

hvis lønmodtageren er blevet ansat i en fastsat periode for at udføre en bestemt opgave, men det viser sig, at opgaven ikke kan løses inden for den aftalte tid. I den situation kan det være objektivt begrundet at forny den tidsbegrænsede ansættelse, da det er nødvendigt for at løse opgaven. På samme måde kan forlængelse af et sæsonarbejde, fordi sæsonen er blevet længere end oprindeligt forudsat, være en objektiv begrundelse for at forny en tidsbegrænset ansættelse.

Der er som ovenfor nævnt ikke tale om en udtømmende liste over objektive begrundelser. Om en fornyelse er objektivt begrundet, beror på en konkret vurdering af ansættelsesforholdet eller fx af den konkrete bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der fastlægger rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser. Da det fremgår af rammeaftalen, at der ved fastlæggelsen af, om der er tale om en objektiv begrundelse, kan tages hensyn til behovene og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv - herunder sæsonbetonede aktiviteter - og blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, vil det være naturligt, at arbejdsmarkedets parter i kollektive overenskomster har fastsat rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser. I implementeringsaftalerne på fx DA/LO-området og det (amts)kommunale område har parterne i overensstemmelse hermed fastsat, at en fornyelse er objektivt begrundet i de tilfælde, hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler. En lignende bestemmelse fremgår ikke af lovforslaget, da kollektive overenskomster, der implementerer direktivet, ikke er omfattet af loven i medfør af forslaget til § 2.

Som en undtagelse fremgår det af *stk. 2*, at der for ansatte, der er beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved statslige institutioner samt selvejende institutioner, der er overvejende finansieret af tilskud fra staten, og hvor staten fastsætter eller aftaler løn- og ansættelsesvilkår, gælder, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold højst kan ske 2 gange. Institutioner omfattet af *stk. 2* er fx universiteter, videregående uddannelsesinstitutioner, sektorforskningsinstitutioner, erhvervsskoler og maritime uddannelsescentre.

Undtagelsesbestemmelsen på dette særlige område er motiveret af, at det vurderes, at det for de konkrete ansættelsesforhold er vanskeligt at angive objektive begrundelser for forlængelse af tidsbegrænsede ansættelsesforhold, fordi behovet for at kunne forlænge ansættelsesforholdene er begrundet i sektorens særlige karakter og struktur.

Det pågældende undervisningsområde er kendetegnet ved væsentlige udsving i søgningen til de enkelte uddannelser, fag og kurser. Ligeledes er en betydelig del af den pågældende forskningsvirksomhed finansieret af private fonde og de statslige forskningsråd som midlertidige bevillinger. Der er behov for at kunne bevare fleksibiliteten og dermed i et vist omfang at kunne forlænge tidsbegrænsede ansættelsesforhold. På linie med øvrige OECD-lande nødvendiggør hensynet til den videnskabelige konkurrence og hensynet til at bevare en dynamisk videnskabelig udviklingskultur på universiteterne, der er kendetegnet ved en høj specialiseringsgrad, at blandt andet en del af forskerne fortsat ansættes i tidsbegrænsede stillinger, der kan forlænges. Af den årsag er det fundet mest hensigtsmæssigt at anvende direktivets mulighed for at fastsætte antallet af gange, et tidsbegrænset ansættelsesforhold kan fornyes. Denne implementeringsform antages endvidere at være enklere at administrere på disse områder.

Det foreslås derfor, at fornyelser af tidsbegrænsede ansættelser på dette område falder uden for betingelserne i *stk. 1* om, at fornyelse kun kan ske, hvis der er en objektiv begrundelse herfor. Til gengæld kan fornyelse kun ske op til 2 gange.

Undtagelsen finder dog ikke anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved frie grundskoler, efterskoler, husholdnings- og håndarbejds-skoler samt ved private gymnasier. Formålet er at sikre ensartede regler i forhold til den aftalte implementering for undervisere i fx folkeskolen og ved det almen- gymnasium.

#### Til § 6

§ 6 vedrører de tidsbegrænsede ansattes muligheder for at opnå fast ansættelse.

I *stk. 1* foreslås det at sikre, at tidsbegrænset ansatte får oplysninger om ledige stillinger, der kan søges på virksomheden. Formålet er at fremme tidsbegrænset ansattes mulighed for at få en fast stilling. Forslaget indebærer en pligt for arbejdsgiverne til at informere tidsbegrænset ansatte om ledige stillinger. Dette gælder uanset, om arbejdsgiveren har pligt til at informere fastansatte om ledige stillinger på virksomheden. Arbejdsgiveren bestemmer, hvordan de tidsbegrænset ansatte skal informeres. Det fremgår af rammeaftalen, at en sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i virksomheden. En anden måde at informere på kunne være gennem et personaleblad eller på virksomhedens intranet.

Det foreslås i *stk. 2*, at arbejdsgiveren så vidt muligt skal lette de tidsbegrænset ansattes adgang til passen-