåga m. m. ett ofrånkomligt
led vid tjänstetillsättning.

Det bör framhållas, att en sådan bedöm-
ning är av värde inte enbart för arbetsgiva-
ren. Det är självfallet av största betydelse
även för arbetstagaren att få arbetsuppgif-
ter som ligger inom ramen för hans förmå-
ga. En bedömning av hans egenskaper och
förmåga underlättar eller gör det över hu-
vud taget möjligt att ge honom lämpliga ar-
betsuppgifter.

Olika uppfattningar kan självfallet råda
om det effektivaste och säkraste sättet att
inhämta underlag för en bedömning av sö-
kande till anställning. Vid sidan av ovan-
nämnda, principiella kritik mot tjänstgö-
ringsbetygen görs det från andra håll då och
då gällande, att betygen inte har någon stö-
re, praktisk betydelse i anställningsförfaran-
det, i varje fall knappast ett värde som står
i proportion till det administrativa arbetet
med betygen. Andra urvalsmetoder än en
värdering av de mestadels summariska upp-
gifter som lämnas i betyg ger, säger man,
säkrare underlag för bedömning av en sö-
kandes kapacitet. Referenstagningar och an-
ställningsintervjuer förekommer numera i
allmänhet vid tjänstemannaanställning. I
ökande utsträckning används även test.

Uppfattningen om tjänstgöringsbetygens
begränsade värde grundas både på en mer
eller mindre berättigad misstro mot betygen
som en objektiv och rättvisande informa-
tionskälla och på en motsvarande tilltro till
möjligheterna att genom övriga urvalsmeto-

der få mera objektiva — positiva och nega-
tiva — uppgifter om den sökande som ar-
betskraft och person.

Många av de tjänstgöringsbetyg, som nu
utfärdas i den offentliga förvaltningen, upp-
fyller inte heller godtagbara krav på vare
sig innehåll eller utformning. Tillräckliga
uppgifter inhämtas inte för en noggrann be-
skrivning av arbetsuppgifterna. Betygen är
ofta summariskt avfattade och har ringa in-
formationsvärde redan vad gäller de faktis-
ka, icke-värderande uppgifterna om arbets-
åligganden.

Tjänstgöringsbetygen skulle säkerligen vä-
ga tyngre vid beslut i personalfrågor, om
inte också den skiftande utformningen av
betygen och den ofta osystematiska bedöm-
ningen av tjänstemannen och hans presta-
tioner i hög grad minskade värdet av de
upplysningar som betygen förmedlar.

Av det material, som utredningen inhämtat
från olika myndigheter, framgår, att vitt
skiftande regler gäller och olika praxis rå-
der i fråga om vad som skall bedömas i be-
tygen. Det sätt på vilket omdömet om den
anställda och hans arbete uttrycks varierar
ofta. Hos vissa myndigheter tillämpas en be-
tygsättning där ett relativt stort antal egen-
skaper åsätts vitsord. Hos det stora flertalet
myndigheter är bedömningen knapphändig-
are och har inskränkts till ett fåtal sam-
manfattande värderingar av den anställdes
arbete. Ofta bedöms endast den anställdes
”skicklighet”, ”nit”, ”ordning” och ”upp-
förande”. Åter andra myndigheter begrän-
sar vitsorden till ett minimum (”N. N. har
sig i övrigt väl förhållit”) eller utelämnar
helt vitsorden — tjänstgöringsbetygen sam-
manfaller där begreppsmässigt med tjänst-
göringsintygen.

De inom förvaltningen i allmänhet tilläm-
pade vitsorden är också alltför ofta oklara
till innebörden. Hos olika myndigheter läggs
skiftande betydelse in i samma uttryck. Där-
utöver gäller inom förvaltningen vitt skilda
system i fråga om vitsordsskala.

Både denna brist på enhetlighet i betygs-
innehållet och avsaknaden av en generell
användbar bedömningsmetodik, med vars
hjälp vitsorden kan göras jämförbara, har

från olika håll förts fram som argument mot att tjänstgöringsbetygen behålls.

Visst kan det vara av något värde för en blivande arbetsgivare att ta del av ett mera allmänt hållet betyg. Men särskilt vid tillsättning av befattning med speciella arbetsuppgifter kan ett sådant betyg av tidigare arbetsgivare ge endast begränsad vägledning. Och man riskerar också att goda, i och för sig befogade vitsord, kan leda till att en för en viss befattning helt olämplig person anställs, till skada för både arbetsgivaren och den anställde själv. Säkrare underlag anses kunna inhämtas genom referenstagningar och intervjuer eftersom genom sådana mer eller mindre informella metoder mera utförliga och ärliga uppgifter om sökandena bedöms kunna erhållas.

I praktiken dokumenteras sällan uppgifter, som lämnas genom referenser. Skulle tjänstgöringsbetyg inte längre utfärdas måste anställningsbesluten i många fall grundas enbart på referenser och anställningsintervjuer. Rättssäkerheten kräver då i vart fall att referenserna dokumenteras. (Om referenser och dokumentation av referenser, se nedan kap. 7).

En sådan utveckling skulle leda till att de nuvarande tjänstgöringsbetygen ersattes av ett nytt slags betyg av lägre dignitet — dokumenterade referenser — med ett ännu mer skiftande innehåll och med en ännu mindre systematisk utformning än nuvarande betyg. Det skulle också innebära en fara för ett oreglerat utlämnande av uppgifter, varvid det skulle vara mycket svårt att upprätthålla det krav på objektivitet som man av ålder velat hävda inom statsförvaltningen.

Det är utredningens uppfattning, att referenser och andra urvalsinstrument svårigen kan tillfredsställande ersätta tjänstgöringsbetygen. Å andra sidan torde tjänstgöringsbetygen knappast kunna utformas så att de gör referenser överflödiga. Utredningen återkommer härtill längre fram.

De kompletterande upplysningar som i form av referenser kan behöva lämnas om vederbörande tjänsteman bör rimligen anknytas till betygsuppgifterna. Referenserna

kan knappast avvika i högre grad från dessa utan att sanningshalten i betygsutfärdarens eller referenslämnarens uppgifter måste ifrågasättas. Betyget fungerar därigenom också som referenskontroll, varvid referenserna tilldelas den roll de bör ha: att utgöra en komplettering av vissa punkter i betyget där den blivande arbetsgivaren önskar utförligare uppgifter.

Trots de brister, som alltid måste vidlåda ett betygsystem, kommer enligt utredningens uppfattning tjänstgöringsbetyg att för överskådlig framtid utgöra ett nödvändigt urvalsinstrument i personaladministrationen. Utredningen har därvid grundat sin uppfattning särskilt på de anställdas berättigade krav på rättssäkerhet.

Enligt utredningens uppfattning måste därför tjänstgöringsbetyg även i fortsättningen komma till användning i den statligt reglerade förvaltningen.

Åtgärder bör emellertid vidtagas, som så långt möjligt tillgodoser de krav, som från olika håll framställts både på förbättringar i fråga om betygens innehåll och på enhetlighet i utformningen.

Utredningen lägger därför nedan (kap. 6 *Betygens innehåll*) fram förslag som syftar till att öka betygens betydelse. Tyngdpunkten läggs på kravet, att betyget skall lämna en utförlig redovisning för de faktorer som är klart objektivt konstaterbara, nämligen arbetsuppgifterna. Utredningen föreslår vidare, att klart definierade egenskaper (slag av förmåga) skall bedömas och betygsättas. Enhetliga regler föreslås gälla. Även i fråga om vitsordsskalans konstruktion och tillämpning föreslår utredningen enhetliga regler. Betygen torde härigenom bli mera upplysande och objektiva än som i allmänhet hittills varit fallet. Med väsentliga uppgifter om tjänstemannen och hans arbete — grundade på en omsorgsfull bedömning av hans person och prestationer — samt med en mera systematisk utformning än som hittills i regel varit fallet bör betygen i fortsättningen kunna spela en betydligt större roll än för närvarande som vägledning (som prognosinstrument) vid beslut i personalärenden.

Kan tjänstemannen lämnas goda vitsord utgör betyget samtidigt också en värdefull merithandling. Även i fortsättningen kommer betyget att därutöver ha sitt givna värde som ett auktoritativt besked av arbetsgivaren till den anställde om dennes sätt att fullgöra sina tjänsteåligganden.

Om det sålunda fordras att betyg utarbetas omsorgsfullare, innebär det mer arbete för dem, till vilkas uppgifter det hör att utforma och utfärda betyg. Om arbetet kan te sig som i viss mån betungande för myndigheten kompenseras det dock av att — om kravet på utförligare och mer omsorgsfullt utarbetade betyg konsekvent upprätthålls över hela den statliga och statligt reglerade förvaltningen — även myndigheten i sin tur erhåller ett säkrare underlag för beslut vid sådana tjänstetillsättningar, där tjänstemän från andra myndigheter anmält sig som sökande.

5.1 Rätten till tjänstgöringsbetyg bör uttryckligen fastslås

Rätten till tjänstgöringsbetyg för tjänsteman inom det statligt reglerade området är till sin natur och omfattning inte helt klar. Som ovan framhållits har dock utvecklingen under senare år gått mot en klarare fastslagen rätt även för statens tjänstemän att få tjänstgöringsbetyg. Särskilt har JO:s uttalanden i vissa ärenden bidragit härtill.

Utredningen finner det angeläget, att det uttryckligen slås fast att tjänsteman i statsförvaltningen skall vara berättigad att under vissa förutsättningar erhålla tjänstgöringsbetyg.

De offentliga tjänstemännens rätt till tjänstgöringsbetyg och omfattningen av denna rätt torde principiellt vara avtalsbar. Däremot torde 3 § statstjänstemannalagen lägga hinder i vägen för en avtalsreglering av det administrativa förfarandet vid utfärdandet av tjänstgöringsbetyg, så t. ex. vad gäller ordningen för inhämtande av vitsordsunderlag, utformningen av blanketter och handläggningen i övrigt av betygsärenden hos myndigheterna.

Frågan huruvida regleringen av betygsrätten skall ske genom kollektivavtal eller genom beslut av arbetsgivaren måste lösas i samråd mellan parterna.

Om betygsfrågan anses böra i tillämpliga delar regleras genom avtal, bör i författningsväg eller liknande ordning meddelade

föreskrifter om betyg, som är av avtalsbar natur, upphävas. Erforderliga bestämmelser bör då intas i kollektivavtal.

De administrativa anvisningar rörande ordningen för betygens utfärdande o. d., som vid en avtalsreglering av betygsrätten kan visa sig erforderliga, bör utfärdas av arbetsgivaren, lämpligen i form av författning.

Skulle såväl rätten till betyg och omfattningen av denna rätt som den administrativa delen av betygsutfärdandet anses böra regleras enhetligt, bör detta enligt utredningens mening ske genom författningsbestämmelser, tillkomna efter överläggningar mellan staten och huvudorganisationerna.

Därvid synes bestämmelser om betyg böras tas in i statstjänstemannastadgan och kommunaltjänstemannastadgan. Föreskrifterna i 36 § resp. 44 § om tjänstgöringsintyg bör då formuleras så, att de kommer att innefatta även en rätt för tjänsteman att få tjänstgöringsbetyg, och förslagsvis erhålla följande ändrade lydelse:

*”Tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg
Tjänsteman äger rätt till tjänstgöringsbetyg
och tjänstgöringsintyg.”*

Vidare bör Kungl. Maj:t i särskild kungörelse med anvisningar reglera innebörden av rätten till tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg och handläggningen av betygs- och intygsärenden.

Statstjänstemannastadgan gäller anställning på vilken statstjänstemannalagen den 3 juni 1965 (nr 274) är tillämplig. Denna lag gäller inte statsrådets, högsta domstolens eller regeringsrättens ledamöter, justitiekanslern eller riksdagens ombudsmän. Härigenom undantages denna personkrets från rätten till tjänstgöringsbetyg enligt utredningens förslag.

Statstjänstemannalagen är inte heller tillämplig på den som innehar eller uppehåller prästerlig tjänst. Härav följer att statstjänstemannastadgan inte gäller för sistnämnda personalkategori. Däremot har bestämmelsen i bl. a. 44 § kommunaltjänstemannastadgan gjorts tillämplig på präster genom föreskrift i 2 § kungörelsen den 3 december 1965 (nr 729) med vissa bestämmelser om anställning som präst. Utredningens förslag blir följaktligen tillämpligt på ifrågavarande personal.

Kommunaltjänstemannastadgan gäller, i den mån Kungl. Maj:t så förordnar, anställning på vilken kommunaltjänstemannalagen är tillämplig. Det innebär att den föreslagna, ändrade lydelsen av 44 § kommunaltjänstemannastadgan kommer att gälla för varje anställning på vilken kommunaltjänstemannalagen äger tillämpning och där Kungl. Maj:t förordnat, att stadgan skall gälla.

Med statligt reglerad tjänst brukar i allmänhet förstås, förutom statlig tjänst, tjänst på vilken kommunaltjänstemannastadgan är tillämplig och för vilken avlöningsförmånerna fastställts under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer. Eftersom förordnande meddelats om kommunaltjänstemannastadgans tillämpning även på tjänster, där löneförmånerna inte reglerats i nyssnämnda ordning, medför detta att 44 § i den nya lydelsen kommer att gälla även tjänster, som inte enligt definitionen tillhör det statligt reglerade förvaltningsområdet och som följaktligen ligger utom området för utredningens uppdrag. Utredningen har emellertid inte funnit anledning föreslå någon undantagsregel för sådana fall.

De särskilda tillämpningsföreskrifterna bör gälla tjänsteman på vilken 36 § stats-

tjänstemannastadgan äger tillämpning. Lika så bör föreskrifterna med anknytning till 44 § kommunaltjänstemannastadgan göras tillämpliga även på tjänsteman som genom sagda bestämmelse tillerkänts rätt till betyg, dock med den begränsningen att avlöningsförmånerna i hans tjänst skall ha fastställts under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer.

Rätten till betyg kan för vissa tjänstemän vara svår att praktiskt realisera. Det ligger i sakens natur att vissa tjänstemän med självständig ställning, exempelvis verkschefer, professorer, biskopar i praktiken inte kommer att utnyttja sin betygsrätt.

5.2 Tjänstgöringsbetyg vid avgång från anställning

I överensstämmelse med vad som gäller på andra områden av arbetsmarknaden bör tjänsteman i offentlig tjänst ha rätt att få betyg vid avgång från anställning.

Givetvis innebär detta att tjänsteman, som så önskar, också vid avgång med pension skall erhålla tjänstgöringsbetyg.

I likhet med vad som i praxis fastslagits inom den enskilda sektorn av arbetsmarknaden bör även i den offentliga förvaltningen gälla, att anställningen skall ha haft viss varaktighet för att rätt till betyg skall inträda. Det ligger i sakens natur, att *viss tids anställning fordras* för att arbetsgivaren skall kunna bilda sig en sådan uppfattning om vederbörandes person och prestationer, att han kan grunda vitsorden i betyget därpå.

Utredningen föreslår som generell regel att för rätt till tjänstgöringsbetyg skall krävas minst sex månaders anställningstid i följd. Omständigheterna kan emellertid vara sådana, att arbetsgivaren finner det befogat och praktiskt möjligt att utfärda betyg även för kortare anställningstid. Om tjänsteman begär betyg för anställning, som varat kortare tid än sex månader, bör han för att få sin begäran villfaren kunna visa skäl som motiverar ett avsteg från den allmänna regeln. Det måste tillkomma myndigheten-ar-

betsgivaren att avgöra om tillräckligt underlag i sådant fall föreligger för att myndigheten skall kunna avge vitsord med tillräcklig noggrannhet.

Den rätt att få betyg, som utredningen föreslår, *bör inte kvarstå hur länge som helst*. En uttrycklig föreskrift bör meddelas om att tjänstemans rätt till betyg upphör om han inte begär sådant inom viss tid efter avgången. I praxis (se t. ex. JO:s ämbetsberättelse 1967 s. 357 ff där frågan gällde skyldighet att utfärda betyg för person som slutat anställning vid myndigheten åtta år tidigare) har rätten till betyg — i den mån skyldighet för myndighet att utfärda sådant enligt allmänna arbetsrättsliga grundsatser över huvud förelegat — ansetts försutten när längre tid förflutit efter avgången. Som också betonas i direktiven för utredningen bör de i betyg ingående värdeomdömena i regel grundas på färskna intryck. Risken för oriktiga värdeomdömen ökar uppenbarligen om längre tid förflutit efter det anställningen upphört. Som även påpekas kan under mellantiden avgångar ha förekommit bland den personal, som har den säkraste kännedomen om arbetstagarens personliga förutsättningar och hans sätt att sköta sina uppgifter. Data kan vidare ha gått förlorade i samband med utgallring av handlingar om anställd personal o. s. v.

Även om de nuvarande olägenheterna med betyg utfärdade längre tid efter avgång motverkas genom en omläggning av de personaladministrativa rutinerna vid utarbetandet och utfärdandet av betyg, är det emellertid redan i och för sig till fördel — inte minst för ordning och reda i det administrativa arbetet — att en bestämd, för alla myndigheter gemensam tidsgräns fastställs bortom vilken tjänsteman som slutat sin anställning inte har rätt till betyg.

Om som utredningen nedan förordar betygsarbetet systematiseras och läggs fast som en rutin i anslutning till tjänstemans avgång ur tjänst torde preskriptionstiden för rätten till betyg kunna sättas inte alltför kort efter avgången. Kvar står dock fortfarande önskemålet att varje betygsärende

skall avslutas inom rimlig tid. *Preskriptionstiden bör enligt utredningens mening sättas till tre år efter avgången*. Även om bestämd preskriptionstid fastställs för rätten till betyg, bör tjänsteman ha möjlighet att erhålla betyg sedan preskription inträtt. Det bör därvid ankomma på myndigheten att avgöra huruvida praktiska förutsättningar föreligger för utfärdande av betyg. Någon rätt till betyg för tjänstemannen bör däremot i sådant fall inte föreligga.

Vissa skäl kan i och för sig tala för att rätten till tjänstgöringsbetyg skall innefatta en skyldighet för myndigheten att utfärda betyg ex officio vid tjänstemans avgång. Härigenom skulle bl. a. undanröjas svårigheten att utfärda betyg när tjänsteman längre tid efter avgång begär sådant, då underlaget för betyget kan vara mer eller mindre bristfälligt.

Detta motiv för en ex officioregel förlovar dock sin bärkraft om, såsom utredningen förordar, genom omläggning av den administrativa rutinen vid betygsarbetet underlag för betyg för varje tjänsteman i princip inhämtas vid avgång från anställning.

Enligt utredningens mening skall tjänsteman ha frihet att välja om han vill ha tjänstgöringsbetyg eller tjänstgöringsintyg eller om han helt vill avstå från betyg eller intyg. Denna valmöjlighet bör bl. a. av psykologiska skäl inte ges den formen, att han — såsom skulle bli fallet om betyg utfärdas ex officio — skulle tvingas att uttryckligen avstå från betyg.

Utredningen föreslår därför att *för att tjänstgöringsbetyg skall utfärdas skall gälla, att tjänsteman skriftligen eller muntligen begär att få sådan handling*.

5.3 Tjänstgöringsbetyg under anställning

Åtskilliga myndigheter utfärdar på tjänstemans begäran betyg under pågående anställning. I flera fall fordrar myndigheten att framställningen om betyg skall vara motiverad. Betyget begärs för att bifogas ansökan om anställning, framställning om stipendium e. d. Hos några myndigheter är

förutsättning för utfärdande av betyg att viss tid förflutit sedan föregående betyg utfärdats.

Även utredningen finner behov föreligga för tjänsteman att få betyg under pågående anställning. Den rätt som utredningen sålunda anser böra tillerkännas den anställde innebär, att myndigheterna åläggs en skyldighet som går utöver den som hittills åvilat arbetsgivare inom den enskilda sektorn av arbetsmarknaden. Skyldigheten att utfärda betyg har där som av den tidigare lämnade redogörelsen framgår begränsats till att gälla betyg vid arbetstagarens avgång från anställning.

Främst av praktiska skäl bör dock vissa villkor uppställas för rätten att få betyg under pågående anställning. För det första betyget bör i likhet med vad som föreslagits skola gälla för betyg vid avgång fordras minst sex månaders anställning. Begär den anställde därefter nytt betyg bör krävas *att minst ett år förflutit från dagen för utfärdandet av föregående betyg hos samma myndighet.*

5.4 Tid för expediering av tjänstgöringsbetyg

Sedan begäran om tjänstgöringsbetyg framställts skall tjänsteman ha rätt att få betyg inom viss kortare tid. Utredningen förordar, *att denna tid bestäms till två veckor efter framställd begäran*, om myndigheten inte kan hänvisa till mycket vägande skäl som motiv för en förlängd expeditionstid, t. ex. att den eller de från vilka vitsordsförslag bör inhämtas är frånvarande och inte kan nås. Enbart allmänt administrativa svårigheter, personalbrist e. d. bör i regel inte få anses utgöra tillräckliga skäl för förlängning av tvåveckorsperioden. Självfallet bör myndighet som har tillräckliga administrativa resurser utge tjänstgöringsbetyg inom kortare tid än två veckor, om tjänstemannen gör sannolikt att det är av betydelse för honom att få betyget snabbt.

6.1 *Icke-värderande uppgifter*

6.1.1 Namn m. m.

För tjänstgöringsbetyget skall användas särskild blankett. Tjänstemannens fullständiga namn och personnummer anges. Tilltalsnamnet stryks under. Om efternamnet änd-

rats under anställningstiden anges tidigare namn inom parentes. För gift kvinna lämnas uppgift även på efternamnet som ogift.

Eventuell tjänstebenämning föregår det fullständiga namnet. Utbildningstitel anges inte. Ev. examina har tjänstemannen att styrka genom andra handlingar.

1 Tjänstebenämning, fullständigt namn (tilltalsnamnet stryks under; ev. tidigare namn anges inom parentes)	2 Personnummer
Byrådirektör <u>Albert</u> Teodor Andersson	230619-0510

6.1.2 Anställning m. m.

Uppgifterna lämnas i kronologisk ordning.

3 Tjänster	4 Organisationsenhet	5 Lönegrad el. arvode	6 Anställningstid	7 Tid för tjänstledighet
Amanuens och byråsekr	Ekon. byrån Allm sekt	Regl beföringsgång	1/1 19. .— 30/6 19. .	
T f förste byråsekr	d:o	Ce 29	1/7 19. .— 30/9 19. .	15/6 19. .— 31/3 19. .
Förste byråsekr	d:o	Ce 29	1/10 19. .— 30/9 19. .	
Byrådirektör	Administrativa byrån, kamerala avd	Ao 28	1/10 19. .— fortf.	

8 Särskilda uppdrag i anslutning till anställningen
1/1 19. .—31/12 19. . av myndigheten utsedd ledamot i X-verkets företagsnämnd

I kol 3 anges tjänstebenämning (motsv.). I fråga om vikariat redovisas endast långtidsvikariat. Betyg skall omfatta hela anställningstiden.

I kol 4 lämnas uppgift om de organisatoriska enheterna; byrå, sektion, kontor, detalj etc.

I kol 5 anges lönegrader eller arvoden. För kontraktsanställd anges i förekommande fall den vakantsatta tjänsten med tillägg att tjänsteman åtnjuter lön enligt kontrakt.

I kol 7 anges tjänstledigheter under anställ-

ningstiden. Orsaken till tjänstledighet anges inte obligatoriskt. Endast tjänstledighet av sådan omfattning och med sådan förläggning i tiden att den kan påverka vitsordsgivningen redovisas. Till skillnad från vad i allmänhet gäller kan inom vissa områden av förvaltningen tjänstledigheter behöva redovisas mera fullständigt. För sådana fall kan betygshandlingarna lämpligen kompletteras med infortrat matrikelutdrag utvisande ledigheterna.

I kol 8 anges tiden för och arten av sådana särskilda uppdrag som anknyter till tjänstemannens anställning, d. v. s. tilldelats honom i hans egenskap av anställd, t. ex. uppdrag som ledamot i företagsnämnd, förtroenderåd, förordsfullmäktige.

I anslutning till anmärkningarna till kol. 7 vill utredningen anföra följande.

Har tjänstemannen varit tjänstledig under relativt stor del av anställningstiden skulle ett utelämnande av tjänstledighetstiden ge läsaren en felaktig uppfattning om underlaget för vitsorden i betyget. Vitsord, som grundas på en bedömning av tjänstemans arbetsprestationer under relativt lång tid, är självfallet mer värdefulla än vitsord, som grundas på en bedömning av hans prestationer under kortare tid. Med hänsyn härtill bör i betyg uppgift lämnas om den sammanlagda tiden för tjänstledighet, såvida denna är av avsevärd längd, absolut sett eller proportionsvis i förhållande till anställningstiden, främst om den har infallit huvudsakligen under senare delen av anställningen. Huruvida olika tjänstledighetsperioder, som inte var för sig men sammanlagt är av sådan längd att de bör anges i betyg, bör redovisas separata eller sammanlagda får bero av de administrativa förhållandena hos varje berörd myndighet. Det system som medför minsta administrativa omgång hos respektive myndighet bör därvid tillämpas. Varje myndighet bör alltså själv fastställa den lämpligaste ordningen i detta hänseende. Likaså torde det få ankomma på varje myndighet att mot bakgrund av sina administrativa rutiner mera i detalj bestämma i vilken omfattning tid för tjänstledighet skall redovisas i betyg.

Om tjänstledighet redovisas i betyg uppkommer fråga, huruvida orsakerna till längre ledighet skall anges. Om orsaken inte

uppges i betyget måste betygsutfärdaren (myndigheten) utgå från att under hand kommer att begäras ytterligare upplysningar om ledigheten. Det torde därför i allmänhet vara bättre att redan i betyget lämna uppgifter om orsaken till längre tjänstledighet — uppgifter som är exakta och möjliga för tjänstemannen att själv kontrollera — än att upplysningar lämnas muntligen under hand, även om skyldighet föreskrivs för myndighet att dokumentera muntliga referenser. Utredningen vill likväl inte förorda att anledning till ledighet skall obligatoriskt anges i betyg. Det bör ankomma på den betygsutfärdande myndigheten att besluta här om, generellt eller från fall till fall.

6.1.3 Avgångsanledning

Av rättsfall avseende den enskilda sektorn kan läsas ut att arbetsgivaren inte kan, om arbetstagaren bestrider det, i betyget föra in tvistiga och subjektiva uppgifter om anledningen till att anställningen upphört. Där emot lär arbetsgivaren inte kunna hindras från att i betyget nämna objektiva och ostridiga omständigheter i samband med avgången. Det är emellertid sällan som man i ett betyg anger att tjänsteman blivit uppsagd. I de fall där den verkliga anledningen till avgången är att söka i ett initiativ från myndighetens sida lämnas den anställde oftast möjlighet att själv säga upp sig. I betyget anges att den anställde "på egen begäran" avgått från anställningen. Den verkliga anledningen till avgången förtigs.

Det kan också förhålla sig så att tjänsteman säger upp sig och begär och får betyg innan myndigheten får reda på omständighet som skulle ha föranlett uppsägning från myndighetens sida.

Även om det därför föreskrivs att orsaken till avgången från tjänst skall anges är det tvivelaktigt om i sådana fall där anledningen till avgången framstår som mindre meriterande för tjänstemannen den verkliga orsaken till att anställningen upphört kommer fram i betyget.

Det kan övervägas att föreskriva att i betyget, om tjänstemannen begär det, inte skall tas med uppgift om anledningen till att an-

ställningen upphört. En sådan föreskrift torde väl också närmast överensstämma med vad som tillämpas i praxis. Utredningen vill dock ifrågasätta om det över huvud är påkallat att ta med uppgift om avgångsanledningen. I de flesta fall torde orsaken till att tjänstemannen slutar sin tjänst vara att han fått annan anställning. I allmänhet är det av begränsat intresse för betygläsaren att få besked härom. Även i sådana fall där anledningen till avgången är att söka i ett initiativ av myndigheten lär i fortsättningen liksom hittills den formella uppsägningen i regel komma från den anställde. En uppgift i betyget att entledigande skett "på egen begäran" e. d. är uppenbarligen av intet som helst upplysningsvärde. Tvärtom kan uppgiften som ovan framhållits i vissa fall vara vilseledande. Utredningen har på anförda skäl stannat för att föreslå att i betyg inte skall anges anledning till avgång.

6.1.4 Arbetsuppgifter

I de betyg som för närvarande utfärdas, lämnas vanligen alltför knapphändiga upplysningar om arbetsuppgifterna. Givetvis finns tjänster med göromål som inte fordrar utförligare beskrivning. För många tjänster bör dock betydligt större utrymme än vad hittills i regel varit fallet ägnas åt en beskrivning av arbetsuppgifterna. Uppenbart är att en så utförlig redogörelse som möjligt i denna del ökar betygets informationsvärde i hög grad.

Ett viktigt skäl för att informationen i betyget i första hand koncentreras på arbetsuppgifterna är också att de upplysningar som lämnas i dessa hänseenden är objektiva, inte värderande. Utredningen lägger därför i sitt förslag stor vikt vid en utförlig och omsorgsfull beskrivning av arbetsuppgifterna.

I vissa betygsystem särskilt inom den enskilda sektorn av arbetsmarknaden anknyts vitsordsgivningen till de krav arbetsuppgifterna ställer på anställningens innehavare. I betyget anges således både arbetsuppgifter och arbetskrav. Medan en redovisning av arbetsuppgifterna inskränker sig till en ob-

jektiv beskrivning av arbetsåliggandena, innebär angivandet av arbetskraven en värdering av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, en bedömning av uppgifternas kvalitet, uttryckt i de krav som ställs på den anställde.

Enligt utredningens mening bör mer eller mindre subjektiva värderingar undvikas vid en redovisning av arbetsuppgifterna. Utredningen föreslår därför att i betygen inte skall särskilt för sig redovisas arbetskrav. Arbetsuppgifterna bör i stället beskrivas så utförligt och detaljerat, att både omfattningen och svårighetsgraden klart framgår för läsaren.

Det kan ibland vara lämpligt att inleda en beskrivning av arbetsuppgifterna med uppgift om tjänstens placering i organisationen. I de flesta fall framgår denna redan av den i det föregående beskrivna tablån. Om organisationsschemat är mera komplicerat och utrymmet i tablån inte medger, att erforderliga uppgifter lämnas där, bör i stället i föreliggande betygsavsnitt kortfattat anges den del av organisationen i vilken tjänstemannens enhet ingår, exempelvis genom att uppgift lämnas om närmast överordnade, sidordnade och underordnade enheter eller tjänster. Har tjänstemannen haft anställning som chef för enhet är det av särskild vikt att enhetens placering i organisationen tydligt anges.

Vilka arbetsuppgifter skall anges i betyget?

Inom statens avtalsverk pågår för närvarande arbete med ett system för klassificering (inplacering i nomenklatur) av tjänster efter arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad, i princip liknande det som används på den allmänna marknaden. Till grund för klassificeringen ligger för samtliga tjänstemän upprättade befattningsbeskrivningar. I dessa lämnas redogörelse för varje tjänstemans arbetsuppgifter. Redan tidigare har statliga myndigheter med en mera utbyggd personaladministrativ organisation begagnat sådana befattningsbeskrivningar.

Ur befattningsbeskrivningar kan hämtas värdefulla upplysningar om de arbetsuppgifter som ålegat den anställde i hans tjänst. Ur instruktionen för myndigheten, arbets-

ordningar och detaljerade arbetsinstruktioner kan ytterligare uppgifter hämtas.

Självfallet får uppgifterna i befattningsbeskrivningar — som för vissa tjänster med likartade arbetsuppgifter kan ha mera former av typbeskrivningar — instruktioner och arbetsordningar inte okritiskt godtas och återges. Som framgår av det följande bör underlag för betyg inhämtas av betygsutfärdaren från den anställdes närmaste förmän. Därvid bör bl. a. kontrolleras om uppgifterna stämmer överens med de faktiska förhållandena. Även den anställda kan beredas tillfälle att lämna upplysningar. I många fall har betygsutfärdaren själv direkt kännedom om de arbetsuppgifter som ålegat tjänstemannen.

Beskrivningen av arbetsuppgifterna måste självfallet starkt variera i omfattning för olika tjänstemän. Som huvudregel bör uppställas, att de huvudsakliga arbetsuppgifterna skall anges. Erfarenheten har visat att beskrivningen av arbetsuppgifterna underlättas om den inleds med en sammanfattande redogörelse för arbetets huvudinnehåll och inriktning (arbetsområde) och följs av en närmare specificering av olika däri ingående avsnitt. Har arbetsuppgifterna varit sådana att relativt tydligt markerade gränser kan dras upp mellan olika slags uppgifter bör så långt det är möjligt omfattningen av varje slag av arbetsuppgifter anges — om inte mera preciserat så likväl ungefärligt.

Om och i den mån arbetsuppgifterna motiverat särskilda arbetskrav för att kunna utföras på förväntat sätt, är det av särskild betydelse att arbetsuppgifterna noga specificeras. En lämplig utgångspunkt när man överväger utformningen av betyget i den del det behandlar arbetsuppgifterna är därför att betygskrivaren gör klart för sig vad som huvudsakligen krävs av innehavaren av befattningen i fråga om kunnighet, arbetsförmåga, initiativkraft o. s. v.

6.1.5 Arbetsuppgifter av hemlig natur

Särskild föreskrift bör meddelas om att tjänstgöringsbetyg för tjänsteman med *arbetsuppgifter av hemlig natur* inte får inne-

hålla upplysningar om sådana arbetsuppgifter. Däremot bör hinder självfallet inte möta att i betyget lämna vitsord i samma omfattning som för tjänsteman i allmänhet.

6.2 Bedömningsfaktorer

Som utredningen i det föregående framhållet är de egenskaper eller slag av förmåga som bedöms i de tjänstgöringsbetyg som för närvarande utfärdas i statsförvaltningen ofta så allmänt uttryckta att det är svårt för läsaren att bilda sig en klar uppfattning om den verkliga innebörden. Vitt skiftande regler och praxis råder dessutom i fråga om vad som skall bedömas i betygen.

Hos vissa myndigheter tillämpas som förut nämnts vitsordssystem med ett relativt stort antal bedömningsfaktorer vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg eller vid annan personbedömning. Hos det stora flertalet myndigheter sker bedömningen mera knapphändigt och inskränks till ett fåtal sammanfattande värderingar av den anställdes arbete.

Förutom att bedömningsfaktorerna varierar hos olika myndigheter är de ofta oklara till innebörden. Även om en egenskap (förmåga) uttrycks på samma sätt i betyg som utfärdas av olika myndigheter, kan myndigheterna ha lagt in olika betydelse i uttrycken. Den som läser sådana betyg blir lätt vilseledd. Vitsorden är då endast skenbart jämförbara.

Om betygen skall kunna jämföras, är det nödvändigt att med generell giltighet fastställa såväl vilka egenskaper eller slag av förmåga i fråga om vilka vitsord skall lämnas som ock definitioner av bedömningsfaktorerna.

När det gäller att avgöra vilka egenskaper eller slag av förmåga som skall bedömas har man enligt utredningens mening att utgå från betygets uppgift att fungera som prognosinstrument. Med denna utgångspunkt har utredningen bland de bedömningsfaktorer som utredningen funnit hos olika myndigheter — statliga och kommunala — kommit fram till att följande bedömningsfaktorer bör tillämpas.

Bedömningsfaktor	Beskrivning av bedömningsfaktorer
a. Kunnighet	Teoretiska och praktiska kunskaper av betydelse för arbetsuppgifterna samt förmåga att utnyttja dessa kunskaper
b. Arbetsförmåga	Uthållighet, koncentration och snabbhet i arbetet
c. Omdömesförmåga	Förmåga att i förväg bedöma verkningarna av egna eller andras åtgärder
d. Organisationsförmåga	Förmåga att analysera och planlägga eget och andras arbete samt samordna och fördela arbetsuppgifter
e. Initiativförmåga	Förmåga att finna konkreta och praktiskt användbara uppslag i arbetet och förverkliga dem; förmåga till självständigt handlande
f. Skriftlig uttrycksförmåga	
g. Muntlig uttrycksförmåga	
h. Samarbets- och kontaktförmåga	Förmåga att samarbeta; att uppnå och behålla goda kontakter med andra myndigheter, organisationer, allmänheten
i. Ledarförmåga	Förmåga att leda arbete och tillvinna sig förtroende som chef och arbetsledare; att stimulera till goda arbetsinsatser samt att skapa trivsamma och friktionsfria arbetsförhållanden
j. Noggrannhet och ordning	Samvetsgrannhet, tillförlitlighet och punktlighet

Självfallet kan vitsord inte lämnas på samtliga tio punkter för alla anställda. I många tjänster, kanske i de flesta, är arbetsuppgifterna sådana att den anställda kan lämnas vitsord endast beträffande vissa av de ovan angivna bedömningsfaktorerna. För att vitsord skall kunna lämnas måste krävas att egenskapen eller förmågan skall klart ha behövt tagas i anspråk vid fullgörandet av arbetsuppgifterna.

För vissa förvaltningsområden eller grupper av anställda kan å andra sidan finnas anledning att använda ytterligare bedömningsfaktorer. Om det är av särskild betydelse med hänsyn till betygets funktion som prognosinstrument att bedöma annan egenskap eller förmåga än som åsätts vitsord enligt det av utredningen ovan föreslagna normalschemat, skall möjlighet härtill finnas. Andra avsteg från normalschemat bör däremot inte få ske, t. ex. utbyte av någon av de tio av utredningen föreslagna bedömningsfaktorerna mot annan faktor.

I vissa av de betygssystem som tillämpas inom den offentliga förvaltningen bedöms också "lämpligheten" för sökt anställning.

Detta innebär att arbetsgivaren uttalar sig om den anställdes lämplighet för vissa bestämda, för arbetsgivaren kända nya arbetsuppgifter. De tjänster, för vilka lämpligheten bedöms, ligger sålunda "inom karriären".

Sådana uttalanden om lämplighet bör vara förbehållna interna personbedömnings-system inom avgränsade karriärområden och inte komma till uttryck i tjänstgöringsbetyg.

Eftersom betyget i första hand skall användas som prognosinstrument kan en blivande arbetsgivare i allmänhet knappast ha intresse av hur en sökande under ett längre tillbaka i tiden liggande skede utfört sitt arbete och vilka egenskaper han därvid visat prov på. Med hänsyn härtill bör *bedömningen naturligt anknytas till det senare skedet av en anställning*. Har den anställda tidigare haft arbetsuppgifter som varit helt artskilda från senare uppgifter kan det dock i vissa fall vara motiverat med särskilt vitsord för kunnighet i fråga om fullgörandet av dessa arbetsuppgifter.

6.3 Vitsord och vitsordsskala

6.3.1 Systematisk personbedömning och prestationsmätning

För att jämförbarhet i verklig mening skall föreligga mellan vitsord fordras att den bedömning som uttrycks i vitsord sker så objektivt som möjligt. Vitsorden skall vara "rättvisa", d. v. s. samma vitsord bör så långt möjligt uttrycka samma grad av egenkap eller förmåga.

Bristen på en allmänt tillämpad bedömningsmetodik som ger jämförbara, objektiva vitsord har som ovan framhållits från vissa håll förts fram som det kanske främsta argumentet mot att bibehålla tjänstgöringsbetygen. Betygen sätts många gånger "på känn". Betygsättaren har inte alltid kunnat bilda sig en klar uppfattning om den anställde och hans arbete. I realiteten måste alla vitsord, oavsett vilka metoder som kommer till användning, grundas på subjektiva värderingar. Men det är av stort intresse både rent allmänt och speciellt för den enskilde arbetstagaren att dessa subjektiva värderingar grundas på ett så långt möjligt objektivt underlag. Moderna personaladministrativa bedömningsmetoder ger därvid ett betydligt säkrare underlag för vitsordsgivning än som nu i regel finns tillgängligt för betygsutfärdaren.

Med *systematisk personbedömning* avses, som inledningsvis nämnts, en regelbunden, med bestämda tidsintervaller återkommande, efter relativt fasta regler systematiserad bedömning av den anställdes anlag och egenskaper sådana dessa kommit till uttryck i prestationer. Vanligen ingår i den systematiska personbedömningen även ett samtal med den anställde ("utvecklings-" eller "uppföljningssamtal").

System för personbedömning tillhör de administrativa tekniker som i ökande omfattning på senare tid tagits i bruk som hjälpmedel vid urval till befordran. Så är t. ex. av ålder fallet inom försvaret vad gäller viss militär och civilmilitär personal. Inom polisväsendet har systematisk personbedömning börjat användas för personal i den egentliga poliskarriären. I arbetsmarknads-

verket tillämpas ett i viss mån liknande system med kontinuerlig betygsättning av tjänstemännen i vissa lönegrader en gång om året. Även inom andra delar av förvaltningen används i större eller mindre utsträckning, eller är under utarbetande, system för personbedömning.

Resultatet av en väl genomförd systematisk personbedömning är mångsidigt användbart. Det system som tillämpas måste emellertid bygga på en klar uppfattning om vilket syfte eller vilka syften bedömningen skall tjäna. Inte något system kan samtidigt användas för alla administrativa ändamål. Därför är också de personbedömningsmetoder som tillämpas varierande och ofta ganska vitt skilda åt. I många fall konstruerar vederbörande företag ett för dess egna behov och struktur avpassat bedömnings-system.

Inom arbetslivet är man intresserad av att för olika arbetsuppgifter utarbeta *system för prestationsmätning* efter vilka de anställdas prestationer kan bedömas.

Inom vissa arbetsområden är det möjligt att med relativ säkerhet konstruera sådana system. Förutsättningarna härför är dock i regel att arbetsuppgifterna är rutinbetonade och därigenom kvantitativt mätbara. Om mätning sker av ett större antal arbetstagares arbetsprestationer är det möjligt att statistiskt räkna fram den genomsnittliga kvantitativa prestationen och ofta även den kvalitativa. Kan man mäta ett tillräckligt representativt antal arbetstagares arbetsprestationer kan man vad gäller vissa egenskaper eller slag av förmåga lägga jämförelsevis objektiva data till grund för värderande omdömen eller vitsord.

Utvecklingen inom statsförvaltningen av de personaladministrativa metoderna har dock inte hunnit så långt, att man kan räkna med, att bestämmandet av vitsord skall inom överskådlig tid allmänt kunna bygga på olika typer av normalprestationer.

I sammanhanget må nämnas att Kungl. Maj:t genom beslut den 28 juni 1968 har uppdragit åt riksrevisionsverket att genom en särskilt tillkallad expertdelegation verkställa utredning rörande mätning av pro-

duktivitet och effektivitet inom offentlig verksamhet.

Den nytta man vid utfärdande av betyg har av en systematisk personbedömning och prestationsmätning torde inte behöva understrykas. Betygsutfärdaren får i sin hand ett mycket bredare och mera genomträngande material rörande den anställde och hans arbetsprestationer än vad nu i regel är förhållandet.

Enligt direktiven för betygsutredningen bör med utgångspunkt från behovet av kontinuitet i bedömningarna undersökas om ett system liknande bl. a. ovan nämnda vitsordssystem för viss militär och civilmilitär personal med återkommande personbedömningar kan vara lämpligt för statsförvaltningen i dess helhet. Utredningen får med anledning härav framhålla följande.

En utredning om den statliga personaladministrationen, som för närvarande pågår inom statskontoret, torde sannolikt bl. a. resultera i att system för personalplanering efter hand kan komma att föreslås och allmänt tillämpas av de statliga myndigheterna. I den mån en sådan utbyggnad av den statliga personaladministrationen sker, kommer också andra förutsättningar än för närvarande att föreligga för utformandet av ett för statsförvaltningen generellt gällande vitsordssystem byggt på systematiska kontinuerliga personbedömningar.

Utarbetandet, införandet och upprätthållandet av ett system med kontinuerliga personbedömningar kräver emellertid avsevärd tid samt stora kostnader och arbetsinsatser. Det är enligt betygsutredningens mening inte realistiskt att bygga upp och administrera ett sådant system enbart för att användas vid utfärdande av vitsord för de anställda. Utredningen anser sig därför inte böra framlägga förslag i sådan riktning.

Utredningens avsikt är emellertid inte att de normer för tjänstgöringsbetyg, som utredningen föreslår, skall ersätta för vissa verksamhetsområden avpassade, mera finslipade vitsordssystem. Däremot skall varje tjänsteman även inom sådana områden givetvis äga rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg,

utfärdat enligt det av utredningen förordade betygssystemet. Behov av ett sådant betyg kan föreligga t. ex. om tjänsteman söker ny anställning utom det egna förvaltningsområdet.

6.3.2 S. k. relativa vitsordsskalor

Kompetensutredningen framhåller i sitt betänkande "Studieprognos och studieframgång" (SOU 1962: 25 s. 54 ff) bl. a. följande: Vitsorden måste relateras till en norm för att kunna ge information om förmågan, egenskapen, prestationen o. s. v. Man skiljer mellan absolut och relativ betygsättning. Med absolut betygsättning menas därvid vanligen en bedömning som sker efter en skala som får sin normering med referens i en definierad nollpunkt. När det gäller bestämningar av skicklighet, kunskap, arbetsförmåga o. s. v. är det emellertid oftast inte möjligt att bestämma en sådan absolut nollpunkt. Vitsorden kan därför aldrig vara i egentlig mening absoluta. Det absoluta i en sådan vitsordsbedömning har i stället sin referenspunkt i vad den enskilde bedömaren anser vara acceptabelt som undre gräns. Det absoluta anses i själva verket i regel vara liktydigt med en gränsdragning "godtagbart" — "icke godtagbart". Denna gräns varierar i praktiken hos olika bedömare. En s. k. absolut vitsordsskala är därför i realiteten inte absolut. Bedömaren kan ha tänkt i absoluta adjektiv eller adverb men skalan är inte absolut, den är i själva verket utpräglad relativ, eftersom olika bedömare lägger in skilda värderingar även i uttryck som skenbart har absolut karaktär. En vitsordsskala måste emellertid om den alls skall förtjäna beteckningen skala ha en referenspunkt från vilken graderingen skall göras. Om man alltså inte vill använda en s. k. "absolut" skala med en mer eller mindre obestämt definierad undre gräns för godtagbar prestation o. s. v. som referenspunkt, måste man välja andra vägar. Så långt kompetensutredningen.

S. k. relativa vitsordsskalor kan konstrueras från olika utgångspunkter. I den vanligaste skalan har referenspunkten i allmän-

het givits i medelvärdet av ett definierat antal prestationer. Det är detta medelvärde, som bildar betygskalans referenspunkt. Man låter sedan spridningen gå lika långt uppåt som nedåt.

Inom *skolväsendet* där den relativa betygskalan numera vunnit tillämpning med skalstegen angivna i siffervärdena 1—5 har man anknutit till regeln om normalfördelningen. Det innebär i korthet att man vid bestämmandet av vitsorden för eleverna utgår från en statistiskt beräknad fördelning av vitsorden på fem skalsteg, med utgångspunkt från att steget i mitten, som uttrycks med siffran 3, betecknar värdering av vad som genomsnittligt presteras av eleverna. Fördelningen av vitsorden på de övriga skalstegen 1—2 och 4—5 sker efter bedömning av prestationer ställda i relation till medelprestationen. Siffran anger hur mycket bättre eller sämre prestationen värderas i förhållande till genomsnittet i gruppen. Normalfördelningen sker symmetriskt kring medelvärdet, den ena halvan av normalfördelningskurvan är en spegelbild av den andra. Enligt normalfördelningen i en riksårskurs skall 38 procent ha betyget 3, 24 procent betygen 2 och 4 och 7 procent betygen 1 och 5. Alla betygsgraderna skall regelmässigt användas i varje särskild klass. Till stöd för bedömningen andornas över hela landet regelbundna standardprov och centrala prov. Dessa prov förekommer dock endast i vissa ämnen och i vissa årskurser, men resultatet av de prov som förekommer får visa klassens nivå, d. v. s. betygsmedelvärde, också i ämnen som inte prövats på sådant sätt. Avsikten är inte att normalfördelningen alltid skall följas strikt vid betygsättningen. Där det av särskilda hänsyn är motiverat skall, t. ex. av hänsyn till klassernas sammansättning och prestationer, avvikelser från kurvan kunna förekomma. I stort sett skall dock normalfördelningskurvan ligga till grund för fördelningen av vitsorden bland skoleleverna.

De principer och den metodik som under senare tid tillämpats inom skolorna måste ses mot bakgrunden av tidigare inflationistiska tendenser i betygsgivningen och nöd-

vändigheten att skapa ett system för en mera "rättvis" betygsättning. Förutsättningarna för jämförbarhet mellan vitsorden i det betygssystem som tillämpas inom skolorna borde också med hänsyn till de enhetliga fördelningsgrupperna och de ensartade bedömningsunderlag som konstitueras av klasser, årskurser och undervisningsplaner av naturliga skäl vara relativt goda. Trots detta har betygsättningen inom skolorna utsatts för stark kritik av både målsmän, lärare och elever. Framför allt har man menat att lärarens bedömning vid vitsordsgivningen alltför mycket bundits vid en stel tillämpning av statistiska fördelningssiffror.

En viss likhet med den metodik som används inom skolväsendet har det vitsordssystem som används inom *polisväsendet*. Enligt bestämmelserna skall kontinuerlig personbedömning ske en gång årligen och vara avslutad före oktober månads utgång. Vitsord bestäms enligt en sifferskala som löper från 1 till 5. Högsta vitsord är 5. Siffrorna skall uttrycka i vilken grad vederbörande polisman visat sig besitta egenskapen eller förmågan i förhållande till andra innehavare av samma slags tjänst. Enligt rikspolisstyrelsen skall vitsorden 2 och 3 utfärdas i sådan omfattning, att de utgör huvuddelen av vitsorden med i stort sett jämn fördelning mellan 2 och 3. Vitsordet 5 sägs vara ytterlighetsvitsord och bör användas i undantagsfall. Personbedömning enligt här återgivna bestämmelser har ägt rum hösten 1968. Enligt de undersökningar rikspolisstyrelsen gjort sedan bedömningen avslutats har det nya systemet mottagits övervägande negativt av personalen. Framför allt har påtalats den olika bedömningen inom olika polisdistrikt, vilken enligt personalens mening fört med sig att olika vitsordsnivåer kommit att redovisas inom olika distrikt. Vitsorden brister härigenom i jämförbarhet. Eftersom det nya systemet för personbedömning inom polisväsendet hittills har tillämpats endast en gång torde det vara för tidigt att uttala sig med någon säkerhet om systemets fördelar och nackdelar. Med hänsyn till den uttalade kritiken kommer sty-

relsen att utfärda ändrade direktiv i vissa avseenden.

Utredningen har övervägt om i syfte att öka jämförbarheten mellan vitsorden skulle kunna konstrueras ett betygssystem med tillämpning av samma grundläggande principer som det som nu används inom skolväsendet. Myndigheterna skulle åläggas att vid vitsordsgivningen åtminstone i stort följa procentsatser enligt normalfördelningskurvan för fördelning av vitsorden inom hela statsförvaltningen.

Både sakliga och principiella olikheter mellan skolbetygen och tjänstgöringsbetygen talar emellertid mot en sådan konstruktion.

Inom skolväsendet är det fråga om en klart fixerad grupp till vilken fördelningen refererar. Vitsord sätts vidare för samtliga de individer som ingår i en sådan grupp och detta sker samtidigt eller åtminstone något så när samordnat i tiden. Homogenitet föreligger både i den grupp som skall bedömas och i bedömningsunderlaget.

I fråga om vitsord för tjänstemän i allmänhet inom statsförvaltningen är möjligheterna att vid bedömningen av viss egenskap eller slag av förmåga bestämma en sådan avgränsad personalgrupp såsom framgår av det följande mindre goda. Till vilken grupp skall skalsiffran referera? Till en grupp bestående av tjänstemän i allmänhet hos den egna myndigheten eller inom statsförvaltningen i dess helhet, till en avgränsad grupp av tjänstemän hos den egna myndigheten eller inom hela statsförvaltningen? Utredningen finner en metodik för vitsordsgivningen, liknande den som används inom skolorna, knappast praktiskt möjlig att använda inom statsförvaltningen och knappast heller ändamålsenlig. Utredningen anser å andra sidan att det vore till bestämd nackdel både för myndigheterna och för de anställda om vitsordsgivningen lämnades fri i det avseendet, att varje myndighet utan någon form av centralt fastställda riktlinjer skulle själv gradera vitsorden. Om fri betygssättning tillämpades i så måtto att myndigheten själv valde uttrycken för sin gradering av egenskaper eller slag av förmåga,

skulle det bli omöjligt att jämföra vitsord från olika myndigheter.

6.3.3 Sifferskala eller skala med beskrivande adjektiv

I de typer av tjänstgöringsbetyg som används i Sverige differentieras värderingen av den betygssatte i huvudsak på två sätt. Antingen tillämpas sifferskalor eller beskrivande adjektiv.

Den huvudsakliga svårigheten med sifferskalor är att de tal som man använder som index inte har någon direkt anknytning till verkligheten utan är abstrakta. Det är inte naturligt för tanken att uttrycka en värdering av en anställds grad av förmåga direkt i ett tal, t. ex. 4 i initiativförmåga eller 2 i ledarförmåga, även om siffran ligger inom en given skala. Bedömaren måste finna någon betydelse hos de i och för sig meningslösa enheterna. Detta sker i allmänhet antingen verbalt så att han i tanken uttrycker siffervärdena i beskrivande adjektiv eller så att han sätter siffrorna inom den givna skalan i relation till varandra. Även i det sistnämnda fallet återförs siffrorna ytterst till ett tänkt beskrivande adjektiv för det siffervärde som tages till utgångspunkt för den relativa bedömningen.

Den abstrakta karaktären som är betecknande för sifferskalor undviks i viss mån genom skalor där man använder beskrivande adjektiv. Men även med beskrivande adjektiv kommer bedömaren att använda skalstegen på olika sätt. Vitsordsadjektiven kommer inte att betyda samma sak för olika bedömare.

Man kan konstatera en rätt allmän förskjutning från betygskalor med beskrivande adjektiv till sifferskalor. De vanligaste vitsordsadjektiven har under årens lopp fått en värdeladdad innebörd — utöver vad de avser att uttrycka — som påverkar betygskrivaren mer eller mindre medvetet när vitsorden skall bestämmas. Med hänsyn härtill har på många håll en skala med vitsorden graderade i siffror ansetts vara att föredra.

Sifferskalor används för närvarande i skolbetygen inom det allmänna skolväsendet. Även inom försvarets skolor har sedan

gammalt vitsord uttryckts i siffror. Även i system för vitsord som under senare år utarbetats och används inom statsförvaltningen, bl. a. inom polisväsendet, har man övergått till betygskalor med siffervärden. Någon kritik torde inte ha framförts mot användningen av siffror i stället för beskrivande adjektiv. I praktiskt hänseende underlättas med sifferskalor även statistiska sammanställningar och bearbetningar liksom direkta jämförelser mellan olika vitsord.

Utredningen föreslår att graderingen av vitsorden i tjänstgöringsbetyg skall ske med siffror.

6.3.4 Antalet steg i skalan

En betydelsefull fråga vid konstruktionen av en vitsordsskala är bestämmandet av antalet steg eller värden i skalan. Hittills har man inom det personaladministrativa utvecklingsarbetet inte ansett det möjligt att rekommendera allmängiltiga regler härutinnan. Man har att med ledning av tidigare erfarenheter och allt efter syftet med vitsorden och de praktiska möjligheterna att differentiera bedömningen bestämma antalet steg i skalan. Uppenbart är att, om intervallerna på betygskalen är mycket långa, man inte kan utnyttja bedömarens förmåga att nyansera bedömningen. Å andra sidan når man inga fördelar, om skalstegen ligger tätare än som motsvarar bedömarens praktiska möjligheter att använda samtliga steg. I allmänhet torde man kunna utgå från att ju färre steg skalan rymmer desto mer underlättas bedömarens arbete. Önskemålet att administrativt förenkla betygsarbetet inom statsförvaltningen kan därför tala för att vitsorden bör differentieras endast i mindre grad. Jämförbarheten blir tekniskt sett mellan olika omdömen (värden) i skalan större ju lägre grad av differentiering av vitsorden som tillämpas. Men om man driver differentieringen långt har olika bedömare otvivelaktigt praktiskt sett mindre möjligheter att nå överensstämmelse i vitsorden, eftersom bedömarna får svårare att lägga in samma innebörd i de olika skalstegen. Denna svårighet ökar uppenbarligen med antalet steg i skalan.

En grov differentiering skulle ytterst kunna inskränkas till ett uttalande att tjänstemannen godkänts eller inte godkänts i fråga om arbetsprestation eller att han i visst hänseende har godtagbar egenskap (förmåga) eller inte. Mot en sådan förenklad differentiering kan emellertid vägande invändningar göras. Om man inte vill helt avstå från betyg och inskränka sig till tjänstgöringsbetyg bör läsaren av betyget kunna kräva att vitsorden skall lämna sådana upplysningar att det finns möjlighet att bilda sig en ganska bestämd uppfattning om vederbörande tjänsteman.

I fråga om skalsteg föreligger därför spänning mellan å ena sidan önskemålet om större differentiering av bedömningen för mera nyanserade upplysningar om den betygsatte och å andra sidan kravet på jämförbarhet mellan betyg över hela statsförvaltningen. Skall det första önskemålet tillgodoses fordras flera steg i skalan. Skall det senare kravet uppfyllas förutsätter detta ett mindre antal skalsteg.

En differentiering av vitsorden i olika skalsteg bör enligt utredningens mening inte ske i större utsträckning än som motsvarar behovet. Utredningen har därför, med ledning bl. a. av vad som framkommit vid diskussioner under senare tid om betyg och betygssystem, sökt bilda sig en uppfattning om vilka anspråk i detta hänseende som bör ställas på tjänstgöringsbetygen. Någon mera finlipad vitsordsskala anses i allmänhet inte behövas. En begränsad vitsordsskala möjliggör en säkrare vitsordsgivning.

Utredningen föreslår i anslutning härtil att vitsordsskalan skall omfatta tre skalsteg, 1—2—3, (varvid siffran 3 skall beteckna högsta vitsord) jämte möjlighet till markering vid inte godtagbar prestation.

6.3.5 Fördelningen av vitsorden på skalstegen

Vitsordsskalan bör kompletteras med regler, som underlättar en jämförelse mellan de vitsord som utfärdas. Samma vitsordsnivåer hos de olika myndigheterna måste så långt möjligt eftersträvas. Sådana sammanfallan-

de nivåer vore lättare att nå om samma bedömningsmetoder tillämpades och dessa metoder uteslutande eller i varje fall övervägande innefattade objektiva kriterier, med ledning av vilka vederbörandes större eller mindre kapacitet i fråga om viss egenskap eller slag av förmåga kunde fastställas.

Möjligheterna att lägga sådana objektiva data som bedömningsgrund för vitsorden är dock, som redan framhållits, begränsade. I vart fall tills vidare torde den subjektiva bedömningen komma att utgöra den huvudsakliga grunden för de vitsord, som tilldelas vederbörande tjänsteman.

För myndigheterna i stort sammanfallande vitsordsnivåer torde vara uppnåeliga endast om samma relativa fördelning av vitsorden på de olika skalstegen tillämpas. En relativ fördelning av vitsorden motverkar även den inflation i vitsord, som erfarenhetsmässigt eljest utvecklas.

Utredningen föreslår därför, trots avsaknaden hos myndigheterna i allmänhet av system för samtidig bedömning av tjänstemannapersonalen, att inom statsförvaltningen skall tillämpas en ordning, enligt vilken fördelningen av vitsorden för olika egenskaper eller slag av förmåga på de olika skalstegen bestäms åtminstone med viss ledning av bestämda relationstal.

För betygets syfte som prognosinstrument är det enligt utredningens mening inte erforderligt med en fingradering av vitsorden då det gäller det stora flertalet tjänstemän i en fördelningsgrupp. Det räcker att genom vitsordsgivning framhäva dem som visat prov på större "skicklighet". Endast när "skicklighet" av denna högre valör ådagalagts är den i allmänhet av betydelse vid avvägningen av olika sökande till en tjänst. I övrigt faller tjänsteåren ("förtjänsten") utslaget i befordringsärendet.

En fördelningsgrund, där vitsordssiffran 1 utnyttjas i större omfattning än vitsordssiffrorna 2 och 3 tillsammans, är ägnad att underlätta vitsordsgivningen hos myndigheterna.

Ett betyg som bygger på en sådan konstruktion får även sitt givna värde som meddelande till tjänstemannen hur hans arbete

bedömts och, om vitsorden är goda, som merithandling.

De regler, som i detta avseende föreslås, bör emellertid inte uppfattas annat än som allmänna riktlinjer till ledning för betygsarbetet.

Utredningen föreslår att vitsord, som i den ovan angivna tregradiga skalan betecknas med vitsordssiffran 1, skall anses innebära att egenskapen eller förmågan värderas så att något mer än hälften av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

Vitsordssiffran 2 skall tilldelas den, som med avseende på egenskapen eller förmågan ligger över dem, som tilldelas vitsordssiffran 1 utan att dock nå upp till dem som tilldelas vitsordssiffran 3, medan vitsordssiffran 3 skall anses innebära att egenskapen eller förmågan värderas så att omkring 1/10 av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

Har arbetets beskaffenhet inte medgett tillräcklig prövning för att vitsord för viss egenskap eller förmåga skall kunna lämnas, skall detta anges i betyget. Har tjänstemannen inte presterat sådana resultat i sina arbetsuppgifter att han kan få godkänt vitsord i visst eller vissa avseenden bör även detta komma till uttryck i betyget.

Enligt den ordning som för närvarande tillämpas hos vissa myndigheter fordras för att *högsta vitsord* skall utfärdas längre, i några fall avsevärt längre anställningstid än den minimitid, som krävs för vitsord av lägre valör.

En relativt lång tids tjänstgöring kan enligt utredningens mening vara en förutsättning för att tjänstemans egenskaper och förmåga skall kunna bedömas så säkert, att han kan tilldelas högsta vitsord. Å andra sidan kan i många fall arbetsuppgifterna — både i speciallisttjänster och i tjänster med mera rutinbetonat arbete — vara sådana att en tjänsteman redan under kort anställningstid kan hinna prestera sådana resultat, att det otvivelaktigt skulle te sig som en svår orättvisa att inte ge honom högsta vitsord.

Det kan möjligen från vissa synpunkter

vara önskvärt, att en generell, särskild tidsgräns för högsta vitsord fastställs. Utredningen anser dock övervägande skäl tala för att användningen av högsta vitsord för viss förmåga eller egenskap inte begränsas på detta sätt. Föreskriften skulle inte kunna göras undantagslös. I själva verket skulle avstegen sannolikt vara så många att regeln knappast skulle vara till praktisk nytta.

6.3.6 Fördelningsgrupp

En relativ fördelning av vitsorden på de olika skalstegen i enlighet med utredningens förslag förutsätter en grupp av individer, en fördelningsgrupp ("referensgrupp"; "normgrupp"), inom vilken vitsorden fördelas eller förutsätts bli fördelade.

Principiellt riktigt vore — med de syften man vill nå genom generella betygsnormer — att fördelningsgrupp för de egenskaper (förmåga) som skall åsättas vitsord, bestämdes såsom omfattande samtliga tjänstemän med någorlunda likartade arbetsuppgifter inom hela statsförvaltningen.

Det är emellertid varken praktiskt eller tekniskt möjligt att bestämma fördelningsgruppen på sådant sätt. Gruppen måste därför i allmänhet begränsas till personal inom den egna myndigheten. Vederbörande betygsutfärdare har således att göra en jämförelse mellan den aktuella betygspersonen och övriga tjänstemän med likartade arbetsuppgifter inom myndigheten. Ett sådant tillvägagångssätt är dock i allmänhet möjligt endast vid större och medelstora verk där antalet anställda med likartade arbetsuppgifter är så pass stort, att den erforderliga jämförelsen faktiskt kan göras. Förhållandena skiftar emellertid inom myndigheterna och förutsättningarna måste därför vara olika hos olika myndigheter för en sådan jämförelse.

I allmänhet bör dock, när det gäller myndighet med ett större antal anställda, den av utredningen föreslagna fördelningen av vitsorden kunna åtminstone på ett ungefär tillämpas. Man utgår således vid en sådan fördelning från presumtionen att den genomsnittliga sammansättningen av en personalgrupp med relativt likartade arbetsuppgif-

ter i ett sådant verk i fråga om kunnighet, omdömesförmåga, initiativförmåga o. s. v. återspeglar fördelningen inom förvaltningen i stort.

Det är givetvis svårare att tillämpa den av utredningen föreslagna relativa fördelningen av vitsorden hos mindre myndigheter, liksom då det gäller att betygsätta enstaka tjänstemän med speciella arbetsuppgifter. Där måste betygsutfärdaren i regel gå utöver den egna myndighetens gränser för jämförelse. Det ankommer här på betygsutfärdaren att tillämpa betygssystemet med anlitande både av sin kännedom om de för myndigheten föreliggande speciella förhållandena och sina från betygsättning av tidigare anställd personal eller hos förutvarande arbetsgivare eventuellt förvärvade erfarenheter.

I fråga om vissa kategorier av tjänstemän torde man inte kunna utgå från att sammansättningen kvalitetsmässigt motsvarar genomsnittet för tjänstemännen i likartade karriärer vid andra verk. I vissa fall sker ett urval, som otvivelaktigt leder till att nivån i fråga om egenskaper och förmåga ligger högre än genomsnittet. Samma regler för fördelningen som hos andra myndigheter bör emellertid följas även här. Referensgruppen bör vara den egna myndighetens personal även i sådana fall, där det är fullt klart att genomsnittsnivån är högre än på andra håll. Skulle undantag från reglerna medges torde med skäl kunna befaras, att åtskilliga myndigheter skulle med större eller mindre berättigande hävda, att de egna tjänstemännen vore kvalitativt överlägsna övriga myndigheters personal och hålla vitsordsnivån för hög. Den återhållande och kontrollerande effekt, som åsyftas med reglerna om fördelning i vissa proportioner av vitsorden, skulle därigenom göras om intet.

Ett konsekvent upprätthållande hos samtliga myndigheter av den föreslagna regeln om vitsordsfördelning på de olika skalstegen innebär att betygen från olika myndigheter i vissa fall inte är helt jämförbara. Läsaren av betyg har att ta hänsyn till eventuella, särskilda förhållanden hos den myndighet, som utfärdat betyget. En sådan sär-

skild bedömning torde dock endast undantagsvis behöva göras, eftersom tjänstemannagrupper av den natur, som nyss nämnts, torde vara relativt sällsynta. En bedömning blir vidare aktuell endast när myndigheten utomstående personer söker anställning.

Ett undantag från huvudregeln om fördelningsgrupp bör dock ske i sådana fall, där arbetsprestationen kan klart objektivt mätas såväl kvalitativt som kvantitativt. Består exempelvis en skrivcentral av uteslutande skickliga maskinskriverskor eller en stanscentral av högt kvalificerade stansoperatörer och -operatriser och detta konstateras med rent objektiva mätmetoder, bör en sådan prestationsmätning självfallet läggas till grund för bestämmandet av vitsorden. I sådana fall är det också möjligt att göra en bedömning, som anknyter till en större fördelningsgrupp. Dessa vitsordssiffror är då direkt jämförbara över hela linjen.

6.3.7 Statistik

Man måste utgå från att ej önskvärda avvikelser från den av utredningen föreslagna fördelningen av vitsorden kan komma att inträffa hos vissa myndigheter. En statistisk bearbetning av från samtliga myndigheter infordrade, under viss period utfärdade betyg, bör ge upplysning om sådana avvikelser. En sammanställning över myndigheternas vitsordsnivåer bör därför periodvis tas fram och distribueras till samtliga myndigheter. En sådan statistik förutsätter utredningen leda till att myndigheter, som utan påtagliga och speciella skäl uppvisar en betygsnivå, som i statistiken markant avviker från den av utredningen föreslagna, genomsnittliga fördelningen av vitsorden, efter hand anpassar eller närmar sina vitsord till denna.

7.1 Syftet med och behovet av referenser

Med referenser avses i allmänhet sådana upplysningar om olika sökande, som under hand skaffas in i anställningsärenden.

Referenstagningen syftar till en komplettering av övriga uppgifter om en anställningssökande vad gäller såväl faktiska, inte värderade data som bedömningar av person och prestationer. Inhämtade referenser tjänar också till kontroll av i ansökningshandlingar eller i annan ordning lämnade uppgifter.

Vid handläggningen av ett anställningsärende har arbetsgivaren att med ledning av i första hand de uppgifter som lämnats av sökanden själv — i meritförteckning, betygshandlingar, ansöknings- eller anställningsformulär, vid anställningsintervju, genom test etc. — bilda sig en uppfattning om hans kvalifikationer.

Ofta anser sig vederbörande personalfördragande emellertid böra komplettera vad han kan läsa ut av examensbetyg eller tjänstgöringsbetyg o. s. v. med vad han kan få fram genom samtal med nuvarande eller tidigare arbetsgivare.

Det torde inte heller finnas något att erinra mot att myndighet genom förfrågningar söker få fram en såvitt möjligt objektiv bild av den sökandes lämplighet (se JO:s ämbetsberättelse 1967 s. 192). Tjänstgöringsbetygen ger ofta för närvarande ofullständiga uppgifter om arbetsuppgifter och presta-

tioner. En omsorgsfull handläggning av ett anställningsärende kräver då komplettering genom referenser.

Även om mera fullständiga tjänstgöringsbetyg i enlighet med utredningens förslag i fortsättningen utfärdas, elimineras härigenom inte behovet av referenser. Man måste räkna med att referenser även framgent kommer att i viss, om än mera begränsad omfattning, utgöra ett av de medel som vid sidan av betyg, test och intervjuer används i anställningsrutinerna. En rundfråga till myndigheterna ger också vid handen att nästan alla anser att referenser utgör ett nödvändigt komplement till uppgifterna i betyg eller intyg. I många fall — framhålls det — är referenser enda sättet att få en någorlunda fullständig bild av en anställningssökande. Frågorna kan anpassas till vad anställningsmyndigheten bedömer vara relevant.

7.2 Medgivande till referenstagning

Handlingar som ges in vid sökande av anställning i statsförvaltningen är att betrakta som allmänna. De skall registreras och är inte undandragna offentligheten. Sökande kan begära att hans ansökan skall behandlas konfidentiellt. Om detta önskemål tillgodoses innebär det i regel inte mera än att vid en publicering namnet utesluts ur förteckningen av sökandena. En begäran om

konfidentiell behandling av en ansökan in- nefattar emellertid i allmänhet också en önskan att referenser inte utan sökandens medgivande skall inhämtas. Motivet härtill kan vara att redan det faktum att han sökt ny anställning kan vara en upplysning som stör hans relationer till nuvarande arbetsgi- vare eller till andra kontakter.

Det torde vara en fast praxis både i den offentliga förvaltningen och i det enskilda näringslivet att sökandens önskemål i detta hänseende tillmötesgås. Innan referenstag- ning sker inhämtas alltså den sökandes sam- tycke. Vägrar han att lämna sitt samtycke innebär det att han kan komma i ett ogynn- samt läge vid den faktiska värderingen av och jämförelsen mellan de sökandes meri- ter med hänsyn till att oklarheter vid tolk- ningen av betyg, test, intervjuer etc. kan komma att kvarstå.

7.3 Dokumentation av referenser

Med dokumentation av referenser betecknar utredningen ett mer eller mindre formbundet upptecknande av muntliga upplysningar. Detta upptecknande kan ske antingen så att den som lämnar upplysningarna antecknar dem och översänder de sålunda skriftligen bestyrkta uppgifterna till den eventuella nye arbetsgivaren eller så att den som begär och får de muntliga uppgifterna omedelbart antecknar dessa. Uppgifterna biläggs därefter anställningsakten.

Frågan om dokumentation av referenser har behandlats av JO i en skrivelse den 18 juli 1966 till offentlighetskommittén i sam- band med frågan om sekretesskydd för vissa uppgifter i ärenden om tjänsteställning (se JO:s berättelse för 1967 s. 192 ff).

Då JO:s principiella uttalande om refe- renser får anses vara av stor betydelse i fö- revarande sammanhang återges nedan vissa delar därav.

I skrivelsen framhöll JO att han funnit sig ha anledning att från principiella syn- punkter diskutera frågan om förfarandet i samband med inhämtande av muntliga upp- lysningar i ärenden rörande tillsättning av statlig tjänst. Nuvarande praxis härutinnan

syntes nämligen JO förenad med så väsent- liga olägenheter att en omläggning därav var påkallad.

Som underlag för bedömningen av ären- den rörande tillsättning av tjänst efter an- sökningsförfarande förelåg — framhöll JO — som regel vissa i tjänstgöringsbetyg och andra handlingar avgivna vitsord och omdö- men. Dessa uttalanden begränsade sig i all- mänhet till korta, sammanfattande värde- ringar av vederbörandes kvalifikationer och lämplighet i olika avseenden. De gradering- ar, som härvid förekom, motiverades ofta inte i de utfärdade handlingarna, i varje fall inte när fråga var om mindre positiva värderingar. Över huvud taget syntes man i praxis undvika att i betygshandlingar när- mare ange förhållanden av för tjänsteman- nen ofördelaktigt slag. De omständigheter och överväganden som låg till grund för gjorda värderingar — eller kanske för av- saknad av värdering i något hänseende — framgick sålunda som regel inte av de i tjänsteställningsärendet föreliggande handlingarna.

Det var därför helt naturligt — fortsatte JO — att man i ärenden av detta slag mång- en gång hade anledning att skaffa komplet- terande upplysningar rörande sökande, som inte var personligen känd hos tillsättnings- myndigheten, t. ex. då den inbördes turord- ningen enligt sedvanliga bedömningsgrunder framstod som tveksam eller då vissa formuleringar i betygshandlingar skapade osäker- het om bakomliggande omständigheter. Att sådan kompletterande utredning ägde rum kunde följaktligen inte i och för sig föran- leda erinran; i åtskilliga fall torde åtgärden i själva verket utgöra en nödvändig förut- sättning för objektivt riktiga beslut. Fram- för allt från praktiska synpunkter syntes er- inran inte heller böra riktas mot att kom- pletteringarna i dessa ärenden i allmänhet skedde genom muntliga förfrågningar.

I de fall upplysningar av betydelse för ärendets prövning erhöles vid sådana för- frågningar torde vissa anteckningar därom ofta göras av vederbörande tjänsteman till stöd för minnet. Dessa anteckningar betrak- tades i praxis som tjänstemannens privata

handlingar och tillfördes inte akten i ärendet. Inte heller eljest brukade någon uppgift om införskaffade upplysningar fogas till eller inflyta i akten. Handlingarna i tillsättningsärendet innehöll följaktligen, även om för prövningen avgörande material därigenom tillförts, som regel ingen som helst anteckning om att kompletterande upplysningar om sökande inhämtats från ena eller andra hållet och än mindre om innebörden av lämnade upplysningar. Att en viss sökande, med till synes överlägsna tjänstgöringsmeriter, förbigåtts vid en tjänstetillsättning kunde följaktligen — vid en granskning av handlingarna i saken — framstå som helt oförklarligt.

Som stöd för denna underlåtenhet att dokumentera för ärendets avgörande relevant material åberopades i regel att det var nödvändigt att behandla upplysningar av detta slag som förtroliga meddelanden, eftersom uppgiftslämnarna eljest skulle vara obenäga att lämna negativa upplysningar om vederbörande och en allsidig belysning av dennes lämplighet därmed inte skulle kunna erhållas. Offentliggörande av sådana upplysningar kunde i vissa fall inte heller vara förenligt med sökandes eget intresse.

När det gäller upplysningar som skaffas in i tjänstetillsättningsärende var emellertid — uttalade JO — att märka, att befattningshavare som i sin tjänst erhållit kännedom om viss sökande måste anses vara av tjänsteplikt skyldig att lämna begärd uppgift om vad han hade sig bekant om denne, i den mån detta var av betydelse för ett objektivt bedömande av tillsättningsärendet. Befattningshavaren kunde följaktligen inte anses ha rätt att vägra lämna sådan — för tjänsteärendes bedömning erforderlig — uppgift eller förbehålla sig att uppgiften, som alltså lämnats under tjänsteansvar, skulle betraktas som privat meddelande eller eljest som given i förtroende. JO kunde därför inte finna någon rättsligt hållbar grund för tankegången att — såvitt angick upplysningar av förevarande slag — något utrymme skulle kunna finnas för "förtroliga" meddelanden mellan tjänstemän, meddelanden som alltså inte skulle behöva redovisas utan kunna hål-

las hemliga. En annan sak var att det givetvis inte kunde anses nödvändigt att i handlingarna uppteckna allt som inhämtats. I den mån upplysningarna endast innebar ett mera allmänt bestyrkande av redan givna vitsord och omdömen, torde närmare anteckningar härom inte erfordras, möjligen med undantag för uppgift om själva bestyrkandet. I övrigt torde i allmänhet få anses tillräckligt att ange upplysningarnas väsentliga innehåll.

Beträffande frågan om skyldigheten att dokumentera muntligen införskaffat utredningsmaterial saknade visserligen nuvarande lagstiftning för förvaltningsmyndigheternas del uttrycklig generell föreskrift härom. Offentlighetsprincipen byggde emellertid otvivelaktigt på tanken att allt relevant material skulle dokumenteras. Denna för rättssäkerheten och en sund samhällsutveckling utomordentligt viktiga princip skulle ju eljest lätt kunna i ömtåliga fall helt sättas ur spel, framhöll JO. Vikten av att inte något av det sakliga material, på vilket myndighet grundar sina beslut och åtgärder, undandras offentlighetsprincipens tillämpning hade också understrukits av 1944 års tryckfrihetssakkunniga (SOU 1947: 60, s. 220). Enligt JO:s mening måste därför dokumentationsskyldighet beträffande muntligen införskaffat utredningsmaterial av betydelse för ärendes avgörande redan nu anses gälla som allmän rättsgrundsats.

I enlighet med det anförda kunde JO inte finna annat än att nuvarande praxis att i tjänstetillsättningsärenden undanhålla muntligen införskaffat utredningsmaterial av betydelse för ärendets avgörande inte stod i överensstämmelse med offentlighetsprincipen och att följaktligen ändring av denna praxis borde ske.

Starka skäl — från tjänstemännens synpunkt och i det allmännas intresse av att tjänster tillsattes med den objektivt sett bäst meriterade — talade för att nyssnämnda praxis i tjänstetillsättningsärenden bringades till överensstämmelse med vad i allmänhet tillämpades inom förvaltningen och att sålunda dokumentation i erforderlig utsträckning skedde av upplysningar om sökande, i

den mån sådana upplysningar tillmättes betydelse för ärendets avgörande och inte redan framgick av åberopade aktstycken. Verkställda uppteckningar härav skulle därmed enligt tryckfrihetsförordningens bestämmelser utgöra allmänna handlingar. Då sekretesslagen saknade föreskrifter rörande handlingar av sådant slag, skulle handlingarna tillika vara offentliga.

De upplysningar, som skaffades in under hand torde, uttalade JO vidare, i den mån de var av självständig betydelse för ärendets avgörande, i stor utsträckning beröra för vederbörande ofördelaktiga omständigheter, som inte alls eller endast indirekt återspeglades i betygshandlingarna. Arten av dessa upplysningar torde variera från allmänt hållna negativa omdömen till detaljerade uppgifter om tjänstemannens uppträdande i olika sammanhang och om hans personliga förhållanden i övrigt såväl i som utom tjänsten. I åtskilliga fall, inte minst när fråga var om tjänster på vilkas innehavare ställdes mera speciella krav i fysiskt eller psykiskt hänseende, torde upplysningarna kunna beröra mycket ömtåliga omständigheter av personlig och privat natur. Det kunde därför inte bortses från att upplysningar av nu antytt slag — om de skulle bli offentliga — i inte obetydlig utsträckning skulle kunna missbrukas till skada eller förklenande för tjänstemannen eller eljest leda till andras missaktning. Handlingar innehållande sådana upplysningar syntes följaktligen, enligt JO:s mening, av hänsyn till tjänstemännen böra omfattas av sekretesskydd.

Med utgångspunkt från nuvarande konstruktion av sekretessreglerna borde alltså, ansåg JO, i sekretesslagen införas särskild föreskrift med avseende på handlingar i tjänstetillsättningsärenden. Därmed skulle, syntes det, bortfalla den enda vägande användning som kunde riktas mot dokumentation av i sådana ärenden förebragt relevant material. Förklaringen till nuvarande praxis härutinnan syntes i själva verket till väsentlig del vara att söka just i avsaknaden av allt sekretesskydd.

Offentlighetskommittén har behandlat här berörda frågor i sitt betänkande "Offentlig-

het och sekretess" (SOU 1966: 60). Kommittén erinrade om att i 2 kap. 4 § tryckfrihetsförordningen föreskrevs att "Minnesanteckning eller annan uppteckning som verkställt hos myndighet allenast för måls eller ärendes föredragning eller beredande till avgörande skall ej hos myndigheten anses som allmän handling om ej anteckningen, sedan målet eller ärendet slutbehandlats av myndigheten, omhändertagits för förvaring."

Offentlighetskommittén föreslog att återgivna stadgande skulle ersättas med följande lydelse: "Brev eller annat personligt meddelande till befattningshavare hos myndighet skall anses som allmän handling om det hänför sig till mål eller ärende, med vilket denne har att taga befattning."

Kommittén framhöll bl. a. att den nuvarande bestämmelsen tillämpats så att även sådan anteckning och annat motsvarande som tillfört ett ärende sakupplysningar kommit att betraktas som minnesanteckningar som tjänstemannen kunde göra vad han ville med. Det förekom också allmänt att anteckningar av det slag som det var fråga om i 4 § TF förvarades av tjänstemännen i ordnade former och kom till användning i senare liknande ärenden. Dessa ansågs dock inte "omhändertagna till förvaring" och betraktades alltså inte som allmänna handlingar. Paragrafen hade därigenom kommit att fungera som ett sekretesstadgande. Detta stod i strid med vad som var avsikt med paragrafen. Vid dess tillkomst hade uttalats att den skulle tillämpas så att därigenom inte något av de sakliga motiv som myndigheten grundade sina beslut och åtgärder på, skulle undandras offentligheten.

Med anledning av JO:s hänvändelse till offentlighetskommittén uttalade kommittén bl. a. att det inte vad godtagbart att upplysningar som var av betydelse för beslut skulle kunna lämnas till en myndighet och behandlas så att man kringgick de former som reglerats i lag eller eljest måste gälla.

I besvärssakkunnigas förslag till "Lag om förvaltningsförfarandet" (SOU 1964: 27) hade intagits en föreskrift av följande lydelse (8 kap. 23 §): "Om uppgift av betydelse för ärendes avgörande, som under utredningen

tillföres ärendet annorledes än skriftligen skall anteckning göras.”

Om denna bestämmelse infördes och det samtidigt klargjordes att bestämmelsen skulle tillämpas strikt borde man enligt kommitténs mening kunna utgå från att nuvarande praxis som påtalats av JO skulle brytas.

Kommittén uttalade vidare att det inte var något tvivel om att ett helt offentligt förfarande i tjänstetillsättningsärenden skulle kunna orsaka lidande. En sekretessregel torde emellertid inte kunna utformas så att man skulle kunna begränsa partsinsynen längre än som följde av 39 § i 1937 års lag om inskränkning i rätten att utbekomma allmänna handlingar (sekretesslagen). Alla sökandena till en tjänst skulle alltså i den mån rätten till insyn inte begränsades genom någon författning kunna få full insyn i handlingarna. Enligt 39 § sekretesslagen kunde ett utlämnande av handlingarna endast vägras om det av hänsyn till allmänna eller enskilda intressen befanns vara av synnerlig vikt att dess innehåll ej uppenbarades. Man kunde utgå från — sade kommittén — att om en uppgiftslämnare begärde konfidentiell behandling så fäste han i de flesta fall särskild vikt vid att de uppgifter han lämnade skulle undanhållas den de gällde. Redan en insyn av denne skulle alltså förta effekten av den av JO åsyftade sekretessregeln i den mån man med den ville uppnå att de uppgifter som inhämtats skulle antecknas och bevaras. Så mycket mer — framhöll kommittén — skulle det bli fallet om uppgiftslämnaren måste räkna med att också övriga sökande skulle få reda på vad han sagt.

Kommittén förmenade också att det fanns goda skäl att hålla på kravet på insyn i handläggningen av ärenden om tillsättning av befattningar hos staten och kommunerna. Under förarbetena till sekretesslagen hävdades också att behovet av allmänhetens kontroll och det önskvärda i att misstankar om våld och mannamån inte uppkom gällde med särskild styrka befodringsfrågor och att även om uppenbarandet av personliga förhållanden någon gång skulle kunna vara hårt för vederbörande, hänsynen härtill än-

då borde vika för offentlighetsintresset. Offentlighetskommittén kunde alltså inte biträda JO:s ståndpunkt i frågan om sekretess kring underhandsupplysningar i tjänstetillsättningsärenden.

Offentlighetskommitténs förslag har inte medfört lagändring. Ny utredning om offentlighet och sekretess beträffande allmänna handlingar m. m. har tillsatts i april 1969.

På grundval av besvärssakkunnigas slutbetänkande har en arbetsgrupp inom justitiedepartementet utarbetat ett förslag till Förvaltningslag (SOU 1968: 27). Arbetsgruppen har i förslaget behandlat även här ifrågavarande spörsmål.

Arbetsgruppen påpekar först att de utredningar som förekommer i ärenden inom förvaltningen huvudsakligen är skriftliga. I den mån muntlig utredning förekommer anses det höra till god ordning att i handlingarna göra anteckning därom. Däremot finns, framhåller arbetsgruppen, inte någon allmän, i författning föreskriven skyldighet därtill. Arbetsgruppen erinrar där- efter om att besvärssakkunniga föreslagit, att myndighet skulle vara skyldig att göra anteckning om uppgift av betydelse för ärendes avgörande, som under utredningen tillföres ärendet annorledes än skriftligen (8 kap. 23 §). De sakkunniga hade vidare föreslagit en bestämmelse om att beslut skulle grundas på vad handlingarna innehöll och vad som eljest förekommit i ärendet. Dessa bestämmelser hade under remissbehandlingen blivit föremål för skilda omdömen. Å ena sidan hade det framhållits att de skulle vara av stor betydelse genom att ge säkerhet för att myndigheternas avgöranden inte påverkades av ovidkommande omständigheter och för att det skulle bli möjligt att underkasta avgöranden granskning i efterhand. Å andra sidan framhöll vissa remissorgan att en sådan anteckningsskyldighet, som de sakkunniga föreslagit, skulle bli högst betungande och att det skulle vara orimligt att hindra myndigheterna från att beakta sådant vetande som de skaffat sig t. ex. vid handläggning av andra ärenden.

Arbetsgruppen framhåller, att sådana regler som besvärssakkunniga föreslagit skulle, om de kunde tillämpas fullt ut i praktiken, utan tvekel ge parterna en ökad säkerhet mot dolda inflytanden på avgörandena av deras ärenden och såtillvida öka rättssäkerheten. Det skulle emellertid vara svårt att genomföra en fullständig anteckningsskyldighet i praktiken. Även besvärssakkunniga hade hävdat att det måste finnas ett visst utrymme för utbyte av förtroliga meddelanden mellan tjänstemän, t. ex. i tjänstetillsättningsärenden, utan dokumentationsskyldighet.

Arbetsgruppen uttalar också att det av hänsyn till förvaltningens effektivitet torde vara nödvändigt att nöja sig med ett lägre krav på anteckningsskyldighet än besvärssakkunniga föreslagit.

Man hänvisas därför i stället, uttalar arbetsgruppen, till att försöka formulera regler som ger garantier mot att myndigheterna bygger på okontrollerade eller ovidkommande, inte redovisade uppgifter och som samtidigt inte innebär några risker för en tyngande, meningslös dokumentation av mer eller mindre uppenbara förhållanden.

Muntlig utredning och det som eljest tillförs ärendet på annat sätt än genom handlingar bör behandlas enligt samma principer som skriftlig utredning. Genom den av arbetsgruppen föreslagna regeln om kommunikation skulle myndigheterna hindras fatta beslut som går parten emot, utan att parten har fått tillfälle att yttra sig över det som talar till hans nackdel. En sådan regel, säger arbetsgruppen, föreskriver sålunda till skillnad från besvärssakkunnigas förslag inte uttryckligen någon anteckningsskyldighet men får ändå till konsekvens att myndigheterna som regel blir tvungna att tillse att bl. a. underhandsupplysningar antecknas.

Arbetsgruppen framhåller, att frågan om skyldighet att verkställa anteckning om inhämtade upplysningar torde vara särskilt brännbar i tjänstetillsättningsärenden och andra ärenden där det gäller att bedöma personliga kvalifikationer. Den av arbetsgruppen förordade ordningen leder emel-

lertid till att det i sådana fall blir nödvändigt att göra anteckning och kommunicera endast då upplysningarna föranleder myndigheten att fatta ett annat beslut än det som innehållet i den skriftliga utredningen motiverar, t. ex. då upplysningarna ger underlag för ett val mellan flera sökande som eljest är jämställda.

Arbetsgruppen uttalar vidare att det även utan uttryckligt stadgande torde stå klart att en fullständig redovisning inte är nödvändig. Ett ordagrant återgivande av vad som har inhämtats eller vad myndigheten har sig bekant om en person som söker befordran skulle exempelvis kunna bli betungande och dessutom i vissa fall vara onödigt sårande för den sökande. Det bör räcka att upplysningen redovisas till sin art och huvudsakliga innehåll. Det bör sålunda för det första anges om upplysningen har lämnats muntligen eller om myndigheten har inhämtat den på annat sätt. I fråga om innehållet är det viktigt att det som kan vara avgörande för prövning också bringas till partens kännedom. Särskilt viktigt är det att uppgifter om faktiska förhållanden blir antecknade. Ett allmänt hålllet omdöme är av begränsat värde såsom utredning, om inte de fakta redovisats som omdömet bygger på. Det kan inte godtas att upplysningar, som har övat inflytande på beslutet i ett ärende, utsluts från anteckning på grund av att de har lämnats i förtroende.

Arbetsgruppen framhåller att det otvivelaktigt finns viss risk för att en myndighet, som inhämtat kompletterande muntliga upplysningar, t. ex. för att få en mera nyanserad bild av en tjänstesökande än betygshandlingar och övrigt skriftligt material kan ge, betraktar dessa upplysningar som enbart tolkningsdata utan självständig betydelse och därför inte anser sig skyldig att dokumentera dem så att parten kan ta del av dem. Vid förfrågan kommer myndigheten då att göra gällande att till grund för avgörandet inte lagts annat än det skriftliga materialet. Vad som inhämtats vid sidan av detta har myndigheten läst in däri. Mot detta, säger arbetsgruppen, kan så

mycket mindre göras invändning som visst utrymme måste finnas för förfrågningar angående tolkningen av oklara uttalanden i betygshandlingar o. d. Men det betonas starkt att en klar skillnad måste göras mellan förtydligande upplysningar och fristående upplysningar med fullt självständig betydelse för bedömningen.

I enlighet med det sagda föreslår arbetsgruppen en huvudregel av innebörd, att slutligt beslut som går part emot inte får meddelas utan att myndigheten underrättat parten om upplysning, yttrande eller annat, som tillförts ärendet genom annan än honom själv, och lämnat parten tillfälle att yttra sig över det.

Bestämmelsen har i arbetsgruppens förslag till Förvaltningslag utformats på följande sätt: (15 §) "Slutligt beslut, som går part emot, får icke meddelas utan att myndigheten underrättat parten om upplysning, yttrande eller annat, som tillförts ärendet genom annan än honom själv — — —, samt lämnat parten tillfälle att yttra sig över det. Underrättelsen kan vara skriftlig eller muntlig och bör anvisa tid och sätt för yttrande. Ärende får dock avgöras utan sådan underrättelse, om det av särskild anledning är nödvändigt eller underrättelsen kan medföra fara för att beslutet icke blir genomfört. Detsamma gäller om intet väsentligt partsintresse eftersätts genom att underrättelse underlåtes."

Förslaget till Förvaltningslag är för närvarande föremål för remissbehandling.

Betygsutredningen har med hänsyn till det nära sammanhanget mellan tjänstgöringsbetygen och referenser ansett sig böra lämna här föreliggande redogörelse för vissa rättsliga aspekter på bl. a. referenser och dessas dokumentation. Utredningen finner det — även om referensernas betydelse i viss omfattning torde minska vid ett genomförande av utredningens förslag — av rättssäkerhetsskäl viktigt att fasta regler skapas för dokumentation och kommunikation av referenser. Det torde väl också kunna förväntas att sådana bestämmelser kommer

att meddelas för den offentliga förvaltningen inom en relativt nära framtid.

I den författning med närmare föreskrifter om innebörden av rätten till betyg, som utredningen föreslår, bör även tas in vissa regler om tjänstgöringsintyg.

Huvudregeln bör liksom hittills vara att myndighet skall på begäran av tjänsteman utfärda intyg om hans tjänstgöring hos myndigheten. De föreskrifter om sex månaders anställning som förutsättning för betyg, om ett års mellanliggande tjänstgöring för nytt betyg under pågående anställning och om en preskriptionstid av tre år efter anställ-

ningens upphörande för rätten till betyg, som utredningen föreslår, bör inte gälla tjänstgöringsintyg.

I likhet med vad som föreslås i fråga om tjänstgöringsbetyg bör tjänsteman ha rätt att få tjänstgöringsintyg inom två veckor efter framställd begäran.

Även för tjänstgöringsintyg skall användas fastställd blankett. Tjänstgöringsintyget föreslås innehålla de inte-värderande uppgifter som ovan i Kap. 6 (6.1.1—6.1.5) angetts för tjänstgöringsbetyget.

Inom myndigheterna föreligger vitt skiftande praxis beträffande ordningen för handläggning av betygsärenden. Större delen av de myndigheter, som våren 1967 tillfrågades om sin uppfattning rörande tjänstgöringsbetyg, förordade en mer eller mindre långt driven centralisering av betygsutfärdandet.

Med gemensamma normer i fråga om betygens utformning och innehåll inom statsförvaltningen torde i och för sig större möjligheter rent tekniskt öppnas för en decentraliserad handläggning. Å andra sidan förutsätter den av utredningen förordade relativa fördelningen av vitsorden, att betygsutfärdaren äger en klar överblick över vitsordssättningen av myndighetens anställda. Detta talar enligt utredningens mening för att handläggningen av betygsärendena inte splittras i alltför hög grad. Ett visst avstånd mellan den som skall betygsättas och betygsättaren är även ägnad att minska subjektiviteten i bedömningen.

Var befogenheten att utfärda betyg skall förläggas måste emellertid självfallet vara avhängigt av varje myndighets storlek och organisation. Stora variationer i dessa hänseenden föreligger — från de stora verken med centralförvaltning och regionala och lokala underförvaltningar till de mindre, organisatoriskt och lokalmässigt väl sammanhållna myndigheterna. Det är enligt utredningens mening omöjligt att generellt bestämma hur betygsarbetet bör organiseras hos myndigheterna. Det måste ankom-

ma på dem själva att med ledning av det anförda besluta härom.

Utredningen vill dock understryka vikten av att, även vid en decentralisering av betygsutfärdandet, myndigheten centralt övervakar vitsordsgivningen.

Den kritik, som ibland har riktats mot tjänstgöringsbetygen, torde ha berott på att tillräckliga och noggranna uppgifter inte förelegat vid betygsutfärdandet. Ibland har sådana inte heller kunnat erhållas, därför att vederbörande förman-uppgiftslämnare redan lämnat sin anställning, när betyget skall utfärdas.

Utredningen föreslår, att vederbörande betygsutfärdare skall omedelbart inhämta erforderligt betygsunderlag så snart tjänsteman avgår från anställning hos myndigheten. Denna skyldighet bör gälla även om tjänstemannen inte begär betyg i samband med avgången. Det kan vidare vara lämpligt, att underlag för betyg utarbetas i vissa andra fall, t. ex. om tjänsteman övergår till annat arbete (annan tjänst) vid samma myndighet eller då tjänstemans närmaste förman lämnar sin anställning. Om och i vilken utsträckning betygsunderlag skall inhämtas i sådana fall, bör avgöras av myndigheterna själva.

Utredningen finner det vidare vara av väsentlig betydelse att de betygsuppgifter som inhämtas från förmän eller andra lämnas skriftligen och i systematisk form. Det hittills ofta tillämpade förfarandet med underhandsupplysningar i samband med be-

tygsutfärdandet bör begränsas till nödvändiga kompletteringar till lämnade skriftliga uppgifter.

Som ett hjälpmedel i betygsarbetet föreslår utredningen att särskild blankett, rubricerad "Blankett för betygsunderlag" fastställs för användning av myndigheterna.

Inom statsförvaltningen pågår för närvarande hos olika myndigheter försöksverksamhet med fördjupad företagsdemokrati. Försöken avser att undersöka, om de anställdas inflytande kan ökas på verksamheten inom den egna myndigheten och de förhållanden som där råder.

I vad mån därvid även förfarandet vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg kan komma att påverkas undandrar sig utredningens bedömande.

Fråga om besvär över beslut om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg har berörts av besvärssakkunniga.

De sakkunniga framhåller i sitt den 15 maj 1964 avgivna betänkande med förslag till lag om förvaltningsförfarandet (SOU 1964: 27) bl. a. att betyg i allmänhet inte anses innefatta avgöranden, som kan göras till föremål för överklagande genom förvaltningsbesvär. Den praxis har dock utbildats att betyg, som står disciplinära avgöranden nära, t. ex. uppförandebetyg i ett kunskapsbetyg, får överklagas. Även tjänstgöringsbetyg lär i den mån de innehåller uttalanden rörande vederbörandesandel vandel kunna överklagas, uttalar de sakkunniga.

Upplysningar och yttranden saknar emellertid normalt förmåga att skapa eller förändra något rättsförhållande. De syftar allmänt till att ge uttryck för myndighetens omdöme eller kunskap om fakta i viss fråga. På gränsen mellan oförbindande upplysningar och beslut med rättsverkningar står bevis och intyg av olika slag. Som exempel nämner de sakkunniga bl. a. tjänstgöringsintyg.

Oftast är prövningsmomentet så förtuntat att fråga egentligen blott är om en avskrift ur hos myndigheten befintliga handlingar. "Besluten" saknar då helt intresse i klagohänseende. Yttranden i sakfrågor omfattar ofta såväl redogörelser för fakta som omdömen och värderingar av desamma. Som exempel på yttranden av åsyftat slag

nämner de sakkunniga bl. a. betyg över ådagalagda kunskaper.

De sakkunniga framhåller vidare att fri bevisprövning tillämpas i förvaltningsförfarandet och att en upplysning eller ett yttrande regelmässigt inte tillmäts annan betydelse än uttalandet vid en allsidig prövning finnes värt. Det kan med hänsyn härtill inte anses vara en naturlig uppgift för besvärsinstitutet att möjliggöra en formell överprövning av en upplysning eller ett yttrande syftande till upplysningens eller yttrandets ersättande med annan upplysning eller annat yttrande. Beslut avseende upplysning eller yttrande av oförbindande art bör följaktligen inte kunna överklagas, anser de sakkunniga.

I de sakkunnigas förslag till lag om förvaltningsförfarandet har i anslutning härtill (12 kap. 1 §) införts en föreskrift av lydelse: "Avser slutligt beslut" (av statsmyndighet) "upplysning, anvisning, anmodan, yttrande eller förslag och är det av oförbindande art eller innefattar det framställning i ärende, som det tillkommer annan myndighet att avgöra, må beslutet icke överklagas.

Mot kommunal myndighets beslut må talan föras genom förvaltningsbesvär i den mån det är särskilt stadgat; och skall därvid vad ovan i denna paragraf föreskrivits äga motsvarande tillämpning".

På grundval av besvärssakkunnigas betänkande och de remissyttranden som av-

getts över detta har inom justitiedepartementet utarbetats förut nämnda förslag till Förvaltningslag med motiveringar till de föreslagna reglerna (SOU 1968: 27).

Enligt 13 och 19 §§ i förslaget skall slutligt beslut av statlig myndighet kunna överklagas genom besvär hos överordnad myndighet, dock endast om beslutet hänför sig till ärende som angår någons rätt eller plikt såsom enskild och som avgörs genom beslut med rättslig verkan.

I motiveringen framhålls bl. a. att en formlig klagans uppgift är att bereda rättskydd. Reglerna om sådan klagan bör därför begränsas till beslut med rättsliga verkningar. Därför behöver inte längre — som besvärssakkunniga föreslagit — särskilt anges att oförbindande beslut och framställningar inte kan överklagas genom besvär.

Vidare uttalas att det vid lagförslagets utarbetande övervägts att från rätten att anföra besvär generellt undanta beslut om betyg, stipendier o. d. I fråga om kunskapsbetyg saknades dock anledning att diskutera något undantag för andra fall än när betyget utövar rättslig verkan, t. ex. avgör kompetensen för tillträde till viss utbildning, eftersom överklagbarhetsregeln är tillämplig endast på beslut med rättslig verkan.

Frågan har emellertid ansetts inte vara tillräckligt utredd för att ett förslag om ett sådant undantag skulle kunna läggas fram. Att ersätta alla specialstadganden om att beslut om kunskapsbetyg, stipendier etc. ej får överklagas med en allmän regel med motsvarande innehåll borde emellertid i och för sig vara rationellt från lagstiftningssynpunkt.

Betygsutredningen finner det inte ankomma på utredningen att utarbeta och framlägga eventuella förslag till föreskrifter rörande besvär över beslut om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg. Frågan om överklagbarheten av sådana beslut är av den principiella natur, att den enligt utredningens mening bör lösas i samband med frågan om besvär över myndighets beslut i allmänhet.

Sammanfattning

I de delar av betänkandet som behandlar utredningens överväganden och förslag avser utredningen med *tjänstgöringsbetyg* handling som förutom upplysningar om arbetstagarens anställning och arbetsuppgifter även innehåller värdeomdömen.

Med *tjänstgöringsintyg* betecknar utredningen ett skriftligt uttalande om arbetstagarens anställning och arbetsuppgifter utan att därvid något värdeomdöme avges.

Utredningen föreslår normer för tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg inom den statligt reglerade förvaltningen gällande såväl statens tjänstemän som övriga tjänstemän inom den offentliga förvaltningen, för vilka löneförmånerna fastställts under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet, som Kungl. Maj:t bestämmer. För korthetens skull används i betänkandet uttrycket "statsförvaltningen" för att beteckna området för utredningens förslag.

Utredningen framhåller att *tjänstgöringsbetyget tjänar i huvudsak tre syften*; det används som *prognosinstrument*, d. v. s. som vägledning för en blivande arbetsgivare, när denne bedömer en sökandes kvalifikationer i samband med beslut om anställning, det utgör en *merithandling* vid sökande av arbete m. m. och det innebär ett *besked* till den anställde om hans arbetsprestationer.

Beträffande behovet av tjänstgöringsbetyg erinrar utredningen om att i den allmänna debatten på senare tid från principiella ut-

gångspunkter riktats kritik mot att tjänstgöringsbetyg används i arbetslivet. Kritiken synes grundas främst på åsikten att den bedömning av person och prestationer som förutsätts för utfärdandet av vitsord innebär ett intrång i eller kränkning av den personliga integriteten. Urval till olika arbetsuppgifter bör enligt denna åsiktsriktning över huvud taget inte grundas på en värdering av förmåga och egenskaper.

Utredningen uttalar härom att stadgandet i 28 § RF att vid tjänstetillsättning avseende skall fästas endast vid de sökandes "förtjänst och skicklighet" — varvid "förtjänst" i praktiken avser det antal tjänsteår sökanden kan åberopa, medan "skicklighet" syftar på sökandens utbildning, yrkesskicklighet, karaktärsegenskaper, prestationsförmåga m. m. — förutsätter att tillsättningsmyndighet har möjlighet att bilda sig uppfattning om sökandes kvalifikationer även i andra avseenden än vad gäller hans tidigare anställningstid. Med hänsyn till denna bestämmelse är, åtminstone inom den egentliga statsförvaltningen, en bedömning av kunnighet, prestationsförmåga m. m. ett ofrånkomligt led vid tjänstetillsättning.

Skulle tjänstgöringsbetyg inte utfärdas måste anställningsbesluten i många fall grundas enbart på referenser och anställningsintervjuer. Eftersom rättssäkerheten kräver att i vart fall referenserna dokumenteras, skulle en sådan utveckling leda till att de nuvarande tjänstgöringsbetygen ersattes

av ett nytt slags betyg av lägre dignitet — dokumenterade referenser — med ett ännu mer skiftande innehåll och med en ännu mindre systematisk utformning än nuvarande betyg. Det skulle också innebära en fara för ett oregerat utlämnande av uppgifter, varvid det skulle vara mycket svårt att upprätthålla det krav på objektivitet som man av ålder velat hävda inom statsförvaltningen.

Trots de brister som alltid måste vidlåda ett betygssystem kommer enligt utredningens uppfattning tjänstgöringsbetyg att för över-skådlig framtid utgöra ett nödvändigt urvalsinstrument i personaladministrationen. Utredningen har därvid grundat sin uppfattning särskilt på de anställdas berättigade krav på rättssäkerhet.

Det bör uttryckligen slås fast att tjänsteman skall vara berättigad att under vissa förutsättningar erhålla tjänstgöringsbetyg.

Utredningen framhåller att de offentliga tjänstemännens rätt till tjänstgöringsbetyg och omfattningen av denna rätt i princip torde vara avtalsbar. Däremot torde 3 § statstjänstemannalagen lägga hinder i vägen för en avtalsreglering av det administrativa förfarandet vid utfärdandet av tjänstgöringsbetyg, så t. ex. vad gäller ordningen för inhämtande av vitsordsunderlag, utformningen av blanketter och handläggningen i övrigt av betygsärenden hos myndigheterna.

Frågan om regleringen av betygsrätten skall ske genom kollektivavtal eller genom beslut av arbetsgivaren måste enligt utredningens mening lösas i samråd mellan parterna.

Skulle såväl rätten till betyg och omfattningen av denna rätt som den administrativa delen av betygsutfärdandet anses böra regleras enhetligt, bör detta enligt utredningens mening ske genom författningsbestämmelser, tillkomna efter överläggningar mellan staten och huvudorganisationerna.

Huvudbestämmelserna om rätt till tjänstgöringsbetyg bör i sådant fall tas in i statstjänstemannastadgan och kommunaltjänstemannastadgan.

I särskild författning med tillämpningsföreskrifter bör regleras innebörden av rätten till tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg och handläggningen av betygs- och intygsärenden.

Utredningen föreslår som generell regel att för rätt till tjänstgöringsbetyg vid avgång från anställning skall krävas minst sex månaders anställningstid i följd. Omständigheterna kan emellertid vara sådana att arbetsgivaren finner det befogat att utfärda betyg även för kortare anställningstid. Det bör då tillkomma myndigheten-arbetsgivaren att avgöra om tillräckligt underlag i sådant fall föreligger för att myndigheten skall kunna avge vitsord med tillräcklig noggrannhet. Betyg skall utfärdas först sedan tjänsteman begärt sådant och sålunda inte ex officio.

Den rätt att få betyg, som utredningen föreslår, bör inte kvarstå hur länge som helst. En uttrycklig föreskrift bör meddelas om att tjänstemans rätt till betyg upphör om han inte begär sådant inom viss tid efter avgången. Utredningen föreslår en preskriptionstid av tre år.

Även om bestämd preskriptionstid fastställs för rätten till betyg bör tjänsteman ha möjlighet att erhålla betyg sedan preskription inträtt. Det bör även här ankomma på myndigheten att avgöra huruvida praktiska förutsättningar föreligger för utfärdande av betyg. Någon rätt till betyg för tjänstemannen bör i sådant fall inte föreligga.

Tjänstgöringsbetyg bör i viss utsträckning kunna erhållas även under pågående anställning. Främst av praktiska skäl bör dock vissa villkor uppställas för rätten att få betyg under anställning. För det första betyget bör i likhet med vad som föreslagits skola gälla för betyg vid avgång fordras minst sex månaders anställning. Begär den anställde därefter nytt betyg bör krävas att minst ett år förflutit från dagen för utfärdandet av föregående betyg hos samma myndighet, såvida fråga inte är om betyg vid avgång från anställning.

Tjänstgöringsbetyget skall i regel expe-

dieras inom två veckor efter framställd begäran om betyg.

Utredningen föreslår att för tjänstgöringsbetyget skall användas centralt fastställt blankett.

I fråga om betygets innehåll framhåller utredningen bl. a. att i de betyg, som för närvarande utfärdas i regel lämnas alltför knapphändiga upplysningar om arbetsuppgifterna. För många tjänster bör betydligt större utrymme än vad hittills vanligen varit fallet ägnas åt en beskrivning av arbetsuppgifterna.

Ett viktigt skäl för att informationen i betyget i första hand koncentreras på arbetsuppgifterna är, framhåller utredningen, att de upplysningar som lämnas i detta hänseende är objektiva, inte värderande. Utredningen lägger stor vikt vid en utförlig och omsorgsfull beskrivning av arbetsuppgifterna.

De egenskaper eller slag av förmåga, som bedöms i de tjänstgöringsbetyg som för närvarande utfärdas i statsförvaltningen, är ofta så allmänt uttryckta att det är svårt för läsaren att bilda sig en klar uppfattning om den verkliga innebörden. Vitt skiftande regler och praxis råder dessutom i fråga om vad som skall bedömas i betygen.

Om betygen skall kunna jämföras är det enligt utredningens mening nödvändigt att med generell giltighet fastställa såväl vilka egenskaper eller slag av förmåga i fråga om vilka vitsord skall lämnas som ock definitioner av bedömningsfaktorerna.

Utredningen föreslår att följande bedömningsfaktorer skall användas: kunnighet, arbetsförmåga, omdömesförmåga, organisationsförmåga, initiativförmåga, skriftlig uttrycksförmåga, muntlig uttrycksförmåga, samarbets- och kontaktförmåga, ledarförmåga samt noggrannhet och ordning.

För att jämförbarhet i verklig mening skall föreligga mellan vitsord fordras att den bedömning som uttrycks i vitsord sker så objektivt som möjligt. Vitsorden skall vara "rättvisa", d. v. s. samma vitsord bör så långt möjligt uttrycka samma grad av egenskap eller förmåga.

Utredningen föreslår en vitsordsskala om-

fattande tre skalsteg, 1—2—3, varvid siffran 3 skall beteckna högsta vitsord.

Utredningen föreslår att inom statsförvaltningen skall tillämpas en ordning, enligt vilken fördelningen av vitsorden för olika egenskaper eller slag av förmåga på de olika skalstegen bestäms åtminstone med viss ledning av bestämda relationstal.

De regler, som i detta avseende föreslås, bör emellertid inte uppfattas annat än som allmänna riktlinjer till ledning för betygsarbetet.

Utredningen föreslår att vitsord, som i den ovan angivna tregradiga skalan betecknas med vitsordssiffran 1, skall anses innebära att egenskapen eller förmågan värderas så att något mer än hälften av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

Vitsordssiffran 2 skall tilldelas den, som med avseende på egenskapen eller förmågan ligger över dem, som tilldelas vitsordssiffran 1 utan att dock nå upp till dem som tilldelas vitsordssiffran 3, medan vitsordssiffran 3 skall anses innebära att egenskapen eller förmågan värderas så att omkring 1/10 av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

Har arbetets beskaffenhet inte medgett tillräcklig prövning för att vitsord för viss egenskap eller förmåga skall kunna lämnas skall detta anges i betyget. Har tjänstemannen inte presterat sådana resultat i sina arbetsuppgifter att han kan få godkänt vitsord i visst eller vissa avseenden bör även detta komma till uttryck i betyget.

Utredningen framhåller vidare, att en relativ fördelning av vitsorden på de olika skalstegen i enlighet med utredningens förslag förutsätter en grupp av individer, en fördelningsgrupp ("referensgrupp"; "normgrupp"), inom vilken vitsorden fördelas eller förutsätts bli fördelade.

Principiellt riktigt vore — med de syften man vill nå genom generella betygsnormer — att fördelningsgrupp för de egenskaper (förmåga), som skall åsättas vitsord, bestämdes såsom omfattande samtliga tjänstemän med någorlunda likartade arbetsuppgifter inom hela statsförvaltningen.

Utredningen anser det emellertid varken praktiskt eller tekniskt möjligt att bestämma fördelningsgruppen på sådant sätt. Gruppen måste därför i allmänhet begränsas till personal inom den egna myndigheten. Vederbörande betygsutfärdare har således att göra en jämförelse mellan den aktuella betygspersonen och övriga tjänstemän med likartade arbetsuppgifter inom myndigheten. Ett sådant tillvägagångssätt är dock, anser utredningen, i allmänhet möjligt endast vid större och medelstora verk där antalet anställda med likartade arbetsuppgifter är så pass stort, att den erforderliga jämförelsen faktiskt kan göras. Förhållandena inom myndigheterna skiftar emellertid och förutsättningarna måste därför vara olika hos olika myndigheter för en sådan jämförelse.

I allmänhet bör dock, när det gäller myndighet med ett större antal anställda, den av utredningen föreslagna fördelningen av vitsorden kunna åtminstone på ett ungefär tillämpas. Man utgår således vid en sådan fördelning från presumtionen att den genomsnittliga sammansättningen av en personalgrupp med relativt likartade arbetsuppgifter i ett sådant verk i fråga om kunnskap, omdömesförmåga, initiativförmåga o. s. v. återspeglar fördelningen inom förvaltningen i stort.

Det är givetvis svårare att tillämpa den av utredningen föreslagna relativa fördelningen av vitsorden hos mindre myndigheter, liksom då det gäller att betygsätta enstaka tjänstemän med speciella arbetsuppgifter. Där måste betygsutfärdaren i regel gå utöver den egna myndighetens gränser för jämförelse. Det ankommer här på betygsutfärdaren att tillämpa betygssystemet både med anlitande av sin kännedom om de för myndigheten föreliggande speciella förhållandena och av sina från betygsättning av tidigare anställd personal eller hos förutvarande arbetsgivare eventuellt förvärvade erfarenheter.

Man måste emellertid utgå från att ej önskvärda avvikelser från den av utredningen föreslagna fördelningen av vitsorden kan komma att inträffa hos vissa myndig-

heter. En statistisk bearbetning av myndigheternas betyg under viss period bör ge upplysning om sådana avvikelser. En sammanställning över myndigheternas vitsordsnivåer bör därför periodvis tagas fram och distribueras till samtliga myndigheter. Ett sådant förfarande förutsätter utredningen leda till att myndigheter, som utan påtagliga och speciella skäl uppvisar en betygsnivå, som markant avviker från den av utredningen föreslagna genomsnittliga fördelningen av vitsorden, efter hand anpassar eller närmar sina vitsord till denna.

I ett särskilt avsnitt har betygsutredningen med hänsyn till det nära sammanhanget med tjänstgöringsbetygen lämnat en redogörelse för vissa rättsliga aspekter på referenser och dessas dokumentation. Utredningen finner det — även om referensernas betydelse i viss mån torde minska vid ett genomförande av det av utredningen föreslagna betygssystemet — viktigt att fasta regler skapas för dokumentation och kommunikation av referenser.

I fråga om tjänstgöringsintyg bör liksom hittills gälla att myndighet skall vara skyldig att på begäran av tjänsteman utfärda intyg om hans tjänstgöring hos myndigheten.

De föreskrifter, som utredningen föreslår om sex månaders anställning som förutsättning för betyg, om ett års mellanliggande tjänstgöring för nytt betyg under pågående anställning och om en preskriptionstid av tre år efter anställningens upphörande för rätten till betyg, bör inte gälla tjänstgöringsintyg.

I likhet med vad som föreslås i fråga om tjänstgöringsbetyg skall tjänsteman ha rätt att få tjänstgöringsintyg inom två veckor efter framställd begäran.

Även för tjänstgöringsintyg skall användas fastställd blankett. Tjänstgöringsintyget skall innehålla enbart inte värderande uppgifter, således inte vitsord.

Betygsutredningen har funnit det inte ankomma på utredningen att utarbeta och

framlägga förslag till föreskrifter rörande besvär över beslut om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg. Frågan om överklagbarheten av sådana beslut är av den principiella natur, att den enligt utredningens mening bör lösas i samband med frågan om besvär över myndighets beslut i allmänhet.

Förslag till

Kungl. Maj:ts kungörelse om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg för tjänstemän inom den statligt reglerade förvaltningen

Kungl. Maj:t har funnit gott förordna som följer.

1 §.

I denna kungörelse förstås med *tjänstgöringsbetyg* handling, som innehåller upplysningar om tjänstemans anställning och arbetsuppgifter jämte värdeomdömen samt med *tjänstgöringsintyg* handling med enbart upplysningar om tjänstemans anställning och arbetsuppgifter.

2 §.

Bestämmelserna i kungörelsen skall tillämpas på tjänsteman för vilken statstjänstemannastadgan gäller och — under förutsättning att avlöningsförmånerna i tjänsten fastställts under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer — på tjänsteman, som enligt 44 § kommunaltjänstemannastadgan äger rätt till tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg.

3 §.

Myndighet är skyldig att på begäran av tjänsteman utfärda tjänstgöringsbetyg över anställning, som tjänstemannen innehaft minst sex månader i följd. Skyldighet att utfärda ytterligare betyg föreligger endast om minst ett år förflutit från dagen för utfärdandet av föregående betyg eller fråga är om betyg vid avgång från anställning.

4 §.

Har begäran om tjänstgöringsbetyg ej framställts inom tre år från dagen för avgång från anställning är myndighet icke skyldig att utfärda betyg.

5 §.

Myndighet är skyldig att på begäran av tjänsteman utfärda tjänstgöringsintyg över hans anställning.

6 §.

Tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg skall expedieras senast två veckor efter det sådan handling begärts, om icke särskilda omständigheter hindrar detta.

7 §.

Vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg skall vid kungörelsen följande anvisningar iakttagas.

Anvisningar

Anvisningar till Kungl. Maj:ts kungörelse om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg för tjänstemän inom den statligt reglerade förvaltningen.

1. Vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg skall användas blanketter enligt formulär av lydelse, som framgår av till anvisningarna fogade bilagor (A och B). Vid ifyllande av blankett skall följande iakttagas.

I kol. 1 anges nuvarande tjänstebestämmelse om sådan förekommer samt tjänstemannens fullständiga namn. Tilltalsnamnet stryks under. Om efternamnet ändrats under anställningstiden anges tidigare namn inom parentes. För gift kvinna lämnas uppgift även på efternamnet som ogift. Utbildningstitel anges ej.

I kol. 3 anges tjänster (motsv.). I fråga om vikariat redovisas endast långtidsvikariat. Betyg skall omfatta hela anställningstiden.

I kol. 4 lämnas uppgift om de organisatoriska enheter, på vilka tjänstemannen tjänstgjort: byrå, sektion, kontor, detalj etc. (jfr anvisning till kol. 9).

I kol. 5 anges lönegrader eller arvoden. För kontraktsanställd anges att lön utgår enligt kontrakt. I förekommande fall lämnas uppgift om den vakantsatta tjänsten.

I kol. 7 redovisas tjänstledigheter av sådan omfattning och med sådan förläggning i tiden att de kan påverka vitsordsgivning-

en. Orsaken till tjänstledighet behöver icke anges.

I kol. 8 anges tiden för och arten av sådana särskilda uppdrag som anknyter till tjänstemannens anställning, d. v. s. tilldelats honom i hans egenskap av anställd, t. ex. uppdrag som ledamot i företagsnämnd, förtroenderåd, förordsfullmäktige.

I kol. 9 lämnas en så utförlig och detaljerad beskrivning av arbetsuppgifterna att både omfattningen och svårighetsgraden klart framgår. Det kan ibland vara lämpligt att inleda beskrivningen av arbetsuppgifterna med uppgift om tjänstens placering i organisationen. Om organisationsformat är mera komplicerat medger ej utrymmet i kol. 4 att erforderliga uppgifter lämnas där. I stället bör då i kol. 9 kortfattat beskrivas den del av organisationen, i vilken tjänstemannens enhet ingår, exempelvis genom att uppgift lämnas om närmaste överordnade, sidoordnade och underordnade enheter eller tjänster. Har tjänstemannen haft anställning som chef för enhet är det av särskild vikt att enhetens placering i organisationen tydligt anges.

Beskrivningen av arbetsuppgifterna måste självfallet starkt variera i omfattning för olika tjänstemän. Som huvudregel bör gälla, att de huvudsakliga arbetsuppgifterna anges. Beskrivningen av arbetsuppgifterna underlättas ofta, om den inleds med en sammanfattande redogörelse för arbetets huvudinnehåll och inriktning (arbetsområde)

och följs av en närmare specificering av olika däri ingående avsnitt. Har arbetsuppgifterna varit sådana att relativt tydligt markerade gränser kan dras mellan olika slags uppgifter bör så långt det är möjligt omfattningen av varje slag av arbetsuppgifter anges — om icke mera preciserat så likväl ungefärligt.

Om och i den mån arbetsuppgifterna motiverat särskilda arbetskrav för att kunna utföras på förväntat sätt, är det av särskild betydelse, att arbetsuppgifterna noga specificeras. En lämplig utgångspunkt, när man överväger utformningen av betyget i den del det behandlar arbetsuppgifterna, är därför att betygskrivaren gör klart för sig vad som huvudsakligen krävs av innehavaren av befattningen i fråga om kunnskap, arbetsförmåga, initiativkraft o. s. v.

Har tjänsteman haft arbetsuppgifter av hemlig natur får betyget icke innehålla upplysningar om sådana arbetsuppgifter.

I kol. 10 på blanketten för tjänstgöringsbetyg lämnas vitsord för *kunnighet, arbetsförmåga, omdömesförmåga, organisationsförmåga, initiativförmåga, skriftlig uttrycksförmåga, muntlig uttrycksförmåga, samarbets- och kontaktförmåga, ledarförmåga* samt *noggrannhet och ordning*.

Med *kunnighet* förstås teoretiska och praktiska kunskaper av betydelse för arbetsuppgifterna samt förmåga att utnyttja dessa kunskaper; med *arbetsförmåga* uthållighet, koncentration och snabbhet i arbetet; med *omdömesförmåga* förmåga att i förväg bedöma verkningarna av egna eller andras åtgärder; med *organisationsförmåga* förmåga att analysera och planlägga eget och andras arbete samt samordna och fördela arbetsuppgifter; med *initiativförmåga* förmåga att finna konkreta och praktiskt användbara uppslag i arbetet och förverkliga dem samt förmåga till självständigt handlande; med *samarbets- och kontaktförmåga* förmåga att samarbeta, att uppnå och behålla goda kontakter med andra myndigheter, organisationer, allmänheten; med *ledarförmåga* förmåga att leda arbete och tillvinna sig förtroende som chef och arbetsledare, att stimulera till goda arbetsinsatser samt att skapa triv-

samma och friktionsfria arbetsförhållanden samt med *noggrannhet och ordning* samvetsgrannhet, tillförlitlighet och punktlighet.

Vitsordsskalan omfattar vitsordssiffrorna 1—3, varvid 3 är högsta vitsord.

- 1 innebär att egenskapen eller förmågan värderas så att något mer än hälften av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.
- 2 tilldelas den som med avseende på egenskapen eller förmågan ligger över dem som tilldelas vitsordssiffran 1 utan att dock nå upp till dem som tilldelas vitsordssiffran 3.
- 3 innebär att egenskapen eller förmågan värderas så att omkring 1/10 av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

Har arbetets beskaffenhet icke medgivit tillräcklig prövning för att vitsord skall kunna avges skall detta särskilt markeras i betyget. Har arbetet icke utförts på sådant sätt att vitsord kan avges markeras även detta.

En relativ fördelning av vitsorden på ovannämnda skalsteg förutsätter en grupp av individer, en fördelningsgrupp ("referensgrupp"; "normgrupp"), inom vilken vitsorden fördelas eller förutsätts bli fördelade.

Principiellt riktigt vore — med de syften man vill nå genom generella betygsnormer — att fördelningsgrupp för de egenskaper (förmåga) som skall åsättas vitsord bestämdes såsom omfattande samtliga tjänstemän med någorlunda likartade arbetsuppgifter inom hela statsförvaltningen.

Det är emellertid varken praktiskt eller tekniskt möjligt att bestämma fördelningsgruppen på sådant sätt. Gruppen måste därför i allmänhet begränsas till personal inom den egna myndigheten. Vederbörande betygsutfärdare har således att göra en jämförelse mellan den aktuella betygspersonen och övriga tjänstemän med likartade arbetsuppgifter inom myndigheten. Ett sådant tillvägagångssätt är dock i allmänhet möjligt endast vid större och medelstora verk, där antalet anställda med likartade arbets-

uppgifter är så pass stort, att den erforderliga jämförelsen faktiskt kan göras. Förhållandena inom myndigheterna skiftar emellertid och förutsättningarna måste därför vara olika hos olika myndigheter för en sådan jämförelse.

I allmänhet bör, när det gäller myndighet med ett större antal anställda, den ovan angivna fördelningen av vitsorden kunna åtminstone på ett ungefär tillämpas. Man bör således vid en sådan fördelning utgå från presumtionen att den genomsnittliga sammansättningen av en personalgrupp med relativt likartade arbetsuppgifter i ett sådant verk i fråga om kunnskap, omdömesförmåga, initiativförmåga o. s. v. återspeglar fördelningen inom statsförvaltningen i stort.

Det är givetvis svårare att tillämpa den relativa fördelningen av vitsorden hos mindre myndigheter, liksom då det gäller att betygsätta enstaka tjänstemän med speciella arbetsuppgifter. Där måste betygsutfärdaren i regel gå utöver den egna myndighetens gränser för jämförelse. Det ankommer här på betygsutfärdaren att tillämpa betygssystemet med anlitande både av sin kännedom om de för myndigheten föreliggande speciella förhållandena och av sina från betygsättning av tidigare anställd personal eller hos förutvarande arbetsgivare eventuellt förvärvade erfarenheter.

Avgångsanledning anges varken i tjänstgöringsbetyg eller tjänstgöringsintyg.

2. Har tjänsteman begärt tjänstgöringsbetyg skall betygsutfärdare omedelbart inhämta erforderligt betygsunderlag. Avgår tjänsteman från anställning skall sådant underlag inhämtas även om begäran om betyg icke framställts.

Vid inhämtande av betygsunderlag skall användas blankett enligt formulär av den lydelse som framgår av till anvisningarna fogad bilaga (C).

Bilaga A

Myndighet

Tjänsteställe, handläggare

TJÄNSTGÖRINGSBETYG Se anvisningar på baksidan
Datum

.....

1 Tjänstebestämmelse, fullständigt namn (tilltalsnamnet stryks under, ev tidigare namn anges inom parentes)		2 Personnummer		
3 Tjänster	4 Organisationsenhet	5 Lönegrad el arvode	6 Anställningstid	7 Tid för tjänstledighet
8 Särskilda uppdrag i anslutning till anställningen				

9 Arbetsuppgifter

Postadress

Gatuadress

Telefon

9 Arbetsuppgifter (forts)

10 Vitsord			
a Kunnighet		b Arbetsförmåga	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
c Omdömesförmåga		d Organisationsförmåga	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
e Initiativförmåga		f Skriftlig uttrycksförmåga	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
g Muntlig uttrycksförmåga		h Samarbets- och kontaktförmåga	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
i Ledarförmåga		j Noggrannhet och ordning	
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
11 Särskilda upplysningar			

12 ANVISNINGAR

Vitsordsskala m m

Vitsordsskalan omfattar vitsordssiffrorna 1—3, varvid siffran 3 är högsta vitsord.

Vitsordssiffran 1 innebär att egenskapen eller förmågan värderas så att något mer än hälften av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

Vitsordssiffran 2 tilldelas den, som med avseende på egenskapen eller förmågan ligger över dem, som tilldelas vitsord 1 utan att dock nå upp till dem som tilldelas vitsordssiffran 3.

Vitsordssiffran 3 innebär att egenskapen eller förmågan värderas så att omkring 1/10 av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

A – Arbetets beskaffenhet har inte medgivit tillräcklig prövning för att vitsord skall kunna avges.

B – Arbetet har inte utförts på sådant sätt att vitsord kan avges.

Beskrivning av bedömningsfaktorerna

a **Kunnighet** Teoretiska och praktiska kunskaper av betydelse för arbetsuppgifterna samt förmåga att utnyttja dessa kunskaper.

b **Arbetsförmåga** Uthållighet, koncentration och snabbhet i arbetet.

c **Omdömesförmåga** Förmåga att i förväg bedöma verkverkningarna av egna eller andras åtgärder

d **Organisationsförmåga** Förmåga att analysera och planlägga eget och andras arbete samt samordna och fördela arbetsuppgifter.

e **Initiativförmåga** Förmåga att finna konkreta och praktiskt användbara uppslag i arbetet och förverkliga dem; förmåga till självständigt handlande.

h **Samarbets- och kontaktförmåga** Förmåga att samarbeta; att uppnå och behålla goda kontakter med andra myndigheter, organisationer, allmänheten.

i **Ledarförmåga** Förmåga att leda arbete och tillvinna sig förtroende som chef och arbetsledare; att stimulera till goda arbetsinsatser samt att skapa trivsamma och friktionsfria arbetsförhållanden.

j **Noggrannhet och ordning** Samvetsgrannhet, tillförlitlighet och punktlighet.

Bilaga B

Myndighet

TJÄNSTGÖRINGSINTYG

Tjänsteställe, handläggare

Datum

.....

1 Tjänstebenämning, fullständigt namn (tilltalsnamnet stryks under, ev tidigare namn anges inom parentes)	2 Personnummer
---	----------------

3 Tjänster	4 Organisationsenhet	5 Lönegrad el arvode	6 Anställningstid	7 Tid för tjänstledighet

8 Särskilda uppdrag i anslutning till anställningen

9 Arbetsuppgifter

Postadress

Gatuadress

Telefon

9 Arbetsuppgifter (forts)

.....
.....

Bilaga C

Myndighet

UNDERLAG TILL

TJÄNSTGÖRINGSBETYG Se anvisningar på baksidan

Tjänsteställe, handläggare

Datum

.....

1 Tjänstebenenämning, fullständigt namn (tilltalsnamnet stryks under, ev tidigare namn anges inom parentes)	2 Personnummer
---	----------------

3 Tjänster	4 Organisationsenhet	5 Lönegrad el arvode	6 Anställningstid	7 Tid för tjänstledighet

8 Särskilda uppdrag i anslutning till anställningen

9 Arbetsuppgifter (skriv utförligt)

10 Förslag till vitsord			
a Kunnighet			b Arbetsförmåga
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
c Omdömesförmåga			d Organisationsförmåga
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
e Initiativförmåga			f Skriftlig uttrycksförmåga
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
g Muntlig uttrycksförmåga			h Samarbets- och kontaktförmåga
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
i Ledarförmåga			j Noggrannhet och ordning
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
11 Särskilda upplysningar			

12 ANVISNINGAR

Vitsordsskala m m

Vitsordsskalan omfattar vitsordssiffrorna 1—3, varvid siffran 3 är högsta vitsord.

Vitsordssiffran 1 innebär att egenskapen eller förmågan värderas så att något mer än hälften av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

Vitsordssiffran 2 tilldelas den, som med avseende på egenskapen eller förmågan ligger över dem, som tilldelas vitsord 1 utan att dock nå upp till dem som tilldelas vitsordssiffran 3.

Vitsordssiffran 3 innebär att egenskapen eller förmågan värderas så att omkring 1/10 av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord.

A – Arbetets beskaffenhet har inte medgivit tillräcklig prövning för att vitsord skall kunna avges.

B – Arbetet har inte utförts på sådant sätt att vitsord kan avges.

Beskrivning av bedömningsfaktorerna

a Kunnighet Teoretiska och praktiska kunskaper av betydelse för arbetsuppgifterna samt förmåga att utnyttja dessa kunskaper.

b Arbetsförmåga Uthållighet, koncentration och snabbhet i arbetet.

c Omdömesförmåga Förmåga att i förväg bedöma verkningarna av egna eller andras åtgärder.

d Organisationsförmåga Förmåga att analysera och planlägga eget och andras arbete samt samordna och fördela arbetsuppgifter.

e Initiativförmåga Förmåga att finna konkreta och praktiskt användbara uppslag i arbetet och förverkliga dem; förmåga till självständigt handlande.

h Samarbets- och kontaktförmåga Förmåga att samarbeta; att uppnå och behålla goda kontakter med andra myndigheter, organisationer, allmänheten.

i Ledarförmåga Förmåga att leda arbete och tillvinna sig förtroende som chef och arbetsledare; att stimulera till goda arbetsinsatser samt att skapa trivsamma och friktionsfria arbetsförhållanden.

j Noggrannhet och ordning Samvetsgrannhet, tillförlitlighet och punktlighet.

Bilaga 1 Bestämmelser och praxis rörande tjänstgöringsbetyg och -intyg i den offentliga förvaltningen i vissa länder

1 Danmark

Gällande författningsbestämmelser rörande de danska statstjänstemännen lämnar inga föreskrifter om tjänstgöringsbetyg.

Enligt § 26 st 1 Lönings- och pensionsloven skall, vad gäller värdering av arbetsprestationen, en tjänsteman, som söker högre tjänst ha rätt att ta del av överordnades yttranden till hans ansökan. Om ett yttrande går ut på att tjänstemannen anses olämplig till den sökta tjänsten, skall yttrandet innehålla upplysningar vari olämpligheten består. I anslutning till denna bestämmelse har i finansministeriets cirkulärskrivelse den 3 januari 1935 samtliga myndigheter anmodats se till, att yttrandet lämnar upplysningar om sökandens arbetsförmåga, noggrannhet, kunskaper, uppträdande gentemot allmänheten (vad gäller alla de anställningar, där det kan bli fråga om beröring med allmänheten i tjänsten), ledarförmåga (vad gäller alla de anställningar, där det är tal om arbetsledning) och lämplighet för den särskilda tjänst som söks. Det bör i samband härmed nämnas, att det under ekonomiministeriet tillsatta arbetsutskottet för den centrala administrationens personalpolitik för någon tid sedan infortrade yttranden från ett stort antal myndigheter angående bl. a. den metod, som används vid bedömning av tjänsteman i innehavd tjänst och vid befordran.

Av de inkomna yttrandena framgår att

tillvägagångssättet i dessa fall är rätt formöst hos det övervägande antalet myndigheter. Fastare regler utanför den centrala förvaltningen finns huvudsakligen hos de större verken, t. ex. statsbanorna, post- och telegrafväsendet, polisväsendet och försvaret. Inom den centrala förvaltningen har enstaka myndigheter infört en mera formaliserad bedömning av nyanställda, huvudsakligen tjänstemän med akademisk utbildning, varvid man särskilt lagt vikt vid vederbörandes förmåga till sakbehandling, kunskaper på arbetsfältet, omdömesförmåga, flit, snabbhet, uppträdande, pålitlighet, samarbetsförmåga, initiativförmåga och liknande som har betydelse, när det gäller att avgöra om vederbörande bör fast anställas.

Frånsett vad som stadgas i § 26 Lönings- och pensionsloven har en tjänsteman inte rätt till ett skriftligt uttalande av sin chef, innehållande en värdering av hans arbetsprestationer.

I fråga om tjänstgöringsintyg gäller enligt § 17 tjänstemannalagen, att en tjänsteman när som helst har rätt att av arbetsgivaren skriftligen få bekräftat, under vilken tid anställningen varat, med vilka arbetsuppgifter han varit sysselsatt och vilken lön han uppbär. Statstjänstemännen omfattas inte av tjänstemannalagens bestämmelser. Även en statsanställd tjänsteman kan emellertid ha ett berättigat intresse av att få ett bevis med de uppgifter, som angivits i tjänstemannalagen, och enligt ekonomiministeriets uppfatt-

ning bör ett sådant bevis på statstjänstemans begäran lämnas honom.

2 Amerikas förenta stater

Inom den *federala civilförvaltningen*, med undantag av utrikesförvaltningen, är tjänsteställning, lön och åligganden knutna till tjänsten och inte till innehavaren. För varje tjänst finns en utförlig beskrivning, "position classification". Beskrivningen redogör i detalj för arbetsuppgifterna i ifrågavarande tjänst och hur dessa skall fullgöras. Denna "position classification" utfärdas av överordnad vid ifrågavarande myndighet i samråd med tjänstemannen. Den är föremål för regelbunden översyn. Med utgångspunkt från klassificeringen utfärdas årligen betyg, "performance rating report", över tjänstemannen, angivande hans förmåga att uppfylla fordringarna enligt klassificeringen och med gradering enligt en skala omfattande "outstanding", "satisfactory" och "not satisfactory".

Därutöver sker genom inspektörer, utsända av Civil Services Commission, regelbundna kontroller vid de olika myndigheterna. Man väljer slumpvis ut olika tjänster, som ingående studeras varvid i förekommande fall betygsättningen ändras.

Samtliga tjänstemän — med undantag av politiskt utnämnda, d. v. s. medlemmar av regeringen, statssekreterare etc. — är föremål för nämnda "performance rating".

Några tjänstgöringsbetyg i svensk mening förekommer inte. Den närmaste motsvarigheten är en s. k. "promotion appraisal". Denna utfärdas endast då en tjänsteman avses komma i fråga för befordran till en annan tjänst inom samma myndighet eller vid annan federal myndighet. I denna redogöres för tjänstemannens förutsättningar att fullgöra de nya arbetsuppgifterna. Dessa "betyg" är alltså interna handlingar, som inte delges tjänstemannen och inte heller kan begäras av denne.

Systemet med en förtrolig "promotion appraisal" anses på sina håll inte vara i överensstämmelse med den federala konstitutionen. Möjligen kommer man därför i

fortsättningen att vara hänvisad enbart till den årliga "performance rating report" när det gäller bedömningen av en tjänsteman.

En av anledningarna till att betyg så gott som uteslutande utfärdas med utgångspunkt från till tjänsten knutna fordringar är att, med vissa undantag, inga tjänster tillsätts utan föregående kompetensprövning. Därför utgår man från att en tjänsteman, som innehar en viss tjänst och därtill knuten lönegrad, kan uppfylla sina åligganden. Genom systemet med årliga översyner kan den som inte uppfyller kraven avlägsnas.

I motsats till den övriga civilförvaltningen är inom utrikesförvaltningen, *Department of State*, rang, lön etc. knutet till personen och inte till tjänsten. På grund härav förekommer inom *Department of State* utförligare "performance rating reports" än vad i övrigt är fallet.

Varje år utfärdas av tjänstemannens närmaste överordnade, "supervisor", en "performance rating report" för vederbörande tjänsteman, som delges honom. Detta betyg är inte lika bundet till en "position classification", som den är inom den övriga civilförvaltningen. Dessa årliga rapporter granskas av särskilt tillsatta kommittéer bestående av tre äldre tjänstemän från *Department of State*, en representant från *Department of Commerce*, en representant från *Department of Labor* samt en public member d. v. s. en affärsman eller representant för fackföreningsrörelsen, AFL-CIO. Kommittéer finns för de sju olika kategorier till vilka tjänstemännen hänförs. Kommittéerna håller möte varje år. Därvid graderas ifrågavarande kategoris tjänstemän, varefter de bästa och de sämsta utväljs och granskas mera ingående. Bland de förra utväljs vissa som föreslås till befordran, medan de som placerat sig lägst inom gruppen får en varning. Om en tjänsteman flera år i rad kommer i den senare gruppen, tas hans fall upp till prövning inför en intern kommitté, som beslutar om han skall avskedas eller inte. Samtidigt med ovannämnda "performance rating report" utfärdas en "development appraisal report". Denna är förtrolig och i motsats till "performance rating report" del-

ges den ej tjänstemannen. I detta betyg ges omdömen av mera personlig art såsom ledarförmåga, uppträdande, kapacitet etc.

Department of State har även inspektörer, som företar regelbundna kontroller av den utomlands stationerade personalen. Vederbörande tjänstemans dossier kontrolleras och aktualiseras. Något särskilt betyg utfärdas dock inte, om inspektionen inte ger anledning till avvikande omdömen från dem, som finns i "performance rating report" och "development appraisal report".

Något särskilt betyg utfärdas inte om en tjänsteman slutar sin anställning. Detta anses inte nödvändigt, då vederbörande årligen får en relativt utförlig "performance rating report", som kan bifogas ev. ansökningshandlingar.

3 Nederländerna

Bestämmelser om systematisk personbedömning och om utfärdande av tjänstgöringsbetyg har meddelats i det s. k. allmänna reglementet för statstjänstemännen ("Algemene Rijks Ambtenaar Reglement", A.R.A.R.) resp. den s. k. arbetsöverenskommelsekungörelsen ("Arbeids Overeenkomst Besluit", A.O.B.). Dessa bestämmelser gäller för de fast anställda och de kontraktsanställda tjänstemännen, d. v. s. de båda personalkategorier som utgör huvuddelen av de holländska statsanställda. I den holländska statstjänsten begagnas ett system med metodiska — som regel årligen återkommande — personbedömningar, för vilka de grundläggande principerna fastslagits i nämnda författningar, A.R.A.R. (art. 71) och A.O.B. (art. 46 a). Enligt föreskrifterna skall varje anställd periodvis underkastas bedömning i enlighet med av inrikesministern fastställda normer. Bedömningen omfattar därvid dels det sätt på vilket den anställde fullgjort sina uppgifter, dels hans uppförande under tjänsteutövningen. Den anställde skall underrättas om bedömningens utgång, om den berörda myndigheten anser detta lämpligt från tjänstesynpunkt. I vart fall skall den anställde informeras om eventuella negativa

punkter i omdömet och han är, om så begärs, skyldig att underteckna en skrivelse innehållande huvudpunkterna i vad som anförts mot honom. Han äger rätt att besvara sig hos vederbörande myndighet över vad som bragts till hans kännedom i skrivelsen. I en av inrikesministern fastställd förordning rörande civil statsanställd personal ("Beoordelingsvoorschrift Burgerlijk Rijkspersoneel") finns detaljerade bestämmelser rörande tillvägagångssättet vid personbedömningen och fastställandet av dess resultat, liksom om den berördes underrättande samt om det formella tillvägagångssättet vid ingivandet av besvär.

För personbedömningen används en särskild blankett, "bedömningslista". Bedömningen av vederbörande tjänsteman sker genom två överordnade tjänstemän, som båda skall med sina namn bestyrka de i bedömningslistan lämnade uppgifterna. Uppgifterna skall hållas hemliga. Bedömarna skall uppge om deras kontakter i tjänsten med den bedömde varit dagliga, regelbundna eller sporadiska. Arbetsuppgifternas art, vad arbetet verkligen innebär och eventuella föregående anmärkningar mot tjänstemannens sätt att fullgöra arbetsuppgifterna anges. Vidare antecknas omständigheter som påverkat utövningen av tjänsten, både sådana omständigheter som kan hänföras till själva arbetet eller arbetssituationen och sådana som ligger utom arbetet, såsom personliga förhållanden och hälsotillstånd.

Med utgångspunkt från den periodiska bedömningen lämnas förslag om den bedömdes utbildning eller vidareutbildning, omplacering på särskilda arbetsuppgifter, tjänster o. d. Följande bedöms:

- I. *kunskap*;
- II. *självständighet* som uppdelas i a) uppfattningsförmåga; insikt; uppslagsrikedom (självständigt tänkande); b) handlingskraft (besluta själv, handla); c) organisationsförmåga vad gäller det egna arbetet; d) organisationsförmåga vad gäller underordnades ärenden;
- III. *förmåga att uttrycka sig* a) i tal; b) i skrift;

- IV. *kontakt* a) med kolleger; b) med medarbetare; c) utanför egen krets;
- V. *arbetsförmåga* a) snabbhet; b) regelbundenhet; c) noggrannhet.

En sammanfattning av bedömningen sker därefter med hänsyn till

- I. det egna arbetets a) kvalitet; b) kvantitet och
- II. uppträdande i arbetet a) gentemot människor och b) gentemot uppgifter.

Varje fråga (delfråga) åsätts vitsord efter en femgradig bokstavsskala (a—e).

Kompletterande eller avvikande bestämmelser kan gälla för personalen vid vissa myndigheter eller för vissa personalkategorier. Sådana föreskrifter skall emellertid enligt de nämnda förordningarna fastställas av vederbörande minister efter överläggningar med inrikesministern.

I fråga om utfärdandet av tjänstgöringsbetyg och intyg gäller enligt föreskrifterna i AOB (art. 59), att varje kontraktsanställd tjänsteman äger rätt att på begäran erhålla betyg eller intyg i samband med anställningens upphörande. Detta skall innehålla uppgifter om arten av det utförda arbetet, anställningstidens längd och, om vederbörande så begär, ett omdöme beträffande det sätt på vilket han fullgjort sina uppgifter samt om hans uppförande under tjänsteutövningen. Särskild form för betygen finns inte föreskriven.

4 Norge

Några generella bestämmelser om utfärdandet av tjänstgöringsbetyg eller tjänstgöringsintyg för statsanställda finns för närvarande inte.

I den s. k. arbeidervernloven av den 7 december 1956 har tagits in en föreskrift, som dock inte gäller statsanställda. I § 45 denna lag sägs, att *arbetare* som lämnar sin anställning efter uppsägning i föreskriven ordning kan kräva skriftligt intyg av arbetsgivaren. Intyget skall innehålla upplysningar om arbetarens namn, födelsedag och födel-

seår, vilket slags arbete han utfört, när han anställdes och när han slutade.

Denna bestämmelse begränsar inte arbetarens rätt att kräva ett utförligare intyg i tjänsteförhållanden, där detta är sedvana och annat inte fastställts i tariffavtal.

Frågan om *tjänstemans* rätt att kräva intyg har berörts i norska MO:s årsberättelse för 1964. Där framhålls, att frågan om intyg för statsanställda inte reglerats i avtal eller föreskrifter. Det föreligger inte heller någon fast praxis när det gäller formen och innehållet i intyg.

I ett i september 1966 avgivet betänkande med förslag till "Reglementer og instruksjer for departementskontorene" har frågan om intyg tagits upp. I betänkandet har föreslagits en särskild paragraf härom (§ 25) av följande lydelse:

"1. Tjänsteman, som lämnar sin anställning, eller som framför begäran därom, har rätt att få skriftligt intyg.

2. Intyget skall innehålla upplysningar om tjänstemannens namn, födelsedag och födelseår, uppgift om den befattning vederbörande innehaft och tidpunkten för tillträdet och avgången från befattningen. Dessutom skall det lämnas upplysningar om vilka slags arbetsuppgifter tjänstemannen utfört."

5 Storbritannien

Inom engelsk statsförvaltning förekommer inte i större utsträckning tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg med den innebörd, dessa begrepp har i vårt land.

Några bestämmelser som reglerar utfärdandet av betyg och intyg föreligger inte, och man vill inte heller uppmuntra till praxis på området.

Det föreligger inte någon skyldighet att utfärda betyg eller intyg och följaktligen inte heller en rätt för anställda att få betyg eller intyg.

Skulle anställd begära betyg eller intyg är det dock osannolikt att han skulle vägras ett sådant, i varje fall om han skött sitt arbete tillfredsställande.

Ett sådant betyg motsvarar dock knappast ett tjänstgöringsbetyg av normal av-

fattning inom svensk statsförvaltning. Det engelska betyget innehåller skriftliga vitsord i allmänna ordalag.

Tjänstgöringsintyg innehåller uppgift endast om längden av den tid arbetstagaren varit anställd och utfärdas för särskilda ändamål, såsom vid ansökan om socialhjälp och för "superannuation".

Det behov av upplysningar om anställningssökande som i Sverige täcks genom betyg och intyg samt referenser tillgodoses i engelsk förvaltning av systemet med skriftliga referenser. Med referenser menas då de svar en tidigare arbetsgivare lämnar på frågor som ställs av en eventuellt blivande arbetsgivare rörande den sökande. Vanligen utformas referenserna som frågor och svar avseende exempelvis anställningstidens längd, arbetets art, uppförande (ärlighet), arbetsförmåga o. s. v. Även om referenserna täcker alla de viktigaste områdena, utformas de vanligen summariskt och kortfattat.

6 Västtyskland

Bestämmelser om tjänstgöringsintyg och tjänstgöringsbetyg finns meddelade i § 92 Bundesbeamtengesetz och gäller tjänstemän i förbundsstatens tjänst (Bundesbedienstete). Däri föreskrivs att tjänsteman skall, när han slutar sin anställning, på föredragning av närmaste chef tilldelas tjänstgöringsbevis (intyg). Detta skall innehålla uppgift på de olika tjänster han innehaft och tiden för dessa. Om han begär det, skall beviset (intyget) också lämna upplysningar om hans arbetsuppgifter och hans sätt att fullgöra dem och får därigenom karaktären av tjänstgöringsbetyg.

För ämbetsmän och andra anställda vid utrikesförvaltningen gäller särskilda föreskrifter. På detta område tillämpas ett system med en vart tredje år återkommande, individuell personbedömning. Bedömningen har utformats så, att den anses täcka alla avsnitt som är väsentliga för personlighetsbilden.

Bilaga 2 Bestämmelser om tjänstgöringsbetyg m. m. inom vissa förvaltningsområden

1 Arbetsmarknadsverket

Enligt den för länsarbetsnämnderna gällande arbetsordningen har länsarbetsdirektören att utfärda tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg för honom underställda befattningshavare enligt föreskrifter, som utfärdas av arbetsmarknadsstyrelsen. Sådana föreskrifter har fastställts av styrelsen den 20 april 1954.

Betyg och intyg skall enligt dessa föreskrifter utfärdas av länsarbetsdirektören "efter samråd med förste inspektören ävensom med annan befattningshavare, därest så befinnes lämpligt". Särskilda av styrelsen fastställda formulär med de vitsord och betygskalor, som finns angivna på dessa, skall användas.

Tjänstgöringsbetyg utfärdas endast i sådana fall där anställningstiden överstiger ett år och den anställde innehar tjänst i högst 19:e lönegraden. I övriga fall tilldelas den anställde tjänstgöringsintyg, som innehåller uppgift om innehavda tjänster och därmed förenade arbetsuppgifter samt anställnings- och befordringsdata.

I tjänstgöringsbetyg skall vitsord enligt i formulären angivna betygskalor lämnas beträffande följande bedömningsfaktorer: arbetskunskaper; färdighet i expeditjonsarbete; muntlig uttrycksförmåga; skriftlig uttrycksförmåga; förmåga att anpassa sig till nya arbetsuppgifter; initiativförmåga och förmåga till självständigt arbete; allmän om-

dömesförmåga; kontaktförmåga; förmåga att samarbeta; förmåga att leda personal; intresse för arbetsuppgifterna.

Vitsorden skall graderas enligt betygskalan: utmärkt, mycket god, god, godkänd, mindre god. Som normalbetyg skall "god" betraktas. I fråga om "intresse för arbetsuppgifterna" skall anges om befattningshavaren visat synnerligen stort intresse, stort intresse, intresse, tillfredsställande intresse eller mindre tillfredsställande intresse. Som normalbetyg skall "intresse" anses.

I sådana fall, där det kan vara svårt att lämna ett säkert vitsord beträffande en viss bedömningsfaktor, skall "ej prövad" eller "ej tillräckligt prövad" anges i betyget. Bedömningsfaktorerna har definierats genom följande beskrivningar.

Med arbetskunskaper avses kunskaper av direkt betydelse för de med tjänsten förenade arbetsuppgifternas handläggning. Sålunda bör hänsyn tas till vederbörandes insikter i arbetets teknik och metodik samt kännedom om de bestämmelser och författningar, som gäller för den eller de grenar av arbetsförmedlingens verksamhet, som tjänstemannen i fråga sysslat med. Även kunskaper om förhållandena på arbetsmarknaden och om olika yrken bör bedömas i detta sammanhang. Vid betygssättningen av tjänstemän vid vissa specialförmedlingar, t. ex. sådana som omfattar arbetsvård eller yrkesvägledning, beaktas även kunskaper om exempelvis skolväsende, yrkesutbild-

ning, sociallagstiftning och omskolningsvägar.

Färdighet i expeditjonsarbete anger vederbörandes färdigheter i rutinmässigt expeditjonsarbete och förmåga att arbeta metodiskt med hänsyn till bl. a. ordningssinne, noggrannhet, arbetstakt och uthållighet.

Muntlig resp. skriftlig uttrycksförmåga avser såväl ordning och klarhet med hänsyn till innehållet i framställningen som den formella uttrycksförmågan.

Förmåga att anpassa sig till nya arbetsuppgifter avser tjänstemannens förmåga att tillgodogöra sig nya instruktioner och direktiv, att kunna tillämpa dessa i sitt arbete samt att ställa om sig efter nya arbetsuppgifters krav.

Initiativförmåga och förmåga till självständigt arbete avser både den företagsamhet, som krävs av tjänstemän med självständiga arbetsuppgifter av organisatoriskt slag, och den vakenhet och handlingsförmåga, som bör förekomma även hos tjänstemän med mindre krävande arbetsuppgifter.

Allmän omdömesförmåga omfattar graden av mognad och "sunt förnuft" hos vederbörande tjänsteman. Man bör inte låta bristande kunskaper i arbetsförmedlingsteknik, kunskaper om arbetsmarknadsförhållanden o. d., i och för sig leda till lågt vitsord beträffande allmän omdömesförmåga. Den allmänna omdömesförmågan torde bära sättas i fråga, om en tjänsteman visar mindre lämpligt uppträdande, yttrar sig obetänksamt eller fattar mindre välgrundade beslut. Under denna punkt bedöms även förmågan att skapa sig en riktig bild av både arbetsgivare och arbetssökande oberoende av personliga sympatier och antipatier eller ovidkommande synpunkter.

I fråga om kontaktförmåga bedöms tjänstemannens förmåga att genom ett lämpligt uppträdande och genom användande av ändamålsenliga intervjuetoder skapa förtroende och åstadkomma en naturlig kontakt med alla, som vänder sig till arbetsförmedlingen — även i svåra och ömtåliga fall. Även förmågan att skapa kontakt och samarbeta med myndigheter och organisationer bedöms under denna punkt.

Förmåga att samarbeta gäller det interna samarbetet med kolleger, inte minst i samband med det interlokala förmedlingsarbetet.

Förmågan att leda personal skall åsättas vitsord endast om vederbörande tjänstgjort i arbetsledarställning av något slag. Arbetsledningen bedöms bl. a. med hänsyn till vederbörandes förmåga att på ett lämpligt sätt organisera och fördela arbetsuppgifterna, att stimulera till goda arbetsinsatser och att skapa trivsamma och friktionsfria arbetsförhållanden.

Varje tjänsteman skall bedömas med hänsyn till sin lämplighet för de förelagda arbetsuppgifterna. Det finns därför inte anledning att för tjänstemän i högre lönegrader utfärda bättre vitsord enbart av den anledningen, att de innehar högre tjänsteställning. Endast i den mån dessa tjänstemän besitter större förmåga och lämplighet för *sina* arbetsuppgifter, bör de vid betygsättningen utmärkas framför tjänstemän med mindre krävande arbetsuppgifter och lägre tjänsteställning. Inte heller skall en lång tjänstetid i och för sig motivera höga vitsord.

Betygssystemet för länsarbetsnämnderna motsvaras inte av något system för arbetsmarknadsstyrelsens personal. Förslag till ett nytt gemensamt, differentierat betygssystem för både arbetsmarknadsstyrelsens och nämndernas personal utarbetades och lades fram 1967 av en arbetsgrupp i arbetsmarknadsstyrelsen.

Enligt förslaget skall samtliga befattningshavare inom arbetsmarknadsverket i lönegraderna 13—22 bedömas och betygsättas en gång årligen, lämpligen vid månadsskiftet mars/april. Betyget skall ha ett års giltighetstid. Följande fem faktorer skall bedömas: arbetskunskaper, arbetsförmåga, initiativförmåga, samarbets- och kontaktförmåga, allmän användbarhet i tjänsten. De verbala vitsorden avses skola ersättas med siffror i en 5-gradig skala.

För att underlätta och normalisera betygsättningen utarbetade arbetsgruppen anvisningar beträffande innebörden av de olika bedömningsfaktorerna.

Med *arbetskunskaper* förstås omfattning

och inriktning av kunskaper och insikter av betydelse för handläggning av med tjänsten förenade arbetsuppgifter. Avseende skall fästas vid kännedom om arbetsmetoder och arbetstekniska hjälpmedel och om för verksamheten gällande bestämmelser och syften. För tjänstemän med speciella uppgifter skall också beaktas kunskaper, som fordras för den ifrågavarande tjänstens fullgörande.

Arbetsförmåga definieras som prestationsförmåga, d. v. s. förmåga att tillämpa arbets-kunskaperna och att uppnå resultat i arbetet. Att kunna organisera och på ett metodiskt sätt utföra ålagda arbetsuppgifter. Att kunna bedöma vad som är väsentligt eller oväsentligt i arbetet. Att kunna anpassa sig till nya arbetsuppgifter. Att visa intresse för och vara engagerad i arbetet. Vidare skall ansvarskänslan, arbetstakten och uthållighe-ten i arbetet bedömas. Hänsyn bör också tas till förmågan att klart och koncist uttrycka sig i tal och skrift.

Med *initiativförmåga* avses att finna konkreta och praktiskt betydelsefulla uppslag i arbetet och att förverkliga dem. Att självständigt och utan att i alla sammanhang behöva avvakta eller inhämta direktiv för att i arbetet kunna utnyttja de medel och resurser, som står arbetsmarknadsverket till buds, exempelvis i samband med arbetsplacering (lokal och interlokal), arbetsmarknadsutbildning, ackquisition. Att vara aktiv vid handläggningen av arbetsuppgifter och då det gäller att inhämta kunskaper och informationer av betydelse för arbetet.

Samarbets- och kontaktförmåga likställs med förmåga att friktionsfritt och aktivt samverka med kolleger (även över- och underordnade) och att uppnå och behålla goda kontakter med allmänhet, myndigheter etc. I det interna arbetet är arbetsledarförmågan en betydelsefull faktor. I relationerna utåt skall förmågan till kundservice i ordets positiva betydelse särskilt beaktas.

Vid avgivande av vitsord för *allmän användbarhet i tjänsten* beaktas de samlade erfarenheterna av vederbörande befattningshavares tjänstgöring inom olika grenar av verksamheten. Betyget avser att ge en bild av den allmänna kapaciteten och lämplig-

heten för befordran inom verket.

För att undvika en ovidkommande värdering bör slutligen enligt förslaget uttrycket normalbetyg inte anges i betygsformuläret. Fördelningen av vitsorden bör därigenom erfarenhetsmässigt få en större spridning och ge ett mera rättvisande utslag.

Arbetsgruppen ansåg det inte föreligga någon anledning att från betygsättningssynpunkt skilja ut speciella befattningsgrupper. Det syntes tvärtom angeläget att skapa möjligheter att så objektivt som möjligt jämföra tjänstemän från skilda delar av verksamheten. Bedömningsfaktorerna hade därför utformats generellt för att kunna användas inom hela arbetsmarknadsverket.

Det här förordade nya betygssystemet togs upp till behandling i statskontorets utredning och förslag till omorganisation av arbetsmarknadsverket. I rapport om personaladministration inom arbetsmarknadsverket den 29 februari 1968 uttalade utredningen följande: "Systematiska arbetsledarbedömningar är utomordentligt värdefulla. Värdet ligger dels i de ökade möjligheterna till objektiva och rättvisande ställningstaganden i tjänstetillsättningsärenden, dels i de ökade möjligheterna till planering av rekrytering och utbildningsåtgärder som en sådan kvalitativ kartläggning av personalresurserna erbjuder, dels — förutsatt att gjorda bedömningar återförs till berörda individer — i de ökade möjligheter individen får att själv bedöma sina förutsättningar och styra den egna utvecklingen. Det av arbetsgruppen föreslagna instrumentet torde knappast motsvara de krav, som måste ställas om bedömningarna skall kunna användas som underlag för beslut vid tjänstetillsättningar. Sammanslagningen av 11 bedömningsvariabler till 5 har medfört att varje variabel fått ett så komplext och i vissa fall motsägelsefullt innehåll att en meningsfull kvantifiering omöjliggjorts. Utredningen föreslår därför att ingen förändring vidtas beträffande bedömningssystemets uppbyggnad på arbetsmarknadsverket i avvaktan på att statskontoret inom ramen för den nyligen påbörjade översynen av den statliga personaladministrativa verksamheten tar upp frågan om

generellt personalbedömningsystem.”

I överensstämmelse med vad sålunda föreslogs har 1967 års betygsförslag hittills inte föranlett någon ändring av de fr. o. m. maj 1954 tillämpade föreskrifterna om tjänstgöringsbetyg inom arbetsmarknadsverket.

2 Försvaret

Inom försvaret saknas generella bestämmelser för utfärdande av tjänstgöringsbetyg. För underbefäl och meniga (till år 1954 benämnda ”manskap”) har i k. br. den 30 april 1948 (TLA 81) utfärdats bestämmelser om tjänstgöringsbetyg med kompletteringar i arméorder den 26 juni 1948 och flygvapenorder A 32/1948.

Enligt dessa bestämmelser utfärdas betyg av vederbörande regements-, kår-, stations- eller flottiljchef. Betyget skall utgöra ett huvudsakligen för den civila arbetsmarknaden avpassat vitsord. Av betyget skall framgå den avgångnes innehavda tjänstegrad och nummer, fullständiga namn, födelsedag och födelseår, anställningstid och vitsord beträffande uppförande samt ådagalagd allmän duglighet och yrkesskicklighet under den del av anställningstiden, för vilken skolbetyg inte givits.

Vitsord för uppförande bestäms med hänsyn till det personliga uppträdandet i och utom tjänsten under främst de sista tolv månaderna av anställningstiden. Vitsorden är ”Mycket gott”, ”Gott” och ”Mindre gott”.

Vid utfärdande av vitsord för allmän duglighet skall hänsyn tas till det sätt varpå vederbörande med avseende på ambition, ansvarskänsla, villighet och omdömesförmåga fullgjort sina arbetsuppgifter.

Vid tilldelande av vitsord för yrkesskicklighet tas särskild hänsyn till de teoretiska och praktiska insikter och färdigheter som den avgångne ådagalagt inom det speciella yrkesområde där han huvudsakligen tjänstgjort. Vitsorden är ”Mycket stor”, ”Stor”, ”Tillfredsställande” och ”Mindre tillfredsställande”.

Enligt arméordern får utöver tjänstgö-

ringsbetyg endast utfärdas betyg eller intyg för att ange speciell kunskap, färdighet, tjänstgöring e. d., som kan vara av värde för vederbörande vid sökande av annan anställning.

För den som före avgången avser att söka annan anställning får preliminärt betyg utfärdas i form av intyg, som utvisar de vitsord som betyget skulle ha innehållit.

Genom flygvapenorder A 35/1948 har utfärdats bestämmelser om tjänstgöringsbevis (tjänstgöringsintyg) och tjänstgöringsbetyg.

Tjänstgöringsbetyg utfärdas för civil tjänsteman med minst sex månaders anställning vid flygvapnet — efter ansökan — av chefen för det förband eller motsvarande, varunder den anställde lyder. Om chefen saknar personlig kännedom om den anställdes förhållande i tjänsten skall utlåtan- de inhämtas från den anställdes närmaste förmän, i förekommande fall även tidigare förmän.

Betyget skall innehålla konkreta upplysningar om den anställdes användbarhet för de olika göromål till vilka han använts. Om den anställde förvaltats pengar eller materiel skall särskilt anges hans lämplighet för sådant uppdrag. Schematisk betygsättning skall så långt möjligt undvikas. Hänsyn skall tas till inte blott skickligheten (exempelvis kunnighet, arbetsförmåga, snabbhet, rutin, initiativrikedom, ledarförmåga) utan även pålitlighet, samvetsgrannhet och andra karaktärsegenskaper. Vidare anges den anställdes förhållande i övrigt i och utom tjänsten.

I nytt betyg kan hänvisas till tidigare betyg vars innehåll fortfarande anses giltigt.

Officer, underofficer och civilmilitär befattningshavare av officers eller underofficers tjänsteklass, som av särskild anledning önskar erhålla tjänstgöringsbetyg, skall med angivande av skälen härför vända sig till chefen för flygvapnet.

Slutligen föreskrivs att ingen utom nämnd chef får i egenskap av befattningshavare vid flygvapnet utfärda flygvapnets tjänstgöringsbetyg.

Bestämmelser om *intern vitsordsgivning* inom försvaret har meddelats genom k. br. den 3 december 1965 om villkor för befordran av militär personal på aktiv stat m. m. Genom k. br. den 25 november 1966 (TLA 351) har väsentliga delar av bestämmelserna ändrats.

Fr. o. m. den 1 december 1966 gäller i huvudsak följande föreskrifter.

För att som rådgivande organ pröva och värdesätta officers lämplighet för befordran till regementsofficerstjänst skall i fred finnas en *befordringsberedning för armén*, en *befordringsberedning för marinen*, en *befordringsberedning för flygvapnet* och en *befordringsberedning för försvarets intendenturkår*. Beredning skall inte medverka i fråga om befordran till tjänst i lönegrad C 2 (inom marinen och flygvapnet lönegrad C 1) eller högre lönegrad eller tjänst med beteckningen r.

I befordringsberedning ingår som ledamöter bl. a. chefen för försvarsstaben, chefen för respektive försvarsgrensstab och militärbefälhavarna samt som inte självskrivna ledamöter två övriga officerare utsedda enligt särskilda bestämmelser.

Rättegångsbalkens bestämmelser om jäv mot domare gäller i tillämpliga delar ledamot i befordringsberedning.

Beredning kallas till sammanträde av ordföranden som i god tid före sammanträdet tillställer övriga ledamöter plan över de regementsofficerstjänster som förutses skola tillsättas under en med hänsyn till omständigheterna avvägd tidrymd samt erforderligt underlag för beredningen i form av vitsord, betyg, yttranden m. m. beträffande dem som kan komma i fråga för prövning av beredningen.

Ordföranden och övriga ledamöter skall beträffande dem som kan komma i fråga för befordran öppet ge till känna sin mening rörande deras lämplighet för befordran, med angivande i förekommande fall av den inbördes ordning i vilken befordran anses bära ske. Ledamot äger påfordra att av honom angiven officer skall bedömas av beredningen.

Vid sammanträde med befordringsbered-

ning skall föras protokoll av vilket skall framgå bl. a. det slut vartill de skilda ledamöterna kommit beträffande de bedömda. Vad som för övrigt förekommit vid sammanträde med beredning får inte yppas.

Vitsord skall upprättas för annan kompaniofficer än fänrik samt för regementsofficer som kan komma under befordringsberednings bedömande.

Vitsord skall inte upprättas för tjänstgöringsperiod som är kortare än tre månader eller för tid vid skola eller utbildningskurs, om betyg utfärdas vid skolans eller kursens slut.

Vitsord, som skall avse tid efter det att vitsord senast lämnades, upprättas årligen per den 1 oktober och i övrigt vid byte av chef som har att upprätta vitsord eller när tjänstgöring under sådan chef eljest upphör.

Vitsord skall omfatta uppgifter om vederbörandes personliga egenskaper, skicklighet och kunskaper i innehavd befattning samt bedömning av hans lämplighet att fullgöra de åligganden som kan väntas bli förbundna med tjänstgöring eller befordran till närmast högre tjänst eller efter vidare befordran. Formulär till vitsordsblankett fastställs av överbefälhavaren.

Vitsorden upprättas enligt försvarsgrenschefs och för intendenturofficer enligt överbefälhavarens bestämmande av chef under vilkens befäl vederbörande tjänstgjort sedan vitsord senast avgavs. Innan vitsord upprättas skall chef höra underlydande befattningshavare under vilkas befäl vederbörande tjänstgjort under den ifrågavarande tiden rörande de förhållanden som vitsordet skall omfatta. Vitsord skall i förekommande fall underställas högre chef enligt försvarsgrenschefens eller, i fråga om intendenturofficers, enligt överbefälhavarens bestämmande.

Vitsord och i förekommande fall yttrande över vitsordet skall tillställas vederbörande försvarsgrenschef eller, i fråga om intendenturofficer, chefen för intendenturkåren. En sammanställning av vitsord för högre regementsofficer än major eller kommandörkapten av 2. graden tillställs chefen för försvarsdepartementet. Vidare skall den som

avses med vitsordet så snart det kan ske få del av vitsord och i förekommande fall yttrande.

Närmare föreskrifter om tillämpningen av vitsordsbestämmelserna har meddelats av cheferna för armén, marinen och flygvapnet samt beträffande försvarets intendenturkår av överbefälhavaren. Genom generalorder den 7 november 1958, nr 2 700 (TLB 263), har vitsordsblankett för försvaret fastställts. Samtidigt utfärdades bestämmelser och anvisningar för ifyllande av blanketten.

Enligt tillämpningsbestämmelserna bedöms följande personliga egenskaper.

Befälsegenskaper — vederbörande officers vilja och förmåga att utöva ledarskap och ta ansvar, förmåga att skapa och upprätthålla god anda och disciplin, initiativkraft och beslutsamhet.

Samarbetsförmåga — vederbörande officers förmåga att åstadkomma ett gott samarbete med såväl över-, sido- och underordnade som med andra militära och civila myndigheter.

Föredöme för underlydande — vederbörande officers förmåga att vara föredöme för andra, hans uppträdande i tjänsten samt om särskild anledning föreligger även utom tjänsten.

Psykisk jämvikt och uthållighet — vederbörande officers förmåga att även under pressande förhållanden på ett effektivt sätt lösa sina uppgifter.

Intellektuell spänst — vederbörande officers psykiska, speciellt intellektuella rörlighet, förmåga att skilja huvudsak från bisak, förmåga och intresse att tillgodogöra sig utvecklingen på det militära och civila området.

Fysisk spänst — vederbörande officers förmåga att utstå de fysiska påfrestningar han under fältförhållanden kan väntas bli ställd inför. Hänsyn skall tas till hans ålder.

Vidare bedöms tjänsteduglighet i innehavd befattning. Vid avgivande av vitsord för stabstjänst, förvaltningstjänst och specialtjänst skall hänsyn tas till vederbörande officers organisationsförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, förmåga till självständigt arbete, ordningssinne, nog-

grannhet, arbetstakt, initiativ och omdöme.

Vid avgivande av vitsord för fullgjord tjänstgöring som lärare (utbildare) skall hänsyn tas till vederbörande officers skicklighet, personliga kunnande, reda och klarhet, noggrannhet, genomförande av övning, genomgång efter övning samt hans förmåga till initiativ och förslag till förbättringar.

Vitsord avseende vissa färdigheter avges enligt försvarsgrenschefs bestämmande.

I fråga om militära kunskaper skall vitsord avges som avser vederbörande officers allmänna militära kunskaper även utöver det område inom vilket han varit verksam under den tid vitsordet omfattar. Särskild hänsyn skall tas till sådana kunskaper som kan vara av värde för en högre befattning.

På vitsordsblankett lämnas även kortfattade upplysningar om sådana framträdande karaktäregenskaper (såväl i positivt som i negativt hänseende) som synes viktiga att omnämna utöver den föregående värderingen, t. ex. pålitlighet, lojalitet, omdömesförmåga, förmåga att hävda sin egen uppfattning. Vitsordslämnaren bör söka karaktärisera de olika personlighetsdragen vart för sig och undvika försök till någon allmän värdesättning av vederbörande officers "karaktär". I den mån negativa egenskaper framhålls skall motivering (helst med exemplifiering) lämnas.

Vidare anges i förekommande fall sådan skicklighet och sådana kunskaper, som inte framgår annorstädes på blanketten, men som kan vara av betydelse, t. ex. goda språkkunskaper, hög grad av allmänbildning, framstående stilistisk förmåga, speciellt intresse för viss tjänst. Likaså anges om vederbörande officers psykiska eller fysiska kondition varit nedsatt på grund av sjukdom eller av annan orsak samt de familje-, ekonomiska, sociala eller andra skäl som menligt kunnat inverka på tjänstedugligheten under den tid som vitsordet avser. Sådant uttalande får göras endast i de fall det med säkerhet kunnat konstateras att angiven orsak påverkat tjänstedugligheten.

Lämplighet för befattning (krigsplacering) skall anges. Bedömningen hänförs till befattningar som försvarsgrenschef bestäm-

mer.

Lämplighet för vidare befordran avges i en sexgradig skala (1—2 inte lämplig; 3—6 olika grader av lämplighet).

Kompletterande bestämmelser till den interna vitsordsgivningen har, som ovan nämnts, meddelats av försvarsgrenscheferna samt beträffande försvarets intendenturkår av överbefälhavaren.

Som exempel på sådana bestämmelser redogör utredningen för de av chefen för armén den 29 juni 1967, nr 259, (TLD 231; tillägg och komplettering genom TKG 144: 690139 och 144: 690238) utfärdade anvisningar för upprättande och insändande av vitsord för officerare på aktiv stat.

Vitsorden skall ge underlag för bedömning av vederbörande officers lämplighet för olika befattningar samt för befordringsberedningens arbete. Vitsorden har även till uppgift att upplysa vederbörande officer om hans förmåga att fullgöra sin tjänst och hans lämplighet för vidare befordran.

Vitsord avser tiden fr. o. m. den 1 oktober ena året t. o. m. den 30 september påföljande år = vitsordsåret. De upprättas fortlöpande för löjtnanter samt för övriga befattningshavare, vilkas lämplighet för befordran prövas av befordringsberedning.

Vitsord omfattar tjänstgöringsvitsord och stamvitsord. (Stamvitsord förekommer endast vid armén.) Tjänstgöringsvitsord avges, när vederbörande tjänstgjort utanför sitt förband, och innehåller vitsord om den bedömdes prestation under vitsordsåret eller del därav. Stamvitsordet är en bedömning av den bedömdes kvalifikationer för befordran. Stamvitsordet grundas på avgivna tjänstgöringsvitsord för de senaste (högst de fem senaste) åren i samma tjänstegrad.

Tjänstgöringsvitsord avges av chef för myndighet vid vilken vederbörande officer under vitsordsåret tjänstgjort under minst tre månader och insänds till chef som upprättar stamvitsord, d. v. s. i regel förbandscheferna. Stamvitsord skall gälla officer som den 30 september innehar grad i personalkåren eller som utan att ha grad i annan personalkår har fullmakt vid förbandets personalkår. Tjänstgöringsvitsord som omfattar

hela vitsordsåret får av chef sändas in med påskriften "Gäller som stamvitsord". Härvid gäller samtliga värderingar såsom den stamvitsordssättande chefens egna.

Innan chef avger vitsord skall han inhämta upplysningar och omdöme från den eller de befattningshavare under vars befäl den bedömde har tjänstgjort.

Om vitsordsgivarens uppfattning om den bedömde i något väsentligt avseende ändras under tiden från det att vitsord avgetts och intill dess befordringsberedningen sammanträder, skall han omedelbart avge kompletterande vitsord och ange skälen härför.

Sedan tjänstgöringsvitsord upprättats skall det med några undantag före den 20 oktober vara den chef tillhanda som upprättar stamvitsord.

Förbandschefen sänder in stamvitsord till militärbefälhavaren vilken vidarebefordrar dem till truppslagsinspektören, som i sin tur överlämnar dem till chefen för armén (före den 1 december). De avgivna vitsorden delges vederbörande officer.

Listor med sammanställning över de senaste fem årens vitsord sänds till befordringsberedningens ledamöter omkring den 20 december.

Arméns befordringsberedning sammanträder omkring månadsskiftet januari—februari på tid som chefen för armén bestämmer. Marinens befordringsberedning sammanträder i mitten av februari, flygvapnets dels i mitten av juni, dels i december och försvarets intendenturkårs i slutet av februari. Omkring den 1 mars överlämnas protokoll från arméns befordringsberednings sammanträde till Kungl. Maj:t. Samtidigt utsänds orientering om befordringsberedningens beslut till berörd personal.

Officer som anser sig ha skäl till erinringar mot vitsord som han erhållit kan anföra sådana skriftligt hos chefen för armén.

Erinringar från officer, vilkens befordran tas upp i befordringsberedningen, kan av chefen för armén överlämnas till denna för granskning och yttrande. Om beredningen saknar tillräckligt bedömningsunderlag kan beredningen föreslå chefen för armén att vederbörande officer skall undergå särskild

prövning under tiden intill nästa befodringsberednings sammanträde. Officer som undergår sådan särskild prövning följs och provas särskilt av de chefer som avger vitsord över denne. Resultatet av den särskilda prövningen redovisas i regel i nästa års vitsord.

Vitsorden för arméns officerare registreras centralt vid arméstaben (för löjtnanter vid vederbörandes förband).

Chef som förvarar stam- och/eller tjänstgöringsvitsord översänder vid transport av officer dessa till de chefer som efter transporten har att avge vitsord.

Även för ifyllande av vitsordsblanketten har chefen för armén meddelat bl. a. följande kompletterande anvisningar i arméorder den 29 juni 1967, nr 259, (TLD 231).

Personliga egenskaper och tjänsteduglighet. Vitsorden avser, om inte annat anges, vederbörande officers tjänstgöring under vitsordsåret. Högre vitsord än "God" avges restriktivt.

Lämplig för vidare befodran. Vitsordet avser befodran på aktiv stat till närmast högre grad i vederbörlig befodringsenhet.

Lämplighetsvitsordet avges med ledning av betygsatta egenskaper och kunskaper samt officerarnas prestationer. Största betydelse skall tillmätas vederbörande officers befälsenskaper (chefsegenskaper) och härvid särskilt hur dessa visats vid tjänstgöring i krigsbefattning (motsv.).

Då två eller flera officerare tillhörande samma befodringsenhet tilldelats samma lämplighetsvitsord anger militärbefälhavaren i särskilt yttrande ordningsföljden (ordningslista).

Chefen för armén sänder omkring den 15 januari årligen statistik över de vitsord som avgivits föregående år till befodringsberedningens ledamöter.

3 Landsstaten

Genom skrivelse den 30 oktober 1934 tillkallade chefen för socialdepartementet sakkunniga med uppdrag att uppgöra förslag till formulär för tjänstgöringsbetyg hos länsstyrelserna "i ändamål att undanröja de

olägenheter som f. n. föranleddes av rådande brist på enhetliga regler för betygens avfattning."

I sitt yttrande och förslag rörande formulär för tjänstgöringsbetyg hos länsstyrelserna den 20 mars 1935 (SOU 1935: 17) framhöll de sakkunniga bl. a. följande: "Bortsett från enstaka fall då tjänstgöringsbetyg kommer till användning för mera speciella ändamål (t. ex. för sökande av ett stipendium e. d.) är det i allmänhet vid sökande av annan arbetsanställning, som tjänstgöringsbetyg ifrågasättes. Det är sålunda i regel både för betygssökanden och för den som skall taga del av betyget av betydelse, att i betyget lämnas icke blott faktiska uppgifter rörande tjänstgöringens art och varaktighet utan även vitsord angående det sätt, på vilket vederbörande fullgjort sina åligganden, liksom ock rörande hans uppförande i och utom tjänsten. Sådana uppgifter och vitsord torde därför alltid böra inflyta i tjänstgöringsbetygen. När fråga är om betyg, som äro avsedda att bifogas ansökan till allmän tjänst — och detta är i regel fallet med tjänstgöringsbetyg, som utfärdas av länsstyrelserna — tillkomma emellertid ytterligare en del synpunkter av betydelse. Enligt grundlagens bud skall vid alla befodringar fästas avseende endast å de sökandes förtjänst och skicklighet. För bedömande av förtjänsten i grundlagens mening lämnar den meritförteckning, som bifogas tjänsteansökan kompletterad med tjänstgöringsbetyg av ovan antydda innehåll, i allmänhet tillräcklig ledning. Värdesättningen av vederbörandes skicklighet för den sökta befattningen är av mera komplicerad natur. Det erfordras för denna värdesättning en i möjligaste mån fullständig kännedom om sökandens person, hans naturliga begåvning, teoretiska och praktiska utbildning samt förutvarande verksamhet och hänsyn måste vid prövningen särskilt tagas till förefintligheten eller frånvaron av sådana speciella kvalifikationer, som kunna vara av betydelse för fullgörande av de med den sökta tjänsten förenade uppgifterna. I den mån den prövande myndigheten icke genom personlig beröring med vederbörande i tjänsten

äger tillräcklig kännedom om dessa förhållanden är den hänvisad till andras upplysningar och omdömen och därvid blir tjänstgöringsbetyget ofta det viktigaste hjälpmedlet. Redan vitsordet över förutvarande tjänstgöring är givetvis ägnat att lämna en viss ledning för bedömandet av vederbörandes skicklighet för sökt tjänst, särskilt om sökanden under mera avsevärd tid på förordnande bestritt den sökta tjänsten eller annan motsvarande befattning, och vitsordet sålunda omfattar även denna tjänstgöring. För att emellertid ingen tvekan skall kunna råda om betyggivarens åsikt beträffande sökandens skicklighet med hänsyn till den sökta tjänsten synes det önskvärt att i betyget härutinnan göres ett klart och otvetydigt uttalande i form av lämplighetsvitsord. Självfallet bör dock sådant vitsord lämnas endast i fråga om tjänst, som tillhör den betyggivande myndighetens kompetensområde.

Den centrala och jämte lämplighetsomdömet viktigaste delen av tjänstgöringsbetyget måste alltid bliva vitsordet över tjänstgöringen, varvid den i tjänsten ådagalagda skickligheten i vidsträckt mening skall bedömas och betygsättas. Denna bedömning förutsätter en analys av de faktorer, som inverka på den kvantitativa och kvalitativa beskaffenheten av det i tjänsten presterade arbetet. I själva verket är det en mångfald dels medfödda, dels förvärvade egenskaper och färdigheter — av skiftande betydelse i olika befattningar — som tillsammans konstituera skickligheten och skapa den dugande tjänstemannen. Till en del äro dessa egenskaper av sådan natur, att de måste anses nödvändiga för varje framgångsrik tjänsteutövning, under det att andra äro mera speciella och betingade av de särskilda krav, som en viss tjänst eller visst slag av tjänst kan ställa på sin innehavare. Att för varje särskild befattning uttömmande ange alla de egenskaper, som för densamma äro av betydelse, torde icke vara möjligt. De sakkunniga hava emellertid gjort ett försök att upprätta en förteckning över egenskaper och färdigheter av mera allmän innebörd, som synas böra komma i betraktande vid

skicklighetens bedömande. Denna förteckning har följande utseende: 1) begåvning; 2) allmän mogenhet, 3) förmåga av självständigt omdöme, 4) förmåga av initiativ, 5) organisationsförmåga, 6) ledaregenskaper, 7) snabbhet i uppfattning och lätthet att sätta sig in i nya frågor, 8) kunskaper, särskilt förtrogenhet med författningar och deras tillämpning, 9) snabbhet i arbetet, 10) uthållighet i arbetet, 11) grundlighet i arbetet, 12) stilistisk färdighet, 13) förmåga av muntlig framställning, 14) nit, 15) plikttröhet, 16) flit, 17) villighet, 18) intresse, 19) noggrannhet, 20) ordentlighet, 21) samvetsgrannhet, 22) pålitlighet, 23) punktlighet, 24) uppträdande mot kamrater i arbetet, 25) sätt att bemöta allmänheten. Denna förteckning kan givetvis icke göra anspråk på fullständighet. Den är vidare bristfällig så till vida, att en del av de upptagna egenskaperna icke kunna skarpt skiljas från varandra och i vissa fall till och med äro mer eller mindre identiska. Men den torde dock kunna giva en föreställning om mångfalden av de moment, som böra utgöra grundval för bedömandet av skickligheten.”

I anslutning till det anförda föreslog de sakkunniga, att till efterrättelse för länsstyrelserna borde fastställas ett, till yttrandet fogat, förslag till betygsformulär med tillhörande anvisningar.

De sakkunnigas förslag till betygssystem för länsstyrelserna lades till grund för beslut i ämnet. I cirkulär den 5 juni 1936 föreskrev Kungl. Maj:t, att länsstyrelserna skulle vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg använda formulär av den lydelse en till cirkuläret fogad bilaga utvisade.

Enligt formuläret skulle vitsord meddelas för skicklighet, arbetsförmåga, nit, noggrannhet och ordning samt uppförande. Vidare skulle yttrande avges om lämplighet för sökt tjänst inom landsstaten. Av till formuläret fogade anvisningar framgick, att följande vitsord skulle användas:

- a) för skicklighet (duglighet): synnerligen framstående, framstående, stor, utan förstärkande adjektiv (= tillfredsställande), mindre tillfredsställande;

- b) för arbetsförmåga: ovanligt stor, synnerligen god, god, tillfredsställande, mindre tillfredsställande;
- c) för nit samt för noggrannhet och ordning: synnerligen stor, stor, utan förstärkande adjektiv (= tillfredsställande), mindre tillfredsställande;
- d) för uppförande: hedrande, mindre gott;
- e) för lämplighet till befattning av det slag ansökningen avser: synnerligen lämplig, mycket lämplig, lämplig, mindre lämplig.

Vid betygsättningen skulle hänsyn tas till förefintligheten eller saknaden av varje egenskap, som kunde inverka på utövanandet av tjänst av det slag som söktes.

Överbetyg borde användas med stor varsamhet, och högsta vitsordet i fråga om skicklighet och arbetsförmåga reserveras för rena undantagsfall. Tjänstgöringsbetyg finge slutligen meddelas i regel endast för befattningshavare, som under minst ett år tjänstgjort vid eller under länsstyrelsen.

I departementschefsskrivelse den 31 oktober 1936 till samtliga landshövdingar angående vitsord om lämplighet i tjänstgöringsbetyg erinrades om att i anvisningarna till förenämnda formulär fanns föreskrivet, att överbetyg borde användas med stor varsamhet och högsta vitsordet i fråga om skicklighet och arbetsförmåga reserveras för rena undantagsfall. Socialministern meddelade nu för kännedom, att man vid ärendets beredning i departementet övervägt, huruvida inte också för omdömet om sökandes lämplighet borde införas en betygsgrad, som förbehölls "rena undantagsfall".

Departementschefen ville i anslutning här till framhålla vikten av att anvisningen om stor varsamhet vid användningen av överbetyg iakttoogs, också när fråga vore om vitsord rörande lämplighet.

I en därefter den 5 november 1945 till samtliga landshövdingar överlämnad departementschefsskrivelse framhöll socialministern bl. a., att det vid handläggningen inom socialdepartementet under senare år av befordringsärenden rörande länsstyrelserna

och landsstaten i övrigt visat sig, att visserligen några länsstyrelser varit tämligen restriktiva vid utfärdande av tjänstgöringsbetyg, men att flertalet länsstyrelser tillämpat betygskalor, som varit påfallande höga, särskilt när det gäller befattningshavare i föredragandes ställning. Erfarenheten hade också givit vid handen, att högsta vitsord i fråga om skicklighet och — framför allt — i fråga om lämplighet förekommit i en utsträckning, som knappast syntes stå i god överensstämmelse med de givna direktiven.

Med anledning härav ville departementschefen understryka angelägenheten av att tjänstgöringsbetyg utfärdades efter omsorgsfull prövning, och att de högsta vitsorden för skicklighet, arbetsförmåga och lämplighet skulle ges endast åt sådana, som verkligen var förtjänta därav.

Då det syntes önskvärt att länsstyrelsen motiverade sin uppfattning i fall, då högsta betyg för skicklighet ("synnerligen framstående skicklighet") eller lämplighet ("synnerligen lämplig") gavs, anmodades länsstyrelserna att i sådana fall i tjänstgöringsbetyget — utöver vad som angavs i det fastställda formuläret — närmare utveckla, varför länsstyrelsen ansåg vederbörande vara förtjänt av detta vitsord.

I anslutning till ett under förarbetena till betygsformuläret gjort uttalande (SOU 1935: 17 s. 12) framhölls, att de högsta vitsorden inte bör vara förbehållna befattningshavare i viss högre tjänsteställning.

I departementschefsskrivelse den 19 maj 1952 uttalade chefen för socialdepartementet bl. a. att den erfarenhet, som förvärvats efter det att förenämnda departementsskrivelse den 5 november 1945 tillställts landshövdingarna, gav vid handen att de flesta länsstyrelsernas betygskalor fortfarande låg påfallande högt. Sålunda syntes betyget "framstående skicklighet" vara ett normalbetyg, som gavs även åt förhållandevis oprövade tjänstemän i föredragandeställning med relativt kort tjänstgöringstid. Och högsta betyget i lämplighet ("synnerligen lämplig") förekom i en utsträckning, som inte stod i god överensstämmelse med de givna anvisningarna. Över huvud föreföll

det som om de i betygsgraderna ingående orden i någon mån förlorat sin valör.

Departementschefen anmodade därför länsstyrelserna att ta sina principer för betygsättning under omprövning och därvid noggrant iakttä de förut meddelade direktiven.

Särskilt påpekades, att betygsättningen av skicklighet och lämplighet borde verkställas varsamt och med återhållsamhet. En tjänsteman av genomsnittlig kvalitet borde i allmänhet inte erhålla högre skicklighetsbetyg än "stor skicklighet", och hans lämplighet för befordran till närmast högre tjänst inte bedömas med högre betyg än "lämplig". Betygen "framstående skicklighet" och "mycket lämplig" borde ha karaktären av verkliga överbetyg och högsta betygen ("synnerligen framstående skicklighet" respektive "synnerligen lämplig") komma till användning endast undantagsvis.

Vid ett restriktivt handhavande, på sätt nu angivits, av betygsättningen, kunde det vara lämpligt, att länsstyrelsen i betyget utöver det fastställda formuläret närmare gav till känna sin uppfattning om tjänstemannen i något visst avseende, t. ex. om han visat sig särskilt väl behärska ett visst arbetsområde eller lämna sig för visst slags tjänstgöring.

Vidare borde länsstyrelsen, när det gällde högsta skicklighets- och lämplighetsbetyg, såsom angavs i socialministerens skrivelse den 5 november 1945, närmare utveckla, varför vederbörande ansågs vara förtjänt av detta vitsord.

Genom kungl. brev den 15 december 1961 föreskrevs att fr. o. m. den 1 januari 1962 skulle användas nytt formulär med tillhörande anvisningar för tjänstgöringsbetygen inom länsstyrelserna.

Enligt det formulär som för närvarande används skall vitsord lämnas för följande egenskaper eller slag av förmåga: skicklighet; initiativförmåga; arbetsförmåga; förmåga att organisera och leda arbete; förmåga att samarbeta; noggrannhet och ordning; uppförande och omdöme samt i förekommande fall färdighet i maskinskrivning och

stenografi. Därutöver skall yttrande lämnas över lämplighet för sökt tjänst.

Enligt anvisningar för betygsblankettens användning skall vitsordet för *skicklighet* avse yrkeskunskaper, säkerhet och snabbhet i arbetet, lätthet att sätta sig in i nya arbetsuppgifter samt, beträffande personal i högre tjänsteställning, stilistisk färdighet och muntlig framställningsförmåga. Vitsordet för *arbetsförmåga* skall avse ådagalagd energi, villighet och intresse samt uthållighet och förmåga att vid arbetsanhopning öka arbetstakten utan att kravet på säkerhet i arbetet eftersätts. Vitsord rörande *färdigheter* skall endast lämnas i fråga om biträdespersonal. Utöver färdighet i maskinskrivning eller stenografi kan vidare anges t. ex. färdighet i ritning, hålkortsstansning. Vid avgivandet av vitsordet för *omdöme* bedöms graden av allmän mogenhet och "sunt förnuft" hos tjänstemannen. Den allmänna omdömesförmågan bör sättas i fråga, om tjänstemannen visar mindre lämpligt uppträdande eller fattar mindre välgrundade beslut. Vitsordet för *initiativförmåga* avser dels den företagsamhet, som krävs för tjänsteman med självständiga arbetsuppgifter av organisatorisk art samt förmåga hos tjänsteman i högre tjänsteställning att ta initiativ i myndighetens mera utåtriktade verksamhet, och dels den vakenhet och handlingsförmåga, som bör förekomma även hos tjänstemän med mindre krävande arbetsuppgifter. Vitsord för *förmåga att organisera och leda arbete* skall anges endast om vederbörande tjänstgjort i arbetsledarställning av något slag. Arbetsledningen bedöms bland annat med hänsyn till tjänstemannens förmåga att på ett lämpligt sätt organisera och fördela arbetsuppgifterna, att stimulera till goda arbetsinsatser samt att skapa trivsamma och friktionsfria arbetsförhållanden. Vitsordet för *förmåga att samarbeta* gäller förmåga att åstadkomma ett gott samarbete såväl med över-, sido- och underordnade som med andra myndigheter samt förhållandet till allmänheten. Vitsordet för *noggrannhet och ordning* skall avse samvetsgrannhet i arbetet, ordningssinne och punktlighet.

Tjänstgöringsbetyg skall i regel meddelas endast för tjänsteman, som under minst ett år varit anställd hos ifrågavarande länsstyrelse. Om tjänstgöringsbetyg inte anses böra utfärdas, får på begäran tjänstgöringsintyg lämnas. Vid vitsordsgivningen skall följande vitsord användas: för *noggrannhet och ordning*: mycket god, god, mindre god; för *lämplighet*: synnerligen lämplig, mycket lämplig, lämplig och mindre lämplig; för *uppförande*: hedrande, mindre gott och för *övriga egenskaper eller slag av förmåga*: utmärkt, mycket god (gott), god (gott), och mindre god (gott). Av anvisningarna framgår att vitsorden "lämplig" och "god (gott)" är att anse, och skall användas, som normalbetyg och sålunda innebära fullt godkännande. Högre vitsord skall användas med stor varsamhet och de högsta vitsorden är avsedda att komma till användning endast i sådana fall då tjänstemannen prövas motsvara synnerligen högt ställda fordringar. Sistnämnda vitsord förutsätts alltså skola komma i fråga endast i rena undantagsfall och gälla tjänsteman, som beträffande egenskapen i fråga står i särklass. Givetvis skall tjänsteställning eller tjänsteålder inte i och för sig inverka på betygsättningen därhän, att tjänsteman i högre tjänsteställning eller med längre tjänstetid enbart av dessa anledningar meddelas förhållandevis högre vitsord. I anvisningarna uttalas vidare, att om vitsorden "synnerligen lämplig", "mycket lämplig", "utmärkt" eller beträffande skickligheten "mycket god" används, skall särskild motivering härför lämnas under "Särskilda uppgifter". I sådana fall, då svårighet kan föreligga på viss punkt att lämna ett säkert vitsord på grund av att tjänstemannen under otillräcklig tid eller inte alls av myndigheten prövats i ifrågavarande hänseende, skall i formuläret skälet härför t. ex. "Ej tillräckligt prövad" eller "Ej prövad" anges i betyget för punkten i fråga.

4 Polisväsendet

Provisoriska bestämmelser om tjänsteåldersberäkning, kontinuerlig personbedömning

och vitsordsgivning m. m. inom den egentliga polismanskarriären har fastställts av rikspolisstyrelsen den 8 april 1968 att tillämpas fr. o. m. den 1 juli 1968.

Enligt bestämmelserna skall kontinuerlig personbedömning avse samtliga polismän i den egentliga polismanskarriären med undantag av rekryteringspersonal. Bedömningen skall göras en gång årligen och avslutas före oktober månads utgång.

Vitsord skall avges beträffande polismanens arbetsförmåga, arbetsledarförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, initiativförmåga, personliga uppträdande, omdöme, samarbetsförmåga, säkerhet i arbetet och yrkeskunskap.

Vitsord avges från 1 till 5. Högsta vitsord är 5. Siffrorna avses uttrycka i vilken grad polismannen visat sig besitta egenskapen eller förmågan i förhållande till andra innehavare av samma slags tjänst. Vitsorden 2 och 3 bör utfärdas i sådan omfattning, att de utgör huvuddelen av vitsorden med i stort sett jämn fördelning mellan 2 och 3. Vitsordet 5 är ytterlighetsvitsord som bör användas endast i rena undantagsfall. I den blankett för personbedömning, som samtidigt fastställts, lämnas anvisningar bl. a. i fråga om innebörden av de ovan angivna bedömningsfaktorerna.

Med *arbetsförmåga* skall sålunda förstås förmåga att nå goda arbetsresultat samt energi, villighet, intresse och uthållighet ävensom förmåga att vid behov tillfälligt öka arbetstakten utan att arbetets kvalitet eftersätts.

Arbetsledarförmåga definieras som förmåga att organisera, fördela och leda arbetet, att stimulera till goda arbetsinsatser samt att skapa trivsamma och friktionsfria arbetsförhållanden.

Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift bestäms som förmåga att klart, koncist och logiskt beskriva ett sakförhållande och redogöra för ett händelseförlopp. Föreligger mera betydande skillnad mellan tal- och skrivförmåga, görs anmärkning härom.

Vid bestämmande av vitsord för *initiativförmåga* bedöms polismannens företagsamhet och förmåga till självständigt handlande.

Personligt uppträdande avser polisman-
nens personliga uppträdande och hans för-
måga att i egenskap av polisväsendets före-
trädare skapa goda relationer till allmän-
heten.

Omdöme skall avse graden av mognad
och bedömningsförmåga samt urskillning
vid valet av lämpliga åtgärder.

Samarbetsförmåga definieras som förmå-
ga till ett gott samarbete med över-, sido-
och underordnade samt polisen utomstående
organ.

I förmågan *säkerhet i arbetet* bedöms
punktlighet, ordningssinne och samvets-
grannhet samt tillförlitlighet vid lämnande
av upplysningar och uppgifter.

Med *yrkeskunskap* slutligen avses kun-
skaper och förmåga att praktiskt omsätta
dem samt förmåga att sätta sig in i och till-
lämpa nya arbetsrutiner.

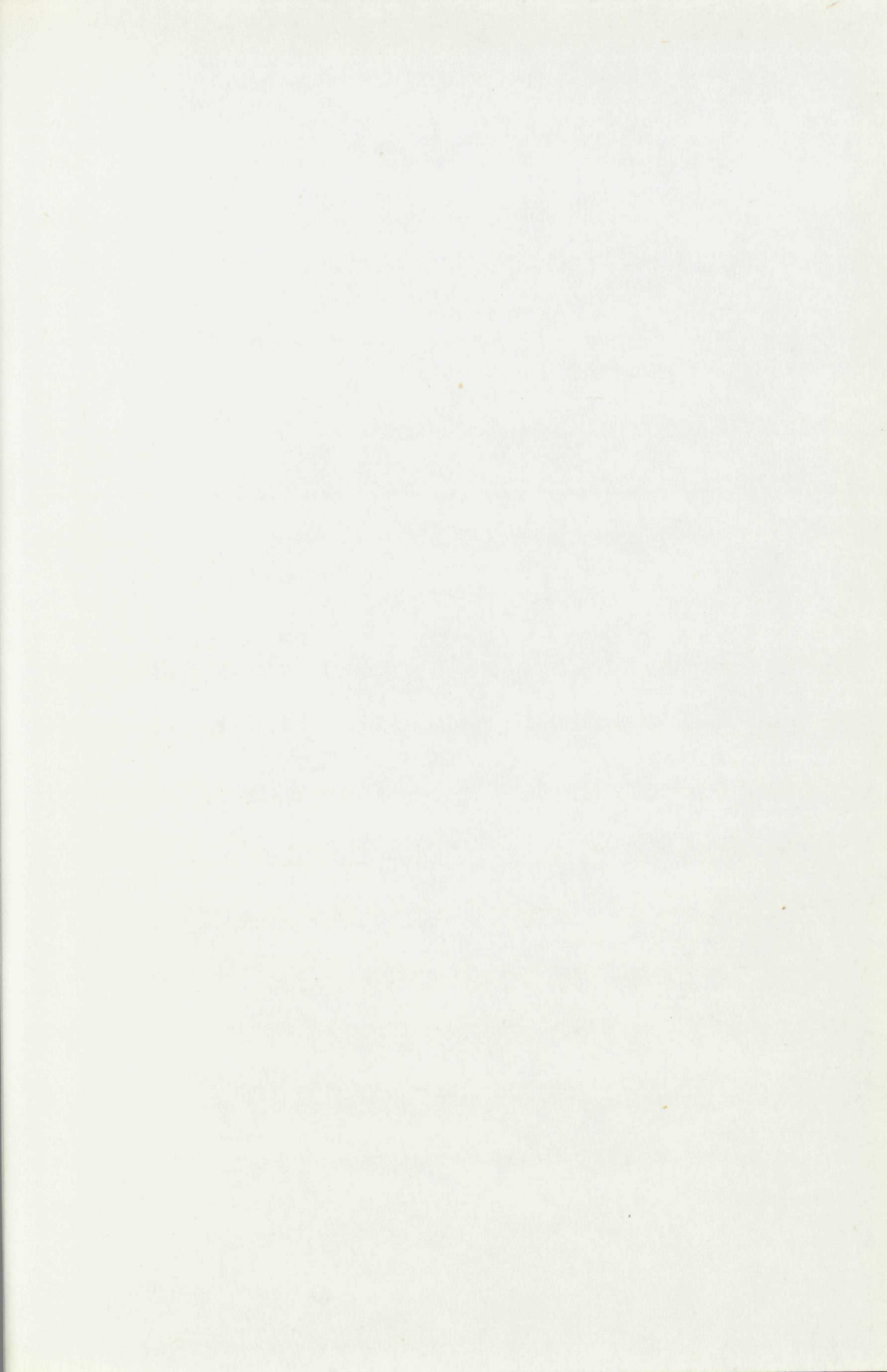
Regler har vidare utfärdats om visst sam-
rådsförfarande vid den kontinuerliga per-
sonbedömningen.

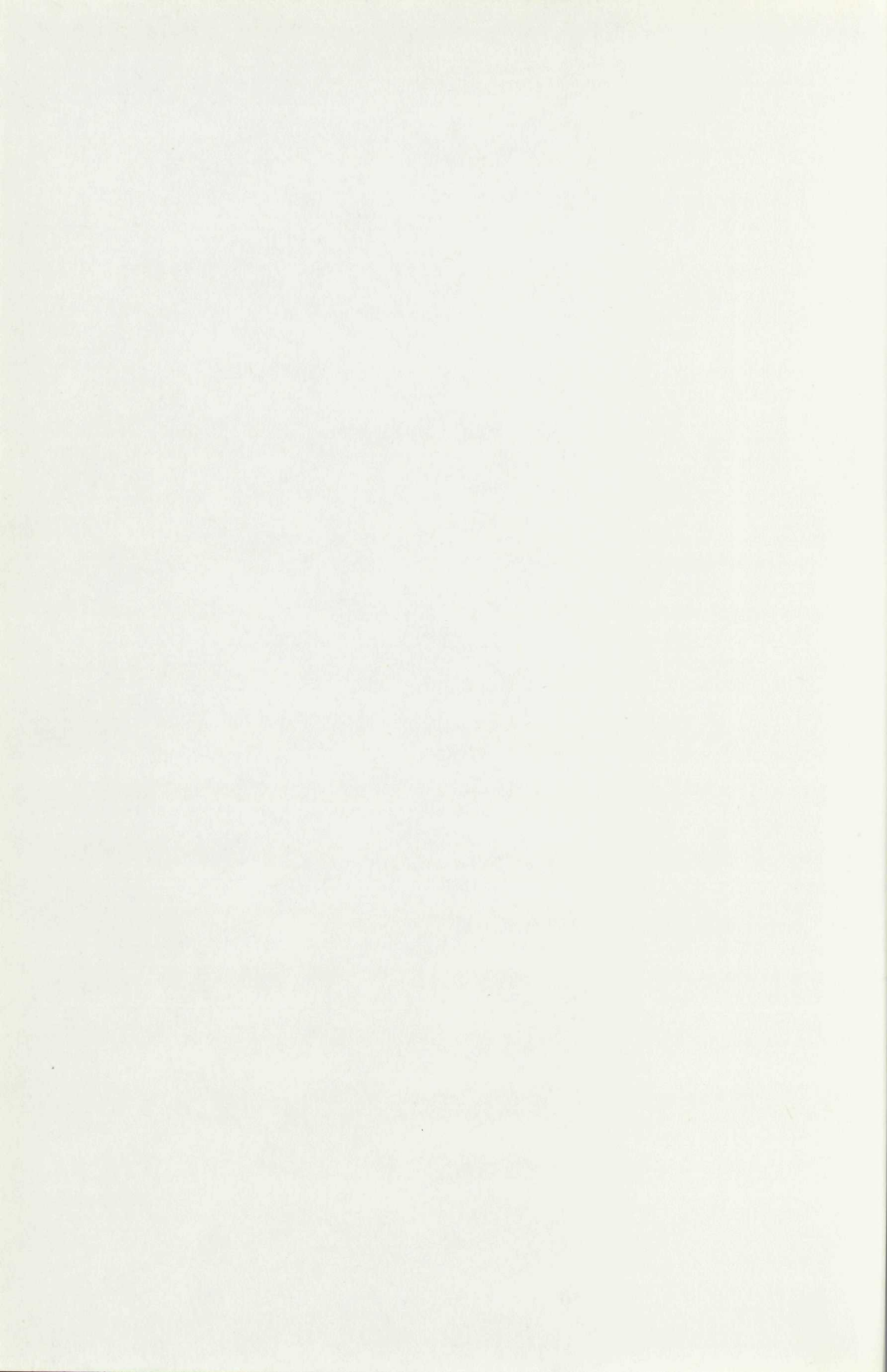
Sedan föredraganden på grundval av un-
derlag, som inhämtats från vederbörande
chefer, upprättat förslag till vitsord, skall
företrädare för personalen vid sammanträ-
de inom polisledningen delges förslaget och
beredas tillfälle att muntligen eller skriftli-
gen lämna upplysningar och synpunkter.
Personalrepresentant skall inte föreslå vits-
ord. Samrådet får inte rubba beslutsbehörig-
heten. Det är polischefen ensam som fast-
ställer vitsord och ansvarar för vitsordsgiv-
ningen.

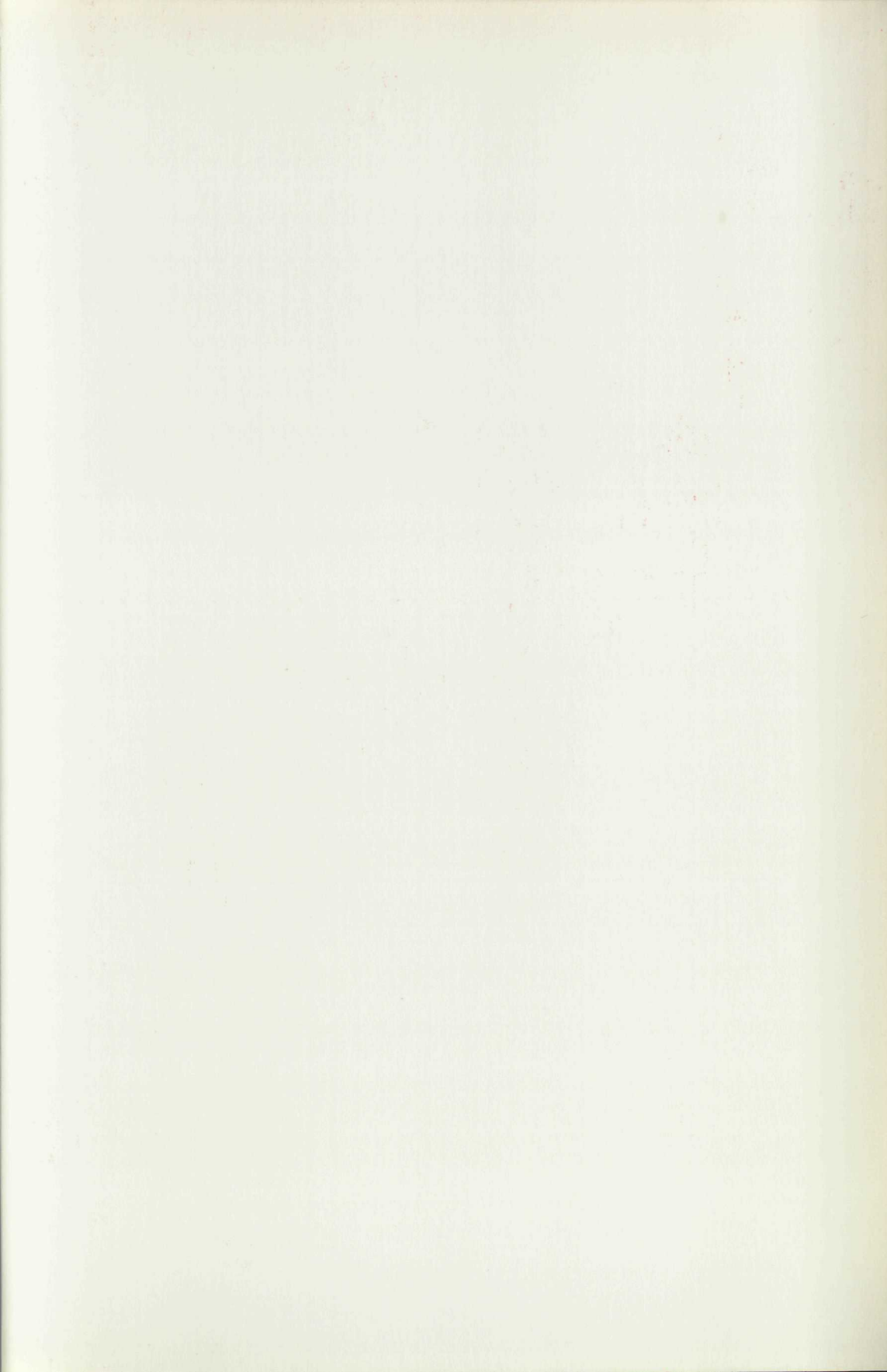
Personalrepresentanterna, som skall vara
minst två, utses av företagsnämnd. I egen-
skap av ombud vid samråd bör de enligt fö-
reskrifterna organisatoriskt utgöra under-
kommitté till företagsnämnden.

KUNGL. BIBL.
1 JUN 1970
STOCKHOLM

001 0001 000







Cirkapris 9:– (inkl. moms)

Allmänna Förlaget