

*Lagutina I. V.,**Doktor der Rechtswissenschaften, Dozent, Dozent am Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht der Nationalen Universität «Juristische Akademie Odessa»*

ATYPISCHE FORMEN DER BESCHÄFTIGUNG IN DER UKRAINE

Анотація. У статті підкреслюється, що за останні десятиліття технологічний розвиток виробничих систем і підвищення гнучкості ринків праці і законодавства призвели до виникнення самих різних договірних відносин із працівниками. Спільною рисою так званих нестандартних форм зайнятості є те, що всі вони так чи інакше відрізняються від зайнятості на умовах повного робочого часу в інтересах одного чітко визначеного роботодавця, що в більшості систем національного законодавства розглядається як «стандартна» або «постійна» форма зайнятості. Соціальні партнери приділяють все більшу увагу питанням регулювання нестандартних форм зайнятості, що привело до появи цілої низки угод на міжнародному і національному рівнях.

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, аутсорсинг, аутстафінг, приватні агентства зайнятості, працівник, трудові права.

Zusammenfassung. Der Artikel betont, dass in den vergangenen Jahrzehnten haben die zunehmende Komplexität der Produktionssysteme und die höhere Flexibilität der Arbeitsmärkte und der arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Entwicklung einer Vielfalt von vertraglichen Regelungen für die Arbeitnehmer geführt. Ein gemeinsames Merkmal der sogenannten atypischen Formen der Beschäftigung ist die Tatsache, dass sie sich auf die eine oder andere Weise von der festen Vollzeitbeschäftigung bei einem einzigen und genau bezeichneten Arbeitgeber unterscheiden, die in den Rechtsvorschriften der meisten Länder als die «Standard-» oder «reguläre» Form der Beschäftigung angesehen wird.

Die zunehmende Beachtung, die Sozialpartner der Regelung atypischer Formen der Beschäftigung schenken, führt zu einer Reihe von Vereinbarungen auf internationaler und nationaler Ebene

Schlüsselwörter: Atypische Formen der Beschäftigung, Outsourcing, Outstaffing, Private Arbeitsvermittlung, Arbeitnehmer, Rechte der Arbeitnehmer.

Die Formulation of problem. Outsourcing, Outstaffing, Leiharbeit, Teilzeittätigkeit, Befristete Beschäftigung, zusammen mit einigen anderen Formen werden von einem Konzept vereint – Atypische Formen der Beschäftigung oder «Nicht-Standard»-Beschäftigungsformen – Phänomene, die weiter verbreitet in Industrie- und Entwicklungsländern geworden sind.

Die Analyse von Publikationen. Aktuelle Themen der rechtlichen Regulierung der Atypische Beschäftigung in einer Marktwirtschaft ist das Thema der Studie von ukrainischen und ausländischen Wissenschaftler, wie zum Beispiel: F. Andersson, A.P. Bazyukow, R. Bispinck, W. Brehmer, U. Brinkmann, P.H. Cappelli, S. Clauwaert, G.I. Chanysheva, K. Dörre, M. Eichert, P. Fadeuilhe, E.S. Gerasimova, V.E. Gimpelson, S.Y. Golovina, J. Ortmann, M. Hall, T. Hartmann, H. Hausmann, A. Heshmati, R.I. Kapelyushnikov, B. Keller, I.J. Kiselew, S. Klaus-Schelletter, T.Y. Korshunova, M. Kurzina, C. Lang, I. Motorna, A. Müller, A.F. Nurtdinowa, S.A. Prilipko, P. Protsch, S. Röbenack, S.A. Saurin, H. Seifert, I. Schömann, T. Schulten, K. Schulze Buschoff, G. Vakhitova, S. Wölfling, G. Wünsche usw. **Das Ziel** des Artikels ist es, die Fra-

gen der Umsetzung der Arbeitsrechte der Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen.

Das Grundmaterial. Der Flexibilisierung der Erwerbsformen, die – so das IAB (Das Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung) – voraussichtlich auch weiter rasch voranschreiten und damit expansiv bleiben dürfte), korrespondiert eine zunehmende Vielfalt von Varianten nicht-standardisierter Arbeitsverhältnisse. Die unterschiedlichen nicht standardisierten Arbeitsverhältnisse zeichnen sich durch je besondere Implikationen für die in dieser Weise Beschäftigten aus. Mini- und Midi-Jobs beispielsweise haben eine eigene Versicherungspflicht, befristete Arbeitsverhältnisse definieren sich über die Dauer, andere Formen flexibler Arbeit über den periodischen oder situativen Beschäftigungsumfang (Leih-, Teilzeit- oder auch Kurzarbeit) [1, s. 22].

Das klassische Normalarbeitsverhältnis verliert mehr und mehr seine prägende Dominanz auf dem Arbeitsmarkt.

Laut «World Employment and Social Outlook 2015 (WESO)», dem neuen jährlichen Bericht der International Labour Organization (ILO), sind nur ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit in stabilen Beschäftigungsverhältnissen.

Mehr als 60 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben überhaupt keinen Beschäftigungsvertrag. Davon arbeitet die Mehrzahl in Entwicklungsländern als «own-account worker» auf eigene Rechnung oder in Familienarbeit. Aber auch in der Gruppe der Beschäftigten, die Lohn oder Gehalt beziehen, besitzen weniger als die Hälfte (42 Prozent) einen dauerhaften Arbeitsvertrag [2].

Die Hauptrolle bei der Ausdehnung der Formen prekärer Beschäftigung spielt die Arbeitsmarktkrise. Denn ohne ein entsprechendes Angebot an Arbeitskräften wären Formen prekärer Beschäftigung irrelevant. Prekär ist also insbesondere die Lage einer großen Personengruppe, die sich damit am Rand des regulären Arbeitsmarktes behaupten will. Um überhaupt in Zeiten einer schwierigen Arbeitsmarktlage in ein Arbeitsverhältnis aufgenommen zu werden, nehmen sie Nachteile in Kauf, die sie unter anderen Umständen beanstanden würden. Was für den einzelnen individuell rational ist, «lieber prekäre Arbeit als gar keine Arbeit», führt zu einer gesellschaftlichen Entwicklung, die offensichtliche Gefahren erzeugt [3, s. 44].

Der immer stärkere Wettbewerb unter den Vorzeichen eines globalen Marktes mit immensen Auswirkungen auf Kosten und Flexibilität erzwingt heutzutage bei fast jedem Unternehmen strategische Überlegungen zum Thema Outsourcing. Voraussetzung für die Realisierung der Einsparpotentiale ist es, die mit dem Outsourcing verbunden Risiken beherrschen zu können. Ein professionelles Risikomanagement beinhaltet, alle Risiken der Auslagerung zu analysieren, zu erfassen und kontinuierlich zu überwachen. Die Hauptrisiken bei der Verlagerung von (Teil-)Aufgaben oder Leistungen lassen sich in vier Kategorien einordnen: a) Projektmanagement (den Risiken des Übergangs muß durch ein dediziertes Projektmanagement Rechnung getragen werden); b) Betriebsübergang (ein optimaler Betriebsübergang zum Provider erfordert eine detaillierte Planung); c) Onshore-Organisation (die Organisation muss sorgfältig

tig auf die Veränderungen vorbereitet werden; d) Providerauswahl (die geforderte Realisierungsqualität muss durch Auswahl des richtigen Offshore-Partners sichergestellt werden) [4, s. 92].

In vielen Ländern der 28 EU-Staaten ist atypische Beschäftigung weit verbreitet: 36,4 Prozent aller Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren waren 2006 atypisch beschäftigt. Im Zeitraum zwischen 2006 und 2014 zeigt sich zudem in 20 der 28 EU-Länder eine Zunahme der atypisch Beschäftigten. Für alle 28 EU-Staaten ist der Anteil der atypisch Beschäftigten in diesem Zeitraum um 1,4 Prozent gestiegen. Bemerkenswert ist, dass atypische Beschäftigung insgesamt zwar vorwiegend Frauen betrifft. Jüngere Menschen (15–29 Jahre) sind am häufigsten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt, gefolgt von älteren Personen (55–64 Jahre). Nur im Vereinigten Königreich arbeiten Ältere häufiger als Jüngere in atypischer Beschäftigung [5, s. 6, 11].

In den letzten Jahren kam es in der Ukraine zu einer Zunahme des Auftretens von Formen prekärer Beschäftigung wie Outsourcing, flexibler Beschäftigung und versteckten Arbeitsbeziehungen.

Mit 16.000 IT-Absolventen ukrainischer Universitäten jährlich landet unser Staat auf dem 4. Platz weltweit für die Anzahl der IT-Fachkräfte. Nach der Anzahl der Absolventen nimmt die Ukraine zusammen mit den USA, Indien und Russland eine Spitzenposition ein.

Diese Informationen wurden vor kurzem von dem führenden Verband Ukrainischer Softwareentwicklungs- und IT-Outsourcing-Unternehmen, der Ukrainischen Hi-Tech Initiative im Bericht «Erkunden der Ukraine. IT Outsourcing-Industrie» offenbart. Laut dem Bericht hat das Marktvolumen von Softwareentwicklungs- und IT-Outsourcing-Dienstleistungen in den letzten 8 Jahren um den Faktor zehn gewachsen oder um 30-40% im Durchschnitt jährlich [6].

Nach unterschiedlichen Schätzungen gibt es in der Ukraine ca. 4.000 IT-Unternehmen. 85% dieser Unternehmen sind kleine und mittelständische Unternehmen mit weniger als 80 Arbeitsplätzen. Der Großteil der Unternehmen ist in den großen Städten der Ukraine angesiedelt: Kiew (44,9%), Kharkiv (18,7%), Lwiw (9,3%), Dnipropetrovsk (8,2%) und Odessa (5,5%).

Mehr als 80% aller ukrainischen IT-Outsourcing-Unternehmen arbeiten für ausländische Märkte. Die meisten Kunden ukrainischer Entwickler kommen dabei aus Europa, aus Nordamerika und Australien. Das Jahr 2015 war für ukrainische IT-Unternehmen durch zunehmende Komplexitätsstufen von IT-Projekten gekennzeichnet. Damit verbunden ist eine kontinuierliche und aktive Entwicklung von Fähigkeiten und berufliche Entwicklung der Programmierer [7].

Die Ukraine zählt mittlerweile zu den weltweit führenden Softwareexporteuren. An dem Standort sind rund 3.200 IT-Unternehmen tätig, davon 2.000 in der Softwareentwicklung. Von der in der Ukraine entwickelten Software werden 80% exportiert. Das Marktvolumen für IT-Outsourcing von 2 Mrd. US\$ wird die Ukraine bis 2016 verdoppeln, schätzen Experten [8].

Ukrainische IT-Freelancer werden aufgrund ihres guten Rufs weltweit stark nachgefragt. Freelancern ist es erlaubt, mit ausländischen Bestellern ohne einen Abschluss eines Vertrages zusammenzuarbeiten. Für die Auszahlung müssen die Banken nicht mehr Verträge mit einem originalen Stempel fordern, weil es ab jetzt für die Einhaltung der Devisengesetzgebung ausreicht, dass eine Rechnung über die Erbringung der Dienstleistungen vorliegt. Dafür reicht eine Rechnung, zusammen mit einem Dokument über die Bezahlung der Dienstleistungen.

Das hat die Nationalbank der Ukraine in seinem Schreiben Nr. 2201012/46746 erläutert. Im vorgenannten Schreiben geht es um die Durchführung der Kontrolle von Operationen von Steuer-

residenten, die ihre Dienstleistungen an Nichtresidenten über das Internet verkaufen.

Diese Vorgehensweise erstreckt sich auf den Arbeitsmarkt der Freelancer (Copywriter, Programmierer, Übersetzer, Designer), auf direkte Verkäufe (Copywriter, Programmierer, Übersetzer, Designer), auf die Geschäfte der Anlagen (Programmierer), auf Plattformen (Fotografen, Illustratoren, Operatoren), Marktplätze (Meister, Vermittler von Waren «Made In Ukraine») und auf Reklamevermittler (Blogger, Inhaber von Webseiten) [9].

Die Tendenz von Freelancern bleibt auch im Jahr 2016 ein aktuelles Thema. Immer mehr Arbeitnehmer bevorzugen die Arbeit außerhalb des Büros, vor allem handelt es sich um Berufe im Bereich des Marketings, Beratung und IT. Die Arbeitgeber können mit diesen Tendenzen gut leben, denn bei der Einschaltung von Freelancern können viele Kosten in Zusammenhang mit der Büromiete und Arbeitsplatzgestaltung gespart werden. Zugleich kann es sich an der Effizienz und Organisation der Arbeit auswirken [10].

Forderungen, den Arbeitsmarkt zu deregulieren und flexible Beschäftigungsformen zu fördern, gehören seit Jahren zu den Kernpunkten in der beschäftigungspolitischen Debatte. Unter Ökonomen dominiert die Auffassung, die andauernde Massenarbeitslosigkeit sei in erster Linie auf Inflexibilitäten des Arbeitsmarktes zurückzuführen. Diese Einschätzung fußt vor allem auf theoretischen Annahmen über die Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes. Die Expansion dieser Beschäftigungsformen wirft jedoch neue Probleme auf, die sich nun in Form erhöhter Prekaritätsrisiken niederschlagen.

Die Häufung sozialer Risiken bei atypisch Beschäftigten hat zur Folge, dass sie im Vergleich zu Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnis häufiger nur Niedriglöhne beziehen. Das wird nach Erkenntnissen der Wissenschaftler möglich, weil es zwar einen gesetzlich vorgeschriebenen Gleichbehandlungsgrundsatz gibt, dieser aber häufig ausgehebelt wird [11].

Derzeit sollte die Ukraine die notwendigen Änderungen in der Gesetzgebung zu machen. Ein positives Beispiel stellt in diesem Kontext Frankreich dar. So besteht in Frankreich zum einen bereits seit 1972 der Equal Pay Grundsatz, welcher impliziert, dass Leiharbeiter/innen vom ersten Tag ihrer Beschäftigung an, die gleiche Entlohnung erhalten wie regulär beschäftigte Arbeitnehmer/innen, die eine vergleichbare Qualifikation aufweisen. Zum anderen haben Leiharbeiter/innen Anspruch auf einen Prekaritäts-Bonus, welcher 10% des Entgeltes entspricht, um sie für die höhere Arbeitsplatzunsicherheit und die nicht vorhandene Gewinnpartizipation, die in vielen Betrieben für regulär Beschäftigte vorgesehen ist, zu entschädigen. Zudem existieren verschiedene branchenspezifische Qualifizierungsfonds, in welche die Verleiher 2,15% der Lohnsumme einzahlen und die zum Beispiel dazu genutzt werden, um Weiterbildungsmaßnahmen der Leiharbeiter zu finanzieren. Darüber hinaus gibt es seit 1992 einen Sozialfonds, welcher unter anderem Unterstützung in Form von günstigen Darlehen für Leiharbeiter/innen, Kinderbetreuungsmaßnahmen und Mobilitätshilfen anbietet [12, s. 14].

Für die Gewerkschaften bleibt das Ziel, die Gleichbehandlung beim Lohn und den sonstigen Arbeitsbedingungen im Betrieb tatsächlich durchzusetzen. Den Einsatz der Leiharbeiter in einem Betrieb zeitlich zu begrenzen. Es kann nicht hingenommen werden, dass Leiharbeiter dauerhaft und unbefristet in einem Betrieb eingesetzt werden. Nach einer bestimmten Dauer der Beschäftigung muss ein gesetzlicher Anspruch auf Festanstellung im Entleihunternehmen entstehen. Dies könnte eine Brücke aus dem Zeitarbeitsunternehmen in die Strukturen des Entleihunternehmens hinsichtlich Arbeitsentgelt

und – bedingungen bauen. Allerdings besteht das Risiko, dass die Entleihbetriebe kurz vor Eintritt des Anspruchs den Zeitarbeitnehmer abberufen und einen anderen Arbeitnehmer entsenden. Dennoch werden die Gewerkschaften an dieser Forderung festhalten, vor allem vor dem Hintergrund, dass dadurch der dauerhafte Verleih aus eigenen Tochterunternehmen unterbunden werden kann [13, s. 13].

Darüber hinaus zeichnet sich innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten eine neue Dynamik ab. Weniger als 40 Prozent der Lohn- und Gehaltsempfänger gehen einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung nach, und selbst dieser Anteil ist anscheinend rückläufig. Somit sind weltweit nahezu sechs von zehn Lohn- und Gehaltsempfängern entweder teilzeitbeschäftigt oder stehen in befristeten Arbeitsverhältnissen. Frauen sind in diesen befristeten und teilzeitorientierten Formen der abhängigen Beschäftigung überproportional vertreten. Kurz, das klassische Beschäftigungsmodell ist immer weniger repräsentativ für die heutige Arbeitswelt, da weniger als einer von vier Erwerbstätigen zu Bedingungen beschäftigt ist, die diesem Modell entsprechen [14].

Das Fazit. Hauptursache für diese Entwicklung ist, die vom ukrainische Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit vom Prinzip der Gleichbehandlung durch Kollektivverträgen abzuweichen. In jedem Fall sollte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche Vereinbarung getroffen werden. Atypisch Beschäftigten genießen dieselben Rechte wie vergleichbare Arbeitnehmer in den Einrichtungen des Arbeitgebers (auch denselben Zugang zu Aus- und Weiterbildung). Der Arbeitgeber ist nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Kollektivverträge für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit den Atypisch Beschäftigten verantwortlich. Auch Kontrollrechte des Arbeitgebers, die aus seiner Sorgfaltspflicht dem Arbeitnehmer gegenüber erwachsen, was beispielsweise die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften anbetrifft, sollten in die Vereinbarung aufgenommen werden. Gleiches gilt für Fragen der IT-Sicherheit oder des Arbeits- und Versicherungsschutzes.

Literatur:

- Brinkmann U., Dörre K., Röbenack S., Prekäre Arbeit : Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse / Ulrich Brinkmann ; Klaus Dörre ; Silke Röbenack gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel. – Bonn : Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2006. – 103 s.
- Unsicherheit und wachsende Ungleichheit auf dem globalen Arbeitsmarkt. Zuwachs an Jobs in globalen Lieferketten erfordert eine abgestimmte politische Strategie // [Elektronische Ressourcen] Internationale Arbeitsorganisation. – Zugriffsmodus: http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_369593/lang--de/index.htm.
- Ortmann J., Hausmann H., Eichert M., Prekäre Beschäftigungsverhältnisse : die Bundesrepublik Deutschland auf dem Wege in die Tagelöhnergemeinschaft? / J. Ortmann, H. Hausmann, M. Eichert. – Bonn : Forschungsinst; der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik, 1996. – 46 s.
- Cramer-Schiefke P. Nearshore oder Offshore – Outsourcing mit beherrschbaren Risiken / P. Cramer-Schiefke. – Software Management. – Vol. 54. – 2004. – S. 85–94.
- Schulze Buschoff K. Atypische Beschäftigung als Herausforderung für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung : ein europäischer Vergleich / K. Schulze Buschoff. – Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, ID Referat Mittel- und Osteuropa, 2015. – 40 s.
- Die Ukraine belegt den 4. Platz weltweit für die Anzahl der IT-Spezialisten // [Elektronische Ressourcen]. Intellias. – Zugriffsmodus: <http://www.intellias.de/aktuelles/ukraine-to-win-the-4th-position-globally-for-the-number-of-it-specialists/>.
- Outsourcing kennzeichnet den IT-Markt in der Ukraine название (September 2015) // [Elektronische Ressourcen]. Eine Gemeinschaftspublikation der Delegation der Deutschen Wirtschaft und Germany Trade and Invest. – Zugriffsmodus: http://ukraine.ahk.de/fileadmin/ahk_ukraine/Dokumente/Newsletter/Newsletter_2015/NL_9-2015.pdf.
- IT-Dienstleistungen aus der Ukraine sind weiterhin gefragt (2014) // [Elektronische Ressourcen]. Germany Trade und Invest. – Zugriffsmodus: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/suche,t=itdienstleistungen-aus-der-ukraine-sind-weiterhin-gefragt,-did=1064848.html#>.
- Letzte Änderungen der ukrainischen Arbeitsgesetzgebung // [Elektronische Ressourcen]. Arbeitsrecht in der Ukraine. – Zugriffsmodus: <http://arbeiteninderukraine.org/letztaenderungenderukrainischenarbeitsgesetzgebung/>.
- Tendenzen auf dem ukrainischen Arbeitsmarkt // [Elektronische Ressourcen]. Arbeitsrecht in der Ukraine. – Zugriffsmodus: <http://arbeiten-in-der-ukraine.org/tendenzen-auf-dem-ukrainischen-arbeitsmarkt/>.
11. Keller B., Seifert H. Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen / B. Keller, H. Seifert // [Elektronische Ressourcen]. Bundeszentrale für politische Bildung. – Zugriffsmodus: <http://www.bpb.de/apuz/31902/atypische-beschaeftigungsverhaeltnisse-formen-verbreitung-soziale-folgen?p=all>.
12. Schmieja V., Schulze-Buschoff Karin. Beispiele guter Praktiken in Europa / V. Schmieja, K. Schulze-Buschoff. – WSI-Diskussionspapier. – 2014. – № 193. – 26 s.
13. Prekäre Beschäftigung: Herausforderung für die Gewerkschaften / DGB- Projektgruppe Prekäre Beschäftigung. – Berlin: DGB, 2012. – 56 s.
14. Bericht über globale Beschäftigung und gesellschaftliche Entwicklung 2015: Die dynamische Natur von Arbeitsplätzen // [Elektronische Ressourcen]. Internationale Arbeitsorganisation. – Zugriffsmodus: http://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_368657/lang-de/index.htm.

Лагутина И. В. Атипичные формы занятости в Украине

Аннотация. В статье подчеркивается, что за последние десятилетия технологическое развитие производственных систем и повышение гибкости рынков труда и законодательства привели к возникновению самых разных договорных отношений с работниками. Общей чертой так называемых нестандартных форм занятости является то, что все они так или иначе отличаются от занятости на условиях полного рабочего времени в интересах одного четко определенного работодателя, что в большинстве систем национального законодательства рассматривается как «стандартная» или «постоянная» форма занятости.

Социальные партнеры уделяют все большее внимание вопросам регулирования нестандартных форм занятости, что привело к появлению целого ряда соглашений на международном и национальном уровнях.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, аутсорсинг, аутстаффинг, частные агентства занятости, работник, трудовые права.

Lagutina I. Atypical forms of employment in Ukraine

Summary. The article proves that non-standard forms of employment contracts cover diverse forms of employment relationships. The most common forms are fixed-term contracts and part-time contracts. This forms of employment is particularly affected by impact of economic crisis, putting employees in a very insecure and precarious position. Rising structural unemployment and global competition in 1980s led to demands for greater flexibility in labour markets, which resulted in reforms of employment protection legislation.

The article emphasizes that work under non-standard forms of employment contracts can affect employees in a variety of ways.

Key words: non-standard forms of employment, outsourcing, outstaffing, private employment agencies, employee, labour rights.