Витоки східноукраїнської фантастики, зокрема харківської, яка з часом виокремилася у самостійну школу, треба шукати ще у середині 70-х років XX століття, коли у Харкові розпочинає свою літературну діяльність нині знаменитий письменник-фантаст Юрій Нікітін. Він був не тільки автором фантастичних творів, а й невтомним популяризатором фантастики. Нікітін брав активну участь у створенні й роботі клубів любителів фантастики (КЛФ), з яких, як вважають деякі дослідники, й почався широкий наступ «літератури крилатої мрії» на «велику літературу».

Велику роль у цей час відігравали дитячі літературні студії, які виховували в своїх стінах майбутніх харківських майстрів фантастичної думки. Так, у літературній студії при Палаці культури ім. П. Постишева (нині Харківський обласний палац дитячої та юнацької творчості) займалися творчістю майбутні письменники Дмитро Громов та Олег Ладиженський (Г. Л. Олді), Володимир Фідельман (Володимир Свержин). У той же час при Палаці культури ХТЗ була створена ще одна літературна студія під керівництвом Полякової, з якої також вийшло кілька відомих авторів.

Кінець 80-х – початок 90-х рр. позначився появою низки нових імен у східноукраїнській фантастиці, чому сприяло ВТО МПФ (Всесоюзне творче об'єднання молодих письменників-фантастів), яке чималу частину своєї діяльності проводило на території України, видаючи тут свої збірники і включаючи до них твори місцевих фантастів. У Харкові була організована творча майстерня «Другий млинець». З середини 90-х років XX ст. видавці почали активно друкувати вітчизняних авторів. У цій ситуації російськомовна фантастика, написана на Україні, виявилася серйозно затребуваною. До «старшого» покоління, яке фактично й заснувало Харківську школу фантастики, можна зарахувати таких авторів, як Дмитро Громов та Олег Ладиженський (Г. Л. Олді), Андрій Шмалько (Андрій Валентинов), Олексій Єна (Олексій Безсонов), Володимир Фідельман (Володимир Свержин), Дмитро Гордевський та Яна Боцман (Олександр Зорич), Дмитро Дудко, Андрій Дашков.

З 1999 р. у Харкові почали проводити Міжнародний фестиваль фантастики «Зоряний Міст». До складу організаційного комітету фестивалю входили Арсен Аваков, Микола Макаровський, Олександр Золотько, Дмитро Громов та Олег Ладиженський. Усього пройшло XIII таких фестивалів (останній відбувся у 2011 р.). Це певною мірою сколихнуло літературне життя Харківщини, сприяло тому, що у фантастику прийшли нові автори. Серед них ті, що за віковими категоріями формально могли б знаходитись серед «старшого» покоління: Людмила Астахова, Григорій Панченко, Олександр Золотько. Різноманітним та багатоплановим є творчий доробок молодих письменників-фантастів Олександра Олініченка (Олександра Шакілова) та Валентина Несвітенка (Валентина Леженди). Твори цих авторів виходили у видавництвах «АСТ», «ЕКСМО», «Крилов», «Армада – Альфа-Книга».

Не стояв осторонь літературного життя рідного міста й Харківський національний університет внутрішніх справ. У рамках «Зоряного Мосту» університетом було зафундовано премію «За створення позитивного іміджу правоохоронця засобами фантастики», яка вручалась у 1999–2003 рр. Організовувались творчі зустрічі письменників-фантастів з курсантською аудиторією. Серед гостей ХНУВС були відомий американський фантаст Роберт Шеклі, знані українські автори Марина та Сергій Дяченки, Андрій Валентинов, білорус Микола Чадович та інші.

На початку 2014 р. ситуація на книжковому ринку різко змінилася у зв'язку з відкритою російською агресією проти України. Українським урядом були прийняті рішення, спрямовані на захист вітчизняного книжкового ринку. Багато українських російськомовних авторів (харків'ян включно) або взагалі перестали видаватися у Росії, не бажаючи співпрацювати з агресором, або під впливом патріотичних почуттів різко скоротили свою присутність в російському медіа-просторі. Проте вони продовжують при цьому творити, шукаючи нові можливості для ознайомлення читацької аудиторії зі своїми творами. Так, Андрій Валентинов передав свої останні твори з циклу «Аргентина» харківському видавництву «Фоліо». Там же планується випуск деяких творів Г. Л. Олді та інших авторів. Широко використовуються також можливості кіберпростору, коли тексти стали розповсюджуватись не в паперовому, а у електронному вигляді.

Таким чином, можна відзначити, що Харківська школа фантастики має певну історію, традиції і продовжує свій розвиток й у наш час.

Одержано 22.10.2019

УДК 349.2

Олена Василівна ЧОРНОУС,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2
Харківського національного університету внутрішніх справ;
https://orcid.org/0000-0002-1475-7990

ДЕЯКІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Чинний Кодекс законів про працю був ухвалений ще 1071 року, однак попри внесені до нього понад 600 поправок, він і досі залишається «нормативним реліктом». Ухвалити нову «трудову конституцію» в Україні намагаються щонайменше протягом останніх п'ятнадцяти років. Паралельно із цим не згасали дискусії щодо її численних проєктів, абсолютно кожен з яких розширював права роботодавця, а не працівника.

Прийняття нового Трудового кодексу України зумовлене необхідністю у комплексному та взаємопов'язаному вирішенні проблем регулювання трудових відносин, а також потребою послідовно відобразити в національному

© Чорноус О. В., 2019

трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів із питань праці. Проєкт Трудового кодексу України складається із дев'яти книг. У загальних положеннях проєкту визначено сферу дії трудового законодавства, включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до міжнародних трудових актів, а також вперше систематизовані положення щодо відносин, що передують трудовим.

Водночас, незважаючи на значну увагу вчених до цих питань, аналіз процедури проходження нового проєкту Трудового кодексу України під номером 1658 у Верховній Раді України та прийняття його громадськістю дає підстави вважати, що цей документ містить суперечливі положення та потребує доопрацювання.

Необхідно звернути увагу на деякі переваги та недоліки, які можуть мати місце із ухваленням цього кодексу. По-перше, роботодавці матимуть змогу цілком законно стежити за робочим процесом своїх підлеглих, використовуючи відеокамери, диктофони та інші технічні засоби, – щоправда, лише після попередження. Крім того, роботодавці зможуть відслідковувати, хто і за яким призначенням використовує офісні комп'ютери. З одного боку такі «новшества» можуть мати як позитивний, так і негативний результат з боку працівників. Утім, такий контроль з боку керівництва новий проєкт кодексу передбачає лише у випадках, зумовлених «особливостями виробництва». Проте що саме являють собою «особливості виробництва» законодавець не передбачає, а нечіткість формулювань або їх відсутність, як правило, є не лише підставою для зловживань, але й може слугувати платформою для невиправданого психологічного тиску на працівника.

Досить цікаві є норми, які запроваджують тестування і конкурси під час відбору на будь-яку роботу. Такий підхід регулюватиме не лише законодавство чи колективний договір, але й статутні документи або нормативні акти самого роботодавця. Досить показовим є той момент, що у проєкті нового Трудового кодексу України відповідальності працівника присвячено цілий розділ, а відповідальності роботодавця – лише п'ять статей.

У проєкті Трудового кодексу пропонується встановити спеціальні правила, які поширюються на трудові відносини з участю роботодавців – суб'єктів малого підприємництва. Так, в ст. 304 проєкту зазначено, що роботодавець – суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят. Така норма суперечить іншій нормі проєкту – робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі (ч. 1 ст. 233). Висловити зауваження проти такого режиму праці може лише профспілка, а не трудовий колектив. Суперечливі статті проєкту обґрунтовуються необхідністю підтримки малого підприємництва, однак не виключено, що саме такі положення стимулюватимуть підприємців вдаватися до різноманітних махінацій, наприклад – фіктивного поділу свого підприємства.

Також проєктом Трудового кодексу України визначаються особливості здійснення функцій роботодавця щодо керівників, вид та зміст трудових договорів з керівниками. Передбачається, що з керівниками укладаються трудові договори, на які поширюється трудове законодавство, якщо інше не передбачено трудовим договором. Втім зазначено, що «якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця…», які він водночас має право приймати самостійно. Тому очевидно, що роботодавцеві буде вигідніше видавати нормативні акти, а не колективний договір, які можна прийняти в односторонньому порядку і за їх порушення не передбачена відповідальність.

Положення ст. 380 проєкту фактично узаконюють локаут – роботодавець у разі вичерпання можливостей урегулювання конфлікту може зупинити підприємство з припиненням виплати заробітної плати, що в подальшому надає можливість роботодавцеві зупинити будь-який страйковий рух а звести нанівець будь який трудовий протест. До суперечливих аспектів проєкту Трудового кодексу можна віднести і такі як: а) щорічна основна відпустка встановлюється тривалістю не менше ніж 28 календарних днів за кожний робочий рік; б) покладення додаткових обов'язків на працівників; в) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; г) занадто розширені права державних інспекторів праці.

Проте проєкт Трудового кодексу містить і деякі позитивні аспекти. Він нормативно закріплює виконання роботи дистанційно, врегульовує питання трудових відносин тимчасових працівників. Врегульовує порядок припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця-фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим. Також знайшли своє закріплення: а) виняткова письмова форма трудового договору (ст. 34 проєкту Трудового кодексу України); б) недопущення дискримінації у сфері праці (ст. 3 проєкту Трудового кодексу України); в) активний контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків з боку роботодавців (ст. 30 проєкту Трудового кодексу України); г) робота на умовах ненормованого робочого часу, гнучкий режим роботи та дистанційна праця (ст. 44, 144, 153 проєкту Трудового кодексу України).

Отже, можемо зробити висновок, що прийняття Трудового кодексу України повинно сприяти вдосконаленню не лише змісту та структури основного трудового акту, але й стимулювати підвищення рівня ефективності правозастосовної діяльності в царині правового регулювання трудових відносин та трудового права. Вирішення означених проблем допоможе захистити права всіх суб'єктів трудових відносин та збалансувати їхні інтереси, і, як наслідок, позитивно впливатиме на економічний та соціальний розвиток країни.

Одержано 20.10.2019