

## Трибуна АСПРАНТА

УДК 343.98  
DOI: 10.31733/2078-3566-2020-3-240-244



**Ірина АНТОНЮК**<sup>©</sup>  
аспірант  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

### КРИМІНАЛІСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЩО СПРИЯЮТЬ ВЧИНЕННЮ ШАХРАЙСТВА НА РИНКУ ПРАЦІ

Досліджено організаційно-економічні механізми регулювання сфери працевлаштування України. Проаналізовано діяльність осіб, які є *роботодавцями*, а також надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, описано характер соціально-трудова відносин із найманими працівниками. Розглянуто окремі чинники та обставини, що впливають на виникнення шахрайських проявів у сфері надання послуг з працевлаштування.

**Ключові слова:** шахрайство, працевлаштування, ринок праці, законодавче регулювання трудових правовідносин.

**Постановка проблеми.** Як свідчить практика, соціально-економічна нестабільність та низький рівень життя більшої частини населення зумовлює перевищення попиту над пропозицією на ринку праці. Проте не завжди такий попит дає позитивні результати, бо масове безробіття змушує громадян у пошуках роботи погоджуватися на будь-які пропозиції, не перевіряючи репутацію роботодавців та посередників, які надають послуги з працевлаштування. Водночас недосконалість та наявність колізій у трудовому, цивільному законодавстві, а також неспроможність правоохоронних органів протистояти всім новим проявам обману стали причиною поширення шахрайських дій на ринку праці. Людина, яка втратила віру знайти гідну роботу, раптово отримавши таку пропозицію, втрачає пильність і може погодитися із сумнівними умовами, внаслідок чого стає потерпілою.

Для розуміння проблеми шахрайства треба дослідити особливості функціонування ринку праці та виявити чинники, що впливають на рівень шахрайств у цій сфері.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми?** свідчить, що окремі аспекти щодо розслідування шахрайства у різних сферах розглядалися у працях: Д. М. Андреева, Г. С. Бідняк, В. І. Гаєнка, С. В. Головкина, Є. В. Дехтярьова, Н. Ю. Кириленко, С. М. Князева, О. В. Курмана, О. Л. Мусяєнка, Т. В. Охрімчук, Н. В. Павлової, Т. А. Пазинич, С. С. Чернявського та ін. Окремі положення щодо сфери працевлаштування досліджувалися низкою вчених, проте в основному наукові праці виконані у цивільно-правовому напрямі. До того ж проблема розслідування шахрайства, пов'язаного із наданням послуг у сфері працевлаштування, в науці криміналістиці є малодослідженою і потребує висвітлення.

**Метою** статті є дослідження організаційно-економічних механізмів державного та регіонального регулювання сферою працевлаштування України, а також визначення їх ролі та впливу на виникнення шахрайських проявів.

**Виклад основного матеріалу.** В основі працевлаштування полягають трудові відносини, під якими розуміють вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права й обов'язки.

Потрібно зазначити, що діапазон думок вчених-цивілістів з приводу позначення

---

© Антонюк І.А., 2020  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4629-3403>  
k\_ksmp@dduvs.in.ua

такої категорії як «роботодавець» дуже широкий.

У чинному трудовому законодавстві для позначення цього суб'єкта трудових правовідносин законодавець використовує різні терміни. Однак більш поширеною є думка, що роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує працю фізичних осіб [1, с. 16]. Хоча деякі критикують таке визначення, мотивуючи тим, що таке трактування зводить розуміння роботодавця тільки до особи, яка вже уклала трудовий договір з працівником, і пропонують закріпити поняття у широкому розумінні. Для цього акцентувати потрібно не на укладенні договору, а на можливості наймання працівника [2, с. 501]. Зі свого боку, наймання особи – це вже певною мірою договір, хоча і в усній формі. Згідно із ст. 639 ЦК України договір може бути укладений у будь-якій формі, якщо вимоги щодо форми договору не встановлені законом. Якщо ж сторони домовилися укласти договір у певній формі, він вважається укладеним з моменту надання йому цієї форми, навіть якщо законом ця форма для такого виду договорів не вимагалася [3].

У деяких випадках шахраї користуються цим і, уникаючи укладання договору у письмовій формі, пропонують найманим працівникам домовитись в усній формі. Коли останні розуміють, що стають жертвами обману, довести провину шахраїв без документального підтвердження дуже складно. Тому справжні трудові відносини на ринку праці виникають тільки у разі укладання трудового договору.

З цього випливає, що на ринку праці задіяна велика кількість осіб, які знаходяться між собою у певних соціально-трудовах відносинах. Водночас ці відносини регулюються низкою нормативно-правових документів, зокрема: Законами України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», «Про оплату праці» тощо. Їх положення в основному визначають основні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, порядок оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, визначають характер відносин між роботодавцем і працівником тощо.

Правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці визначено Кодексом законів про працю України [4].

Однак більшість нормативних актів були прийняті ще за радянських часів і не є адаптованими для реалій сьогодення. Незважаючи на низку змін, деякі положення дотепер потребують удосконалення, оскільки вони породжують низку зловживань з боку несумлінних суб'єктів ринку праці та не передбачають умов захисту сумлінних громадян.

До недавнього часу жодне положення не передбачало й захист громадян, які мають намір працевлаштуватися за кордоном, оскільки за радянських часів таке поняття, як «зовнішня трудова міграція» не було відомо нашій державі.

Відтік робочої сили до інших країн зумовив прийняття у 2015 році окремого Закону «Про зовнішню трудову міграцію», який визначив правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їхніх сімей [5].

Натомість, великий попит на роботу за кордоном привернув увагу й шахраїв. Особливо вразливими для шахраїв стали громадяни, які намагаються працевлаштуватися поза офіційним контролем через «сумнівних» посередників, які надають послуги з працевлаштування.

Водночас за законодавством, до послуг з посередництва у працевлаштуванні належать не тільки надання інформації, а й пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів) [8].

Безсумнівним є той факт, що практика так званого «посередництва» на підставі договору про інформаційні послуги є достатньо поширеною в Україні. За таким договором компанія лише надає потенційному працівнику інформацію про наявні в певній країні вакансії. Такі «посередники» насправді не мають «зобов'язань» перед працівниками, не надають жодних гарантій у працевлаштуванні, не звітують щодо кількості працевлаштованих, а їхня діяльність не достатньо контролюється Міністерством соціальної політики. Відносна складність процедури отримання ліцензії – це спроба максимально захистити права потенційних працівників-українців та не допустити зловживання з боку іноземних роботодавців. Однак законодавчі вимоги щодо отримання ліцензії ігноруються багатьма компаніями [9].

Діяльність посередників, які надають послуги з працевлаштування в Україні, також визнана на законодавчому рівні. Зокрема, діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, регулюється Законом України «Про зайнятість населення» та іншими законодавчими актами України.

Згідно з пунктом 4 вказаного нормативно-правового акта, суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, зобов'язані:

1) надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії), його вимоги щодо кваліфікації, досвіду роботи, про умови, характер та оплату праці;

2) співпрацювати з відповідним територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підприємствами, установами та організаціями, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями;

3) забезпечувати захист інформації, що надійшла від громадян, які звертаються з метою працевлаштування, та дотримання правил використання і поширення такої інформації, встановлених законами України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних», а також конфіденційність комерційної інформації роботодавців відповідно до закону;

4) подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, відомості про чисельність працевлаштованих ними осіб у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики [8].

Однак і під час працевлаштування в Україні виникає низка складних ситуацій, коли несумлінні посередники, діючи всупереч встановленим вимогам, порушують закон, а також зловживають правом суб'єктів трудових відносин.

Як справедливо зауважують О. О. Дума та Д. В. Івах, чинні нормативно-правові акти про працю не містять жодних положень щодо наслідків зловживань у сфері праці. А це, зі свого боку, створює для суб'єктів трудових відносин можливість користуватися недосконалістю закону у своїх інтересах і практично безкарно порушувати права інших осіб [10, с. 63]. Проте недоліки законодавчих актів, що регулюють трудові правовідносини, насамперед полягають у прогалинах і колізіях. Як зазначає Л. Тихонович, передбачити всі можливості зловживань правами в трудовій сфері об'єктивно неможливо через різноманіття життєвих ситуацій і так звану винахідливість осіб, які намагаються обійти закон або для уникнення відповідальності, або з метою отримання для себе певної вигоди шляхом завдання шкоди іншим суб'єктам відповідних трудових відносин. На його думку, протидія зловживанню правом у цій сфері повинна брати свій початок із законодавчого закріплення галузевого принципу неприпустимості зловживання правом із відповідними специфікаціями щодо трудових норм [11, с. 24].

Через регулятивне законодавство та соціально-економічні чинники також потрібно розглядати й обстановку та умови вчинення шахрайства на ринку праці, бо 85 % злочинів цієї категорії вчиняються саме через ці чинники. Треба визнати, що обстановка вчинення шахрайства на ринку праці напряму пов'язана з умовами, в яких вчиняється злочин, і які йому сприяють. Шахраї пристосовують конкретну обстановку, зважаючи на динаміку сприятливих і несприятливих чинників, адаптуючись під нові умови.

Розглядаючи обстановку, не можна оминати увагою час та місце вчинення шахрайства, пов'язаного із наданням послуг у сфері працевлаштування.

Щодо місця вчинення кримінального правопорушення у географічному розумінні, слід сказати, що здебільшого діяльність шахраїв зосереджується у великих містах, де є наплив громадян з периферії у пошуках роботи. Тим часом у 25 % випадків шахраї навіпаки обирають регіони, мешканці яких не достатньо поінформовані про обман на ринку праці через невелику поширеність шахрайств. Цей факт можна пояснити нестачею робочих місць саме у провінціальних регіонах, де громадяни готові погодитися на будь-яку працю.

Говорячи про безпосереднє місце вчинення шахрайства, то у 32 % випадків ними були приміщення кадрових агентств, у 18 % – вулиця, у 12 % – офіс, в якому проводилося платне навчання для підготовки до роботи, якої немає, 14 % – офіс роботодавця. Через розповсюдження пропозицій роботи у дистанційному форматі, у 24 % місцем вчинення шахрайства у сфері працевлаштування є інтернет-простір. У 65 % випадків спроби шахрайства можуть реалізовуватися в декількох місцях, не пов'язаних між собою.

Щодо часу вчинення шахрайства у сфері працевлаштування, то в основному такий злочин вчиняється у денний час у будні дні, що пов'язано із роботою підприємств, установ та організацій, які пропонують роботу, а також графіком роботи посередницьких фірм із працевлаштування. Проте у разі вчинення шахрайства у сфері працевлаштування через мережу «Інтернет», часом може бути будь-який період доби.

Якщо спиратися на пору року, то матеріали судово-слідчої практики свідчать про збільшення кількості пропозицій сезонних робіт з кінця весни і до початку осені. Йдеться про працевлаштування у секторі агробізнесу, на обслуговуванні відпочинку у курортних зонах тощо. У зимовий час активність шахраїв трохи призупиняється і становить приблизно 34 %.

**Висновки.** Отже, специфіка злочинної діяльності на ринку праці суттєво залежить від соціально-економічної ситуації та від нормативно-правового регулювання відповідних процедур, від правових колізій та розбіжностей у законодавстві, на які швидко реагують шахраї для здійснення злочинного задуму. До того ж шахраї пристосовують конкретну обстановку, зважаючи на динаміку сприятливих і несприятливих чинників, адаптуючись під нові умови.

#### Список використаних джерел

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
2. Філіппов В. В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 3. С. 501–505. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08fvvstp.pdf> (дата звернення 06 липня 2020 р.).
3. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 1971 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (дата звернення: 19 липня 2020 р.).
5. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 2015 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (дата звернення: 19 липня 2020 р.).
6. Про ліцензування видів господарської діяльності : Закон України 2015 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (дата звернення: 06 липня 2020 р.).
7. Біленчук П. Д., Гель А. П., Семаков Г. С. Криміналістична тактика і методика розслідування окремих видів злочинів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів. Київ : МАУП, 2007. Бібліогр.: у кінці. розд. 512 с.
8. Про зайнятість населення : Закон України від 2013 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (дата звернення: 06 липня 2020 р.).
9. Ліцензія на посередництво у працевлаштуванні за кордоном. URL: [https:// Legalaid.ua.ua](https://Legalaid.ua.ua) (дата звернення: 12 липня 2020 р.).
10. Дума О. О., Івах Д. В. Зловживання правом суб'єктами трудових відносин як правове явище. *Юридичний бюлетень*. 2019. С. 59–66.
11. Тихонович Л. А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема : зб. наук.праць Харків. нац. пед. університету ім. Г. С. Сковороди. Серія: Право. 2012. Вип. 18. С. 19–23.

*Надійшла до редакції 27.08.2020*

#### References

1. Melnyk K. Yu. *Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]* : pidruchnyk. Kharkiv : Disaplius, 2014. 480 s. [in Ukr.].
2. Fillipov V. V. *Vyznachennia poniattia robotodavtsia yak storony trudovykh pravovidnosyn [Defining the concept of employer as a party to the employment relationship]*. Forum prava. 2008. № 3. S. 501–505. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08fvvstp.pdf> (data zvernennia 06 lypnia 2020 r.). [in Ukr.].
3. *Tsyvilnyi kodeks Ukrainy [The Civil Code of Ukraine]* : Zakon Ukrainy vid 16 sichnia 2003 r. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2003. № 40–44. St. 356. [in Ukr.].
4. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]* : Zakon Ukrainy vid 1971 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (data zvernennia: 19 lypnia 2020 r.). [in Ukr.].
5. *Pro zovnishniu trudovu mihratsiiu [On external labor migration]* : Zakon Ukrainy vid 2015 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (data zvernennia: 19 lypnia 2020 r.). [in Ukr.].
6. *Pro litsenzuvannia vydiv hospodarskoi diialnosti [About licensing of types of economic activity]* : Zakon Ukrainy 2015 roku. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (data zvernennia: 06 lypnia 2020 r.). [in Ukr.].
7. Bilenchuk P. D., Hel A. P., Semakov H. S. *Kryminalistychna taktyka i metodyka rozsliduvan-*

nia окреmykh vydiv zlochyniv [Forensic tactics and methods of investigation of certain types of crimes] : navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakladiv. Kyiv : MAUP, 2007. Bibliohr.: u kints. rozd. 512 s. [in Ukr.].

8. Pro zainiatist naselennia [On employment] : Zakon Ukrainy vid 2013 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (data zvernennia: 06 lypnia 2020 r.).

9. Litsenziia na poserednytstvo u pratsevlashtuvanni za kordonom [License for mediation in employment abroad]. URL: <https://Legalaid.ua.ua> (data zvernennia: 12 lypnia 2020 r.). [in Ukr.].

10. Duma O. O., Ivakh D. V. Zlovzhyvannia pravom subiektamy trudovykh vidnosyn yak pravove yavyshe [Abuse of law by the subjects of labor relations as a legal phenomenon]. Yurydychnyi biuletен. 2019. S. 59–66. [in Ukr.].

11. Tykhonovych L. A. Zlovzhyvannia pravom u sferi trudovykh vidnosyn yak moralna problema [Abuse of law in the field of labor relations as a moral problem] : zb. nauk.prats Kharkiv. nats. ped. universytetu im. H. S. Skovorody. Serii: Pravo. 2012. Vyp. 18. S. 19–23. [in Ukr.].

#### SUMMARY

**Iryna A. Antonyuk. Criminalistics analysis of fraud in the labor market.** The article is devoted to the study of organizational and economic mechanisms of regulation of employment in Ukraine. It is emphasized that, in modern conditions of economic development, the problems of effective employment of the population of Ukraine, labor market reform and prevention of mass unemployment become especially important. The labor market is central among other markets. At the same time, the imperfection and existence of conflicts in labor and civil legislation, as well as the inability of law enforcement agencies to resist all new manifestations of fraud, have led to the spread of fraudulent activities in the labor market. A person who has lost faith in finding a decent job, suddenly receiving such an offer, loses vigilance and can accept questionable conditions, as a result of which he becomes a victim.

It is emphasized that it is impossible to understand the problem of fraud without studying the peculiarities of the labor market and identifying the factors that affect the level of fraud in this area.

The activity of persons acting as employers, as well as providing employment mediation services is analyzed, the nature of social and labor relations with employees is described, a number of normative legal acts regulating the sphere of employment are analyzed. There are shortcomings in the legislation governing labor relations.

Some factors and circumstances influencing the occurrence of fraudulent manifestations in the field of employment services are considered. It is emphasized that the specifics of criminal activity in the labor market significantly depends on the socio-economic situation and the legal regulation of relevant procedures, legal conflicts and differences in legislation, to which fraudsters react quickly to commit a criminal plan. In this case, fraudsters adapt to the specific situation, based on the dynamics of favorable and unfavorable factors, adapting to new conditions.

**Keywords:** *fraud, employment, labor market, legislative regulation of labor relations.*

УДК 343.133

DOI: 10.31733/2078-3566-2020-3-244-250



**Надія БУБЛИК<sup>®</sup>**

ад'юнк

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

#### ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ ПОРЯДОК НАБУТТЯ СТАТУСУ ПІДОЗРЮВАНОВОГО: НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ

Здійснено аналіз процесуального порядку набуття статусу підозрюваного за Кримінальним процесуальним кодексом України. Констатовано, що процесуальний статус підозрюваного набуває особа з моменту вручення їй повідомлення про підозру, а в разі неможливості вручення особисто – після направлення повідомлення про підозру в інший спосіб.

Наголошено, що вручити особисто повідомлення про підозру може суттєво ускладнюватися, якщо особа ухиляється від зустрічі або якби до слідчого чи прокурора. Обґрунтовано, що стислі строки не дозволяють ефективно використовувати офіційний виклик до слідчого чи прокурора.

У статті звернуто увагу, що документально підтвердити неможливість особистого вручення повідомлення про підозру досить складно.

© Бублик Н. С., 2020

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6312-667X>

nadezhda\_sergeevna@i.ua