

МОШЕННИЧЕСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Егорова Елена Николаевна,

кандидат экономических наук,

*доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,*

РФ, г. Оренбург

Коломасова Анастасия Викторовна,

студентка IV курса

финансово-экономического факультета

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,

РФ, г. Оренбург

На сегодняшний день популяризация видов мошенничества в различных отраслях достигает немалых размеров. И практика доказывает, что законодательство сталкивается с данным деянием как мошенничество в сфере трудовых ресурсов. Большинство мошенников давно обосновались на рынке труда и имеют различные схемы для обмана и надувательства доверчивых работников. Очень известный факт, что данные мошенники прекрасно владеют методами убеждения и манипуляциями по отношению к своим подчиненным. Поэтому стоит разобраться, что же такое трудовые ресурсы, и какие мошеннические действия осуществляют с ними?

На сегодняшний день существует множество определений данного термина, но впервые его ввел в научный оборот советский экономист и статистик Станислав Струмилин в 1922 году. Согласно С. Г. Струмилину, «трудовые ресурсы» – планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте. В качестве финансово-экономической категории понятие означало как часть населения, обладающая необходимыми физическим развитием, умственными способностями и некими знаниями [5].

Стоит отметить тот факт, что как говорилось ранее, работодатели имеют разнообразие приемы и методы мошеннических деяний по отношению к наемному работнику. Поэтому, в первую очередь, необходимо заметить, что более часто жертвами таких махинаций становятся молодые люди, чаще всего без опыта работы, которые только начали свое продвижение по карьерной лестнице. Разберем более подробно распространённые схемы мошеннических действий в сфере трудовых правоотношениях, они наглядно представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Схемы мошеннических действий в трудовых правоотношениях

Как же нам распознать мошенника? Как не попасться на его уловки и махинации? А все очень просто, до недавнего времени было введено понятие аналитические симптомы мошенничества, что в свою очередь означает процедуры либо взаимосвязи, которые слишком странные или неправдоподобные, чтобы в них можно было бы поверить. Простыми словами, к ним относятся действия или события, происходящие в странных местах и в необычное время [3].

Поэтому можно выделить критерии как распознать мошенника и халатного работодателя:

1. Объявление о наборе сотрудников мошенники пытаются распространять самым дешевым способом. Кроме того, в них отсутствует адрес местонахождения компании, ОГРН, ИНН, для связи представлен минимальный объем информации: телефон, адрес электронной почты.

2. У мошенников на рынке труда часто отсутствует точное название специальности, на которую требуется работник, это обычно общее описание, не определяющее конкретно, что необходимо будет делать. При звонке в офис фирмы соискатель также не сможет узнать, чем конкретно предстоит заниматься.

3. Помещение для своего офиса мошенники арендуют примерно 2-3 месяца. Оно выглядит так, как будто фирма только что переехала на данное место.

4. Отсутствие работников, выполняющих свои трудовые обязанности.

5. При приеме на работу проводятся групповые собеседования.

6. Трудовой договор не соответствует необходимым требованиям.

7. Требования, предъявляемые к соискателям, минимальны или совсем отсутствуют.

8. Зарплата несоразмерно завышена и не соответствует рынку труда.

9. Мошенники рано или поздно потребуют перечисления денежных средств. В любом случае перед собеседованием соискателю необходимо навести справки о фирме, куда последний собирается устроиться. Самое главное, чтобы не стать жертвой мошенников, не передавать так называемым «работодателям» ни под каким предлогом денежные средства.

Для начала надо вспомнить из курса гражданского права, что трудовые правоотношения – это добровольная связь работника с работодателем, основанная на подчинении правилам внутреннего распорядка, а также трудовому законодательству и обязательному трудовому договору [1].

Первой схемой мошенничества в сфере трудовых отношений является оформление фиктивного трудового договора. Иными словами, можно рассмотреть несколько вариантов, во-первых, заключение фиктивного договора с несуществующим работником, т.е., указанные лица получают денежное вознаграждение и прочие выплаты, связанные с трудовыми отношениями.

Во-вторых, когда, например, определенные виды работы выполняет лицо с несоответствующей квалификацией, чем у официально оформленного работника, допустим, механик выполняет работу 2 разряда, а получает заработную плату соответствующую 6 разряду и т.д.

Второй схемой мошенничества в трудовых правоотношениях является прием работника с испытательным сроком. Здесь вроде бы итак все понятно, но стоит уточнить, что сейчас это одна из самых распространенных схем у работодателей, которым выгодно по истечению определенного периода просто уволить работника, сделав ссылку на то, что он не подошел на данную должность или, же нашли более компетентного и квалифицированного специалиста.

Третьей схемой мошенничества можно выделить обязательная учеба новичков или стажеров. В данной ситуации недобросовестные и халатные работодатели находят возможность даже подзаработать. То есть, поясним, что новичку при приеме на работу предлагают пройти обучение в связи отсутствия определенных знаний и навыков, для ответственной работы в данной компании за определенную денежную сумму. На самом деле, в серьезных и уважающих себя и работников компаниях, денег за обучение никогда не берут, ведь фирма заинтересована в высококлассных и высококвалифицированных специалистах. Если при устройстве на работу сразу заходит речь о платных курсах, лучше задуматься и скорее всего, придется поискать работу в другом месте [4].

Четвертой схемой можно отметить как платное оформление документов. Например, во многих сферах экономики и маркетинга при устройстве на работу требуют обязательного медосмотра и оформления медицинской книжки. Работники должны понимать, что все это сделать лучше самому, так как работодатель может предложить сдать деньги, для оформления санитарной книжки, без посещения врача. Данный факт будет легко обнаружить, что в случае распространения какой-либо инфекции или отравления, работник, по сути,

становится виновным в данной ситуации. Поэтому необходимо обезопасить себя от халатных работодателей и позаботиться о своем здоровье.

Пятой немало важной схемой мошенничества в трудовых правоотношениях можно выделить как обеспечение мнимыми компенсациями и льготами. Очень часто соискателей заманивают на работу бесплатными обедами, компенсацией ГСМ и телефонных переговоров, корпоративными картами, обеспечением служебным телефоном и личным компьютером. Это вполне адекватная практика, которая повышает эффективность сотрудника и стимулирует его непосредственно к выполнению своих трудовых обязанностей. Однако возникают случаи, когда недобросовестный работодатель делает так, что стоимость бесплатных обедов вычли из заработной платы, а про компенсацию телефонных переговоров забыли [6].

Таким образом, подводя итог, необходимо отметить, что проблема мошенничества со стороны работодателя к наемным работникам дольно имеет широкое распространение в обществе.

Стоит также обратить внимание на то, а зачем все-таки работодатели совершают данные мошеннические действия? Для чего это им нужно и какую выгоду они от этого приобретут? Поэтому можно выделить некий перечень предпосылок к махинациям:

- возможность обогатиться за чужой счет;
- личный интерес;
- давлением внешних обстоятельств;
- финансовые проблемы;
- чрезвычайные обстоятельства в личной жизни;
- отсутствие системы внутреннего контроля;
- слабый контроль со стороны служб экономической безопасности;
- долги со стороны компании и др.

Необходимо принимать конкретные меры для минимизации ущерба по отношению к людям, которые либо начинают свою трудовую карьеру, либо тем, кто ищет себя, перебирая различные варианты. Понятное дело, что это не должно оставаться безнаказанным, ведь постоянно уходя от ответственности, преступные действия и мошеннические схемы будут достигать масштабных размеров. Какие меры можно предложить?

Во-первых, так как в Российском законодательстве нет индикации мошенничества в сфере трудовых правоотношений, данное деяние будет квалифицироваться как либо мошенничество, регулируемое ст.159 «Мошенничество» УК РФ [2], либо дисциплинарный проступок, но данное действие должно быть криминализировано. То есть необходимо добавить новый состав мошенничества, либо должна быть единая правоприменительная практика, проводимая судами. Ущерб необходимо вменять только тот, на

который направлен умысел субъекта преступления и имело место фактическое завладение, а именно заработная плата.

Во-вторых, по-нашему мнению, необходимо освящать данные случаи мошенничества в СМИ, телевидению и радио, и других сферах коммуникации.

В-третьих, потенциального работодателя, возможно, оценить с финансовой точки зрения. Узнать прибыльность или убыточность компании можно, например, запросив бухгалтерскую отчетность (открытая информация) на сайте Росстата. В основном это касается специалистов, имеющих опыт и знания в области финансовой и управленческой деятельности, которые на основе данных финансовой отчетности могут правильно сформулировать выводы и оценить финансовое положение организации.

В-четвертых, необходимо проверять адрес организации, чтобы он совпадал с местом головного офиса, если же на данном адресе числятся множество других фирм-однодневок, то, скорее всего компания «липовая» и адекватного заработка не стоит ждать.

В-пятых, сейчас очень популярно стало привлекать сотрудников на работу дистанционно, обещая при этом им «золотые горы» и «стабильный заработок», при этом наемные работники должны понимать, что далеко не всегда обещанное выдают за реальность. Поэтому если же начинающий карьерист идет к поставленной цели, то данный фактор как удаленная работа является, скорее всего, обманом и пустой тратой времени.

В-шестых, для борьбы с мошенничеством в сфере трудовых правоотношений, необходимо создание эффективной службы экономической безопасности. Именно такая система контроля позволяет выделить «зоны риска», в пределах которых наиболее вероятны совершения мошеннических действий, а также смоделировать основные схемы противоправных деяний.

Таким образом, предложенные меры помогут предостеречь потенциального работника от недобросовестных работодателей и предупредить о возможных случаях мошенничества.

По результатам работы сделаем вывод, что данная проблема мошенничества в трудовых правоотношениях набирает колоссальные обороты. Данное деяние вроде бы имеет скрытый характер, но все равно накладывает отпечаток на каждого начинающего свою трудовую деятельность работника. Именно поэтому, эти деяния должны иметь огласку и обсуждение, чтобы не распространять случаи мошенничества. Для этого, чтобы не попасться на удочку халатным начальникам, внимательно читайте все документы, особенно те которые даются на подпись, и не бегите за обещанными миллионами, ведь не зря говорят, что «Умный человек всегда сможет найти выход из сложной ситуации, а мудрый человек никогда в такую ситуацию не попадет».

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, N 32, ст. 3301. / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://base.consultant.ru/> (Дата обращения 01.05.2019).
2. Уголовный кодекс РФ // СПС «Консультант+» [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://base.consultant.ru/> (Дата обращения 28.04.2019).
3. Береснева А.М., Тетенов С.А. Психология мошенничества. Информационное пособие — Кемерово — М: МАУК «МИБС», 2017. — 25 с.
4. Юрин В. Как установить умысел мошенника // Российская юстиция. 2002. № 9. С. 58–59.
5. Российское гуманистическое общество — [Электронный ресурс]: — Режим доступа. — URL: <http://www.humanism.ru/thinking5.htm/> (Дата обращения 25.04.2019).
6. О судебной практике по делам о мошенничестве, присвоении и растрате»: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2007 г. № 51 [Текст] // СПС «Консультант+» [Электронный ресурс] Режим доступа. — URL: <http://base.consultant.ru/> (Дата обращения 27.04.2019).