Санкт-Петербургский государственный университет

**ЛОБАНОВ Филипп Дмитриевич**

**Выпускная квалификационная работа**

**Переводческие соответствия в англоязычном и русскоязычном трудовом праве**

Уровень образования: магистратура

Направление 45.03.02 «Лингвистика»

Основная образовательная программа ВМ.5645 «Юридический перевод»

Научный руководитель:

старший преподаватель, Кафедра английской филологии и перевода,

Куралева Татьяна Владимировна

Рецензент:

доцент, Кафедра теории

языка и переводоведения,

ФГБОУ ВО

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

Трошина Александра Валерьевна

Санкт-Петербург

2021

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание**  Введение | 3 |
| Глава I. Вопросы изучения терминологических соответствий | 5 |
| 1.1.1. Понятие «термин» и его определения  1.1.2. Критерии понятия «термин» | 5  6 |
| 1.1.3. Классификации терминов в лингвистике  1.2.1. Понятие «юридический термин»: критерии и классификации  1.2.2. Проблемы перевода юридических терминов | 7  10  12 |
| 1.2.3. Способы перевода юридических терминов  1.2.4. Особенности юридической терминологии в английской и русской правовых системах  1.3.1. Проблема эквивалентности в переводе юридической терминологии  1.3.2. Эквивалентность на уровне отдельных лексических единиц | 15  17  19  21 |
| Выводы по главе I | 24 |
| Глава II. Сопоставительный анализ переводческих соответствий в терминогруппах “labor law” и «коллективное трудовое право» | 26 |
| 2.1. Особенности развития коллективного трудового права в США и РФ | 26 |
| 2.2. Принципы отбора материала и его характеристика  2.3. Полные и условно полные переводческие соответствия  2.4. Частичные переводческие соответствия  2.5. Безэквивалентные термины | 28  30  36  46 |
| Выводы по главе II | 56 |
| Заключение | 58 |
| Список литературы  Список использованных источников | 61  66 |
| Приложение | 67 |

**ВВЕДЕНИЕ**

Настоящая работа посвящена изучению переводческих соответствий, то есть, терминов в двух языковых системах с разной степенью совпадения объёма понятий. Современный мир за последние несколько десятков лет серьезно изменился ввиду глобализации. Глобализация затронула и трудовые отношения, являющиеся важной частью общественной жизни. Несмотря на важность трудовых отношений, терминология трудового права на сегодняшний день довольно слабо изучена и нуждается в систематизации как в русском, так и в английском языках. Кроме того, процессы глобализации, ведущие к установлению правовых и экономических отношений России с другими странами, могут привести к трудностям при переводе юридической терминологии ввиду терминологических несоответствий трудового права в разных правовых системах. Этим обусловлена **актуальность** настоящего исследования. Работа актуальна, потому что выполнена в русле таких современных направлений лингвистики как юридическая лингвистика и специальная теория перевода.

**Цель работы** заключается в исследовании терминологических соответствий российской и английской терминологии в сфере трудового права с учетом особенностей правовых систем этих стран.

Цель исследования предполагает решение следующих **задач**:

- изучить подходы к определению терминологической эквивалентности;

- выявить способы перевода юридической терминологии в сфере трудового права;

- провести анализ дефиниций терминов американского и российского трудового права;

- провести сравнительно-сопоставительный анализ терминологии американского и российского трудового права;

**Объектом исследования** выступают терминогруппы «коллективное трудовое право» и “labor law”.

**Предметом исследования** являются переводческие соответствия в рамках данных терминогрупп. Всего в ходе исследования было проанализировано 335 единиц на русском и английском языках, из них 230 входят в состав терминогруппы “labor law”.

**Материалом исследования** послужили англоязычные и русскоязычные законодательные акты в сфере трудового права, тематические словари и глоссарии, а также публицистические тексты, содержащие термины трудового права.

**Теоретическая база исследования.** В работе использовались труды таких отечественных и зарубежных авторов,как: Л. С. Бархударов, С. В. Гринев, В. М. Лейчик, В. Н. Комиссаров, Д.С. Лотте, Z. Stobersky, E. Pym.

**Научная новизна работы** заключается в том, что в работе впервые проводится сопоставительный анализ переводческих соответствий в сфере коллективного трудового права США и России в рамках сформированных терминогрупп “labor law” и «коллективное трудовое право».

**Теоретическая значимость** исследования заключается в том, что его результаты вносят вклад в развитие специальной теории перевода и терминоведения.

**Практическая значимость** работы заключается в том, что результаты исследования могут поспособствовать дальнейшей систематизации терминов трудового права в российской и английской правовых системах путём определения групп терминологических соответствий и составления переводческого глоссария в области трудового права.

**Структура выпускной квалификационной работы** включает введение, основную часть, включающую в себя теоретическую и исследовательскую главы с выводами, заключение, список литературы, список использованных источников и приложение.

**ГЛАВА I. Вопросы изучения терминологических соответствий**

**1.1.1. Понятие «термин» и его определения**

На сегодняшний день в языкознании отсутствует единая трактовка дефиниции термин и, в связи с этим, А. А. Зарайский справедливо отмечает, что «термин – это многоликая единица и именно поэтому сформулировано такое множество его определений» [Зарайский 2010: 85-93].

В. М. Лейчик дает следующее определение понятию термин: «лексическая единица определенного языка для специальных целей, обозначающая общее, конкретное или абстрактное понятие теории определенной специальной области знаний, или деятельности» [Лейчик 2007]. Терминам присущи амбисемия, то есть узкая семантика, и эврисемия, то есть широкая семантика [Татаринов 2013]. Термины с узкой семантикой существуют в рамках отдельных наук и определенных терминосистем, термины с широкой семантикой, в свою очередь, встречаются в различных областях научной деятельности [Сергеева 2018:291-293].

Термин отличается от общеупотребительных слов двумя основными характеристиками – он однозначен, не несет в себе экспрессивности, кроме того, слово, выступающее в качестве термина, как правило, в той или иной мере содержит явное указание на содержание, которое термин обозначает [Лотте 1961]. Учитывая изложенное, можно заключить, что терминологический аппарат одной области знаний определяется как набор стилистически нейтральных лексем с четко ограниченной семантикой.

Большинство исследователей подчеркивают, что именно связь термина с понятием определённого языка для специальных целей (ЯСЦ) является его основным определяющим свойством. Однако учет только этого свойства, понимание терминов как единиц, которые соотносятся с более точными по содержанию понятиями, которые организованы в строгую систему приводит к идеализации свойства термина. Существенно важно, что термин остается элементом языковой системы, на который она постоянно влияет, живущий по ее законам, чем объясняется нарушение однозначного соответствия термина и понятия, характерного для большинства терминосистем. Остальные свойства термина (отсутствие полисемии и синонимии, высокая точность и др.) следует рассматривать как желательные, но не действительные, рассматривать как тенденцию.

Можно констатировать, что проблему лингвистической сущности термина невозможно считать окончательно решенной, поэтому в рамках данной работы будем считать термином лексическую единицу, которое соотносится с соответствующим понятием языка для специальных целей и имеет дефиницию.

**1.1.2. Критерии понятия «термин»**

Освещая проблему определения термина, исследователи формулируют многочисленные требования, которым он должен соответствовать. Так, ученые в своих работах обращают внимание на такие свойства терминов, как мотивированность, точность, краткость, удобство создания новых слов, отсутствие синонимов. М. Г. Бергер в качестве основного требования выдвигает мотивированность термина. [Бергер 1965: 66]. Э. А. Натансон выделил следующие требования: термин должен четко соотноситься с выражаемым понятием; быть лексически соответствовать синтаксическим нормам литературного языка; быть кратким; моносемическим. При этом, он не должен: быть плеонастическим; содержать излишнюю информацию; иметь синонимы, омонимы или морфоварианты [Натансон 1967].

Общепринятым в лингвистике считается взгляд на термин как на часть соответствующей терминологической системы, качества которого предопределены основными свойствами и закономерностями всей системы. Д. С. Лотте одним из первых обратил внимание на то, что термин должен являться элементом системы: «Научная терминология должна представлять не простую совокупность слов, а систему слов или словосочетаний определенным образом между собой связанных...». На эту связь указывает один из компонентов термина или же терминологического словосочетания [Лотте 1961]. Большинство ученых-терминоведов разделяют позицию Лотте. Системность термина также рассматривается в работах В.М. Лейчика, С.В. Гринева, А.В. Суперанской, Т.Л. Канделаки и других.

Таким образом, для соответствия лексической единицы понятию «термин» ей необходимо соответствовать ряду требований, среди которых, по мнению ряда лингвистов, можно выделить мотивированность, моносемичность, отсутствие плеонастичности, синонимии и омонимии, а также системность, то есть взаимосвязь с другими единицами терминологической системы в плане содержания и в плане выражения.

**1.1.3. Классификации терминов в лингвистике**

Существует множество классификаций терминов, основанием для которых служит распределение терминов по существенным признакам: содержательным, формальным, функциональным, внутри- и внеязыковым. Все эти классификации могут быть связаны с теми науками и областями знания, в которых они используются [Кодухов 1987: 179].

По семантической структуре термины делятся на многозначные и однозначные термины. Несмотря на то, что термины по своей сути стремятся к моносемии, нередко один и тот же термин может использоваться разными науками, что создаёт его многозначность. Например, термин «вектор», использующийся в математике, информатике и биологии. Однако некоторые лингвисты утверждают, что слово вне терминологии может иметь множество значений, но как только оно закрепляется за определённой терминологией, оно приобретает однозначность [Прохорова 1981: 23].

По формальной структуре термины разделяются не только на классы, но и подклассы. В данной классификации выделяются термины-слова и термины-словосочетания. Термины-слова подразделяются на корневые, производные, сложные и сложносокращённые. Что касается терминов-словосочетаний, наиболее распространёнными структурами здесь являются сочетания существительного с прилагательным и сочетания существительного с существительным в косвенном. Термины-словосочетания можно дополнительно разделить на свободные и устойчивые сочетания слов. В эту же классификацию относят группу терминов, в структуру которых входят символы [Немченко 2008: 335–336].

Классификация по мотивированности – немотивированности определяет, насколько тесна связь значения каждого термина с его звуковой оболочкой. Здесь выделяются следующие термины: мотивированные термины, полумотивированные и немотивированные. Мотивированные термины обладают лексической и структурной мотивированностью (термин «видеоотчёт»). Полумотивированные обладают или лексической, или структурной мотивированностью (термин «причастие»). Нулевая мотивированность характерна для немотивированных терминов (термин «наклонение») [Блинова 1981: 28-37].

В зависимости от языка-источника термины бывают исконные и заимствованные. Существуют два пути происхождения терминов. Первый путь образования терминов – это употребление в качестве термина слова родного языка (термин «скамья» у собаководов обозначает «спину борзой»). Второй путь – заимствования из иностранных языков: либо заимствуется слово целиком, либо его составляющие (суффиксы, приставки или корни), из которых потом создаётся термин [Данилова 2014: 141-146].

По сфере использования выделяются универсальные и уникальные термины. Универсальные термины обозначают общие категории, которые обнаруживаются во всех языках мира («подлежащее», «сказуемое»), а уникальные обозначают явления, которые специфичны для какого-либо языка или группы языков [Лейчик 2007: 88–89].

Для улучшения коммуникации специалистов в различных сферах производится попытка упорядочивания терминологий, чтобы избежать неясностей трактовок и понимания, то есть термины подвергаются унификации и закрепляются в той или иной форме в качестве рекомендованных или стандартизированных. На этой основе строится классификация терминов по нормативности – ненормативности, которая включает в себя стандартизированные, недопустимые и рекомендуемые термины. В сфере науки и техники есть термины, нормативность которых является обязательной. Эти термины являются интернациональными, и их семантика подвергается нормализации решениями международных организаций [Stobersky 1984: 3-9].

Данные классификации позволяют судить о термине как о многогранной единице лексики, так как каждый термин, обладая своими особенностями, признаками и функциями, может входить одновременно в несколько классификаций. Такое широкое многообразие терминов впоследствии привело к тому, что возникли различные самостоятельные направления исследования в терминоведении. Сюда можно отнести общий, типологический, семасиологический, ономасиологический, исторический и функциональный разделы терминоведения, которые так же отражают разновидность и уникальность терминов [Гринев 1993: 11–16].

Таким образом, термином можно назвать лексическую единицу, выражающую определенное профессиональное или научное понятие соответствующей сферы деятельности, ограниченную дефиницией и находящуюся в системных отношениях с другими наименованиями данной сферы деятельности.

Лексико-семантический анализ терминов необходимо проводить с учетом таких требований, как: системность (взаимосвязь с другими единицами терминологической системы в плане содержания и в плане выражения (структуры); однозначность в терминологической системе; отсутствие синонимов, дублетов, вариантов, омонимов; эмоционально-экспрессивная нейтральность.

Существует множество классификаций терминов по различным признакам (нормативности, применению, мотивированности) каждая из которых позволяет рассматривать термин как многослойную лексическую единицу.

**1.2.1. Понятие «юридический термин»: критерии и классификации**

Прежде, чем приступить к освещению специфики перевода юридических документов, обратимся к самой дефиниции «юридический термин». Нами выделено несколько видных определений:

1) «словесное обозначение государственно-правового понятия, с помощью которого выражается и закрепляется содержание нормативно-правового предписания государства» [Сухарев 1997];

2) «слова (или сочетания слов), которые являются наименованиями определённых юридических понятий» [Савицкий 1987];

3) «слово (или словосочетание), которое употреблено в законодательстве, является обобщённым наименованием юридического понятия, имеющего точный и определённый смысл, и отличается смысловой однозначностью, функциональной устойчивостью» [Пиголкин 1990].

Несмотря на то, что данные дефиниции представляют собой довольно полные, универсальные определения понятия «юридический термин», все они обращаются лишь к нормативному аспекту юридических терминов, опуская терминологические единицы, обозначающие иные понятия сферы права, отсутствующие в нормативно-правовых актах. В то же время правовая терминология включает себя и термины, употребляющиеся для обозначения различных доктринальных понятий юриспруденции и других понятий юридической сферы, не закреплённых законодательно.

Г.Т. Чернобель сформулировал более универсальное определение понятия «юридический термин». По его мнению, это «слово (или словосочетание), употребляемое в сфере правовых отношений, являющееся наименованием дефинированного юридического понятия и отличающееся заданной моносемичностью (то есть строгой однозначностью, семантической определенностью), функциональной устойчивостью» [Чернобель 1983: 57].

Юридический термин должен отвечать следующим важным требованиям: соответствовать правилам и нормам определенного языка, быть систематиче­ским, соответствовать определенному понятию, быть относительно незави­симым от контекста, точным, кратким, находиться в пределах определенной терминологической системы, быть выразительно нейтральным и благозвуч­ным [Бондарева 2016: 115].

С. П. Хижняк в своем исследование выделяет несколько отличные критерии, которым должен соответствовать юридический термин: единство, общепризнанность, стабильность, логическая связанность с другими терминами данной системы, соотнесенность с профессиональной сферой употребления [Хижняк 1997: 56].

Среди других особенностей юридического языка можно выделить такие аспекты, как: насыщенность текстов канцеляризмами, терминами и словосочетаниями терминологического характера; наличие особых идиоматических выражений, редко встречающихся в литературном языке; применение слов и словосочетаний, имеющих латинское происхождение, в правовых текстах.

Юридические термины, согласно концепции А. Я. Сухарева, подразделяются на три группы: общезначимые термины, употребляющиеся в обыденном смысле и понятные всем (напр.: свидетель, документ, работник); специально-юридические термины, обладающие особым правовым содержанием, (например, коллективная безопасность, равное гражданство); специально-технические термины, отражающие определенную область специальных знаний: медицина, техника, криминалистика, экономика (напр.: спрэд, металлография, карантинный сертификат) [Сухарев 2007].

Юридические термины можно разделить на несколько подгрупп: 1) общезначимые термины (потерпевший / victim); 2) специальные юридические термины (преюдиция / prejudice); 3) специальные технические термины (транзакция / transaction).

В. А. Толстик предлагает свою классификацию юридических терминов: специально-неюридические (перевозка / conveyance, кибернетика / cybernetics) и специально-юридические (активное соучастие / active complicity, судимость / criminal record); общеправовые (право на защиту / right of defense), межотраслевые (правонарушение/ offence) и отраслевые; термины с одним значением (преступление / crime) и со значением более одного (залог / bail, floating charge (в зависимости от типа права; термины точного значения (вменяемость/ criminal capacity) и термины, выражающие оценочные понятия (право на гражданство / right to citizenship); устоявшиеся (договор / contract) и новые (контртеррористическая организация/ counter-terrorist organization); термины родового значения (sentence) и термины видового значения (suspended sentence); дефинированные (местное самоуправление/ local self-government) и недефинированные (полевые условия); контекстные (закон/law) и неконтекстные (преступление/crime) термины; русскоязычные («правило», «действие») и иностранные (акцепт / acceptance, виндикация / vindication, цессия / cession) [Толстик 2013: 176-182].

Таким образом, юридические термины – это единицы юридического ЯСЦ, которые имеют ряд критериев и требований (в частности, общепризнанность, нейтральность, соотнесенность с профессиональной сферой употребления). Лингвисты подразделяют юридические термины на ряд подгрупп, используя в качестве критериев деления отношение к правовой отрасли, количество компонентов термина, дефинированность и т.д.

**1.2.2 Проблемы перевода юридических терминов**

Юридический перевод подразумевает, прежде всего, перевод юридической документа­ции (законы, действия, судебные решения, правовые нормы, контракты, со­глашения, административная документация). Этот вид перевода недавно пре­обладал в процессе развития международных отношений. Сложная процеду­ра передачи с одного языка на другой вовлекает многие риски исходного языка. Именно поэтому довольно трудно передать все сообщение исходного текста с одного языка на другой. Юридический перевод требует репродуци­рования формы и содержания юридического текста. Поэтому, при юридиче­ском переводе появляются определенные трудности для передачи значения юридического термина [Бондарева 2016: 115].

Рассмотрим некоторые проблемы, с которыми сталкиваются переводчики юридических текстов:

1. Одной их острых проблем при переводе юридических текстов является создание и кодификация новой терминологии. Зачастую стоит нелегкая задача по поиску в родном языке термина, эквивалентному указанному в тексте оригинала. Неверный подбор термина может полностью изменить суть и значение документа.

При образовании нового термина можно воспользоваться: заимствованием, калькированием или созданием термина на основе уже имеющегося, близкого по значению. Однако, при указанных способах словообразования существуют как положительные, так и отрицательные нюансы.

Если говорить о простом заимствовании, то имеется большая вероятность того, что оно будет узнаваемо только специалистами, а не всеми остальными. Калькирование позволяет создать термин, понятный для всех, однако не всегда такие термины приживаются в кругу специалистов.

Описательный перевод максимально объясняет соответствующее понятие, однако отрицательной его особенностью является многословность, что иногда является невозможным при составлении правовых документов. Для того, чтобы компенсировать недостатки того или иного способа, необходимо прибегать к комбинированию некоторых из них: сначала дать простое заимствование и описательный перевод и в дальнейшем использовать само заимствование, либо ключевое слово из описания.

2. Перевод терминов-метафор. В такую группу терминов входят словосочетания, состоящие из слов с метафорическим значением. Угадать значение таких словосочетаний, как “Miranda rule” (право человека не давать показания без адвоката) или “blue sky laws” (закон, регулирующий обращение ценных бумаг) бывает непросто, а дословный перевод не передает значение такого термина. В этом случае наиболее перспективным нам кажется применение описательного перевода.

3. Перевод терминологических словосочетаний большой протяженности, которые в силу частого их употребления функционируют в ИЯ в усечённом виде. Упущенные ключевые слова в таких оборотах встречаются как в устной, так и в письменной речи.

Примерами являются такие словосочетания как “rules of evidence” (правила сбора, хранения предоставления вещественных доказательств), “driving under the influence” – (вождение автотранспортного средства в состоянии алкогольного опьянения) и прочие выражения. В этом случае на язык перевода, как видно, в частности, из примеров, следует передавать полные варианты таких сочетаний, прибегая к более объёмному и вместе с тем более точному переводу. [Пашко, Колоцей 2018]

4. Подбор эквивалентных соответствий в языке перевода. Говоря о переводе юридических текстов, В.В. Алимов относит к сложностям такого вида перевода перевод терминов и поиск их эквивалентов в языке перевода, так как они могут обозначать понятия, идентичные в восприятии действительности в английском и русском языках; не соответствовать действительности, но иметь терминологические эквиваленты; обозначать понятия действительности, не имеющие эквивалента в языке перевода [Алимов 2005].

Это обусловлено тем, что не всегда понятия, существующие в параллельной близости друг с другом, могут коррелировать. Так, например, понятия “barrister”, “solicitor”, “lawyer”, существующие в англосаксонской правовой системе, как правило, переводятся на русский язык через единственный эквивалент «адвокат». Вместе с тем, они используются в разных значениях, что обусловлено спецификой данной правовой системы.

Как мы видим, перевод правовых документов для специалистов, с одной стороны, представляет профессиональный интерес, а, с другой стороны, представляет трудность из-за наличия безэквивалентной лексики и проблемы эквивалентности. В этой связи Е. Д. Чугунова пишет: «задача, с которой сталкивается переводчик в данном случае – правильная передача названия предметов реальной действительности в их взаимосвязи с прямыми и косвенными значениями и правильная передача представлений автора о значениях предметов и их взаимосвязях» [Чугунова 2014: 191].

Таким образом, при переводе юридических текстов переводчик сталкивается с рядом трудностей, обусловленных разницей двух правовых систем. С учетом всех озвученных аспектов крайне важно выбирать максимально оптимальный способ перевода термина, который позволит правильно и без искажений передать смысл текста.

**1.2.3. Способы перевода юридических терминов**

На сегодняшний день существует значительное количество способов перевода терминов, в том числе и юридических. Исследователями выделяются следующие виды перевода юридической терминологии: эквивалентный перевод, дословный перевод, калькирование, описательный перевод, заимствование, транскрипция / транслитерация [Тахтарова, Исхакова 2018: 55].

Эквивалентный перевод позволяет в языке перевода (ПЯ) выявить равный (эквивалентный) термин языка оригинала (ИЯ). Важно учитывать тот факт, что как оригинальный, так и переводной термины должны быть семантически тождественными единицами, следовательно, между ними не должно быть разночтений. Прямой эквивалентный перевод является наиболее предпочтительным способом (export – экспорт, budget – бюджет, credit – кредит, рassport – паспорт, director – директор). Но его использование возможно только тогда, когда обе страны имеют примерно одинаковый уровень социального развития или прошли тот уровень за период своего существования.

Калькирование представляет собой создание в языке перевода словосочетания или сложного слова, каждая часть которого передается его смысловым эквивалентом [Wales 2014]. Суть этого способа сводится к тому, чтобы воспроизвести новое слово/выражение в переводимом языке, которое будет дублировать строение лексической единицы исходного языка. Калькирование как переводческий прием служит основой для большого числа разного рода заимствований при межкультурной коммуникации в тех случаях, когда транслитерация из эстетических, смысловых или иных соображений неприемлема [Султанова 2014: 47].

Описательный перевод является таким способом передачи безэквивалентной лексики, при котором происходит раскрытие лексической единицы иностранного языка через развернутые словосочетания, раскрывающие ключевые характеристики обозначаемого данной лексемой явления или процесса.

Заимствование – перенос фонетической и семантической формы при переводе. Процесс заимствования терминов представляется очень значимым способом перевода, так как позволяет «ассимилировать» и закрепить в языке новые лексемы иностранного происхождения [Бычкова 2017].

Транслитерация представляет собой передачу средствами переводного языка буквенного (графического) состава иностранного языка [Коломейцева 2004: 24]. Транскрипция – передача звуковой формы буквами переводного языка. Транскрипцию наряду с транслитерацией используют в качестве квазибеспереводных методов, при которых «акт перевода заменяется актом заимствования звуковой (при транскрипции) или графической (при транслитерации) формы слова вместе со значением из исходного языка в переводящий» [Семина, Трофимова 2013].

Если рассматривать практику юридического перевода, то следует отметить, что предпочтительными при переводе юридических терминов в значительном количестве случаев признаются калькирование и описательный перевод [Куралева, Павленко, Вьюнова 2020].

Таким образом, при работе с юридическим текстом переводчик сталкивается с рядом проблем, часто обусловленных отсутствием эквивалентных терминов в языке перевода. Выходом из данной ситуации может служить подбор оптимального способа перевода.

**1.2.4. Особенности юридической терминологии в английской и русской правовых системах**

У языка права есть соб­ственное содержание и ряд особенностей, которые изменяются в зависимости от правовой системы. Однако, независимо от языка, главная часть его осо­бенностей объяснена влиянием исторических, культурных, социальных и политических факторов в языковом сообществе определенным набором терминов.

Что касается языка англосаксонской системы общего права, он включает в себя многочисленные заимствования, в частности из латыни и французского, что обусловлено историко-культурными причинами. На становление английской юридической терминологии во многом повлияло Нормандское завоевание, что привело к распространению западной традиции права, которое сформировалось на нормах римского. Новая традиция повлекла за собой новые заимствования из латинского языка.

В современном юридическом английском языке такие заимствования составляют 10% от всех терминов (mens rea, habeas corpus, actus reus и др.) [Максименко 2002]. Кроме того, естественным образом в английские термины включено большое количество слов, полу­ченных из французского языка (attorney, bailiff, culprit, force majeure, grand jury и т.д.). Язык закона также использует формальные и церемониальные слова, и технические термины с точными значениями. Таким образом, на су­ществующее содержание английского языка закона влияют различные языки, и этому есть историческое объяснение [Crystal 1992: 386].

Рассматривая российскую юридическую терминологию, необходимо иметь в виду, что она включает меньше заимствований, чем английская юри­дическая терминология. Однако, наблюдается стойкая тенденция развития в сторону англо-американского правового опыта, наметившаяся в середине 1990‑х гг. Некоторые правоведы критикуют эту тенденцию, однако нельзя не признать, что терминология англо-американского права очень прочно укрепилась на российской почве [Калиновская 2018: 69].

Значительная часть юридических терминов имеет национальную принадлежность, включая старорусский язык (истец, ответ­чик, право). Данный факт может объяснить история России и развитие се юридической системы. В то же время современные российские терми­ны были обогащены новыми юридическими терминами из английского языка (лизинг, антитрестовский, антимонопольный, корпоративный, факторинг). Именно поэтому осуществление сопоставительного анализа юридических терминов и дефиниций, применяемых в русском и английском языках может представляться затруднительным, что обусловлено разностью правовых систем.

Англосаксонская система права опирается на прецеденты, российская – на кодифицированное право. Это влечет за собой и различия в терминологии, из-за чего у переводчика зачастую отсутствует возможность подобрать переводческое соответствие между терминами в двух языках. Кроме того, даже наличие переводческого соответствия между лексическими единицами не гарантирует, что понятия будут иметь идентичное значение в обоих языках или одинаковый объем значения близких по смыслу понятий.

Так, если рассмотреть слово prosecutor / прокурор, увидим, что функции этих фигур в системах американского и российского права не совпадают и поэтому носители разных языков вкладывают в него совершенно разный смысл [Томсон 2004: 68].

Таким образом, английские и российские термины характеризуются своими собственными определенными особенностями, которые объяснены историческим, политическим, социальным и культурным влиянием.

**1.3.1 Проблема эквивалентности в переводе юридической терминологии**

Для перевода большое значение имеет учет таких его основополагающих принципов, как адекватность и эквивалентность [Алексеева 2015:72]. Особенно важно это при переводе юридических текстов со спецификой терминологии, так как здесь, в отличие от художественных текстов, недопустимы отклонения и вольности в трактовках в виду того, что это может привести к коллизиям и неверным выводам [Беспалова 2019: 113-117].

В настоящее время лингвистический анализ юридического текста представляет особый интерес не только в плане развития международных отношений, но и как показатель уровня правоведческой системы определенного государства. Поэтому целью, как лингвистов, так и юристов является приведение юридического текста оригинала и текста перевода к эквивалентности терминологии и точности формулировок, доступности языка для реципиента, использованию апробированной системы терминов [Краутман 2019: 18]. Здесь проблема эквивалентности занимает центральное место, что обуславливается различием правовых систем [Клюшина 2016: 55].

В одной из своих статей, посвящённых вопросу эквивалентности Э. Пим предлагает обзор основных этапов развития переводоведения и понятия эквивалентности. Первоначальное отрицание перевода (например, со стороны структурной лингвистики) основывалось на утверждении о том, что каждый язык по-разному делит и отображает реальность. Противники этой позиции отталкивались прежде всего от того факта, что переводы существуют в реальности и успешно способствуют коммуникации людей, принадлежащих к различным языковым сообществам.

Некоторые лингвисты определяют эквивалентность как неотъемлемую черту перевода, автоматически появляющуюся при его осуществлении и не зависящую от лингвистических и эстетических качеств перевода. К ним относится, например теория исторического дескриптивизма Тури [Pym 1995]. Другие же исследователи в области переводоведения выделяют эквивалентность как одну из задач, стоящих перед переводчиком. Так, по мнению А. А. Смирнова, эквивалентным можно признать только такой перевод текста, при котором удается передать всю смысловую нагрузку, эмоциональную выразительность, словесно-структурное оформление подлинника и намерения автора [Смирнов 1934: 526-531].

Большинство учёных сходятся на том, что абсолютное тождество оригинала и перевода недостижимо, а эквивалентность рассматривается как относительное явление, проявляющееся на различных языковых уровнях. Так, Л. С. Бархударов делает акцент на том, что процесс перевода не может обходиться без потерь, то есть возможна неполнота передачи информации текста оригинала в тексте перевода. Причиной этому служат расхождения в семантических значениях языков, вызванные, главном образом, отсутствием той или иной ситуации в опыте носителя определенного языка. [Бархударов 1975].

В свою очередь, В. Н. Комиссаров различает потенциально достижимую эквивалентность — эквивалентность, которую системы двух языков (со всеми их сходствами и различиями) позволяют достичь — и переводческую эквивалентность — степень тождества оригинального и переводного текстов, которую переводчики непосредственно добиваются на практике. Далее он формулирует следующие уровни эквивалентности, устанавливающиеся на соответствующих уровнях оригинала и перевода: 1) на уровне цели коммуникации (функциональная эквивалентность); 2) на уровне описания ситуации; 3) на уровне способа описания структур; 4) на уровне синтаксических структур; 5) на уровне словесных знаков [Комиссаров 1973: 76].

Л. К. Латышев и А. Л. Семенов выделяют три условия достижения эквивалентности текста перевода тексту оригинала – равнозначность коммуникативно-функциональных свойств, аналогичность в семантико-структурном отношении, отсутствие между текстами семантико-структурных расхождений. При этом причины отсутствия полного соответствия текста перевода тексту оригинала авторы видят не только в жанровообусловленном характере трансформаций, заменяющих расхождения, но и в особенностях лингвоэтнических коммуникативных компетенциях носителей языка оригинала и языка перевода, так как особенности национальной культуры накладывают отпечаток на восприятие того или иного явления, что не может не сказаться и на переводах терминологии юридических текстов.

В случае как с естественными языками, так и с ЯСЦ можно говорить о межъязыковой асимметрии, которая характеризуется отсутствием однозначных соответствий между языковыми элементами [Швейцер 1993]. В частности, в ЯСЦ в рамках русского и английского языков на уровне лексических единиц нередко может наблюдаться отсутствие эквивалентов. В случае если переводчик не знает способов передачи безэквивалентных терминов на язык перевода, закономерно возникновение переводческих ошибок [Лекомцева, Куралева 2018]. Именно поэтому для переводчика важны не только фоновые знания, но и навык работы с различными способами перевода безэквивалентной лексики для точной передачи их значения при переводе.

**1.3.2. Эквивалентность на уровне отдельных лексических единиц**

При анализе эквивалентности в переводе на уровне отдельных лексических единиц Л. С. Бархударовым выделяются три возможные степени эквивалентности: полные совпадения, частичные соответствия (делящиеся на случаи включения, пересечения и недифференцированности значений) и отсутствие соответствия. Ученый отмечает, что случаи полного соответствия между единицами двух языков относительно редки, как правило, они могут наблюдаться у однозначных слов, к которым автор относит и научные термины. При этом Л. С. Бархударов подчеркивает, что вовсе не всегда между терминами двух языков может наблюдаться полная эквивалентность, поскольку ей могут препятствовать такие факторы, как многозначность термина и наличие в языке терминов-синонимов. Наиболее же частотными являются частичные совпадения [Бархударов 1975: 74-77].

Данная классификация степеней эквивалентности очень схожа с предложенной М. Шифлетт, изучающей функциональную эквивалентность в юридическом переводе. В ситуациях, когда у юридического термина нет полного формального соответствия в другом языке, по её мнению, переводчики подбирают ему функциональные эквиваленты. М. Шифлетт вслед за С. Шартчевич [Sarcevic 2000] выделяет следующие три возможных вида функциональной эквивалентности терминов: 1) близкая эквивалентность (near-equivalence), когда два юридических понятия в разных системах имеют одинаковые или очень схожие ключевые признаки; 2) частичная эквивалентность (partial equivalence), при которой два юридических понятия довольно схожи, а их различия могут быть устранены при помощи описательного или поясняющего перевода; 3) безэквивалентность (non-equivalence), при которой для понятия одной юридической системы нет функционального эквивалента в другой системе [Shiflett 2015: 30-32].

С точки зрения эквивалентности передача информации в переводном тексте представляет собой перевод из одной правовой системы в другую. Подбор адекватного термина-эквивалента в условиях структурной разницы между правовыми системами иностранного языка и языка перевода представляет собой крайне непростую задачу. Нередко даже термины-аналоги, кажущиеся полными или хотя бы частичными синонимами, оказываются наполненными разным правовым содержанием с разным объёмом значений и сферами употребления [Балашова 2019: 261-267]. Поэтому, необходимо учитывать не только то, о какой паре языков перевода идет речь, но и то, какой системы права касается исходный текст и каким образом его необходимо (и необходимо ли) адаптировать под правовую систему страны переводного языка.

Во многих случаях, особенно если переводчик имеет дело с одинаковыми или схожими правовыми системами в ИЯ и ПЯ, либо с базовыми концептами международного права, лексические единицы могут иметь полные эквиваленты в языке перевода: гражданин – citizen; гражданский кодекс – civil code; налог – tax; закон – law. Однако, в связи с различиями правовых систем в тексте оригинала могут присутствовать безэквивалентные термины, не имеющие соответствий в языке перевода или правовой системе, к которой адаптируется текст перевода.

Наличие безэквивалентной лексики, так же как и устоявшихся в языке права эквивалентов и непереводимых лексических единиц, обуславливает необходимость для переводчика не только достаточного знания правовых систем, которые затрагиваются в исходном и переводном текстах, но также наличия фоновых знаний о конкретной области права, которой касается исходный текст, поскольку недостаточная подготовленность переводчика также вполне может являться причиной возникновения переводческих трудностей [Малахов 2019: 51-55].

Таким образом, передача значения безэквивалентной лексики в язык перевода зачастую становится довольно непростой задачей для переводчика, особенно при отсутствии соответствующего экстралингвистического контекста или культурных реалий, что является довольно частым явлением для юридического перевода в рамках двух разных правовых систем. К тому же, переводчику необходимо в должной степени обладать фоновыми знаниями в рассматриваемой области права, чтобы сократить вероятность возникновения переводческих трудностей.

**Выводы по главе I**

1. Термином можно назвать лексическую единицу, выражающую определенное профессиональное или научное понятие соответствующей сферы деятельности, ограниченную дефиницией и находящуюся в системных отношениях с другими наименованиями данной сферы деятельности. В качестве признаков термина мы определяем системность (взаимосвязь с другими единицами системы терминов в плане содержания и в плане выражения; однозначность в терминологической системе; отсутствие синонимов; эмоционально-экспрессивная нейтральность. Существует множество классификаций терминов по различным признакам (нормативности, применению, мотивированности) каждая из которых позволяет рассматривать термин как многоаспектную лексическую единицу.

2. Юридический термин — слово (или словосочетание), употребляемое в сфере правовых отношений, являющееся наименованием дефинированного юридического понятия и отличающееся заданной моносемичностью (то есть строгой однозначностью, семантической определенностью), функциональной устойчивостью. К проблемам перевода юридической терминологии можно отнести создание и кодификацию новой терминологии; перевод терминов-метафор; перевод терминологических сочетаний большой протяженности, функционирующих в усечённом виде, поиск в языке перевода эквивалентов. К возможным способам перевода юридической терминологии можно отнести эквивалентный перевод, дословный перевод, калькирование, описательный перевод, заимствование, транскрипцию / транслитерацию.

3. Наличие или отсутствие терминологических соответствий в англоязычной и русскоязычной правовых системах определяется экстралингвистическими факторами, среди которых историческое, политическое, социальное и культурное влияние. Системе общего права присуще большее количество заимствований по сравнению с русскоязычной системой континентального права. То есть, при осуществлении процесса перевода следует вместе с лингвистическими факторами принимать во внимание так же и экстралингвистические, такие как особенность национальной культуры и специфика правовой системы.

4. Под эквивалентностью в переводе нами понимается терминологическая понятийная эквивалентность на уровне лексических единиц. Вслед за Л. С. Бархударовым, мы можем выделить такие виды эквивалентности, как полная эквивалентность (чаще всего условно полная), частичная эквивалентность и отсутствие эквивалента или безэквивалентность. Случаи полной эквивалентности в языках возникают редко, и о ней можно говорить в основном при рассмотрении однозначных терминов.

**ГЛАВА II. Сопоставительный анализ переводческих соответствий в терминогруппах “labor law” и «коллективное трудовое право»**

**2.1. Особенности развития коллективного трудового права в США и РФ**

Прежде чем рассматривать терминологию сферы коллективного трудового права, необходимо вкратце рассмотреть специфику развития самой отрасли в обеих странах.

Парадоксальным образом, несмотря на то, что Россия была одной из первых стран, в которых выдвигались инициативы по созданию инстанций разрешения трудовых споров и учреждения трудового законодательства, в США, в которых развитие коллективного трудового права берёт начало только в 1935 году, за XX век практики коллективного трудового права развивались более интенсивно в сравнении с СССР, что обусловлено рядом факторов.

В России попытки учредить трудовое законодательство предпринимались ещё в середине XIX века, но так и оставались нереализованными проектами, игнорируемыми или отклоняемыми на законодательном уровне. С превращением России из абсолютной монархии в социалистическую республику ситуация изменилась. Уже в 1918 году Народным комиссариатом труда были учреждены ответственные за разрешение трудовых конфликтов местные органы, в частности примирительные камеры и третейские суды, а в период новой экономической политики на предприятиях были введены расценочно-конфликтные комиссии, выступавшие первой инстанцией в разрешении коллективных трудовых споров.

За двадцатые годы XX века коллективное трудовое право в Советской России активно развивалось, чему способствовало учреждение Кодекса законов о труде и внедрение новых трудовых практик. Особенно эффективной деятельность примирительных органов признавалась на привлеченных в советское государство иностранных предприятиях, когда, благодаря лоббированию профсоюзами интересов трудящихся, примирительными органами успешно защищались права наёмных рабочих. Однако уже к концу десятилетия ввиду строгой централизации трудовых отношений и наделения госаппарата полномочиями по разрешению возникающих конфликтов коллективные трудовые споры зачастую становились беспредметными. Это привело к решению партийного руководства о последовательной ликвидации системы трудовых споров к 1937 году за её предполагаемой ненадобностью в государстве с диктатурой пролетариата. В результате этого решения существующие профсоюзы начали срастаться с государственным аппаратом, что приводило к потере их изначального назначения – защиты трудовых интересов рабочих.

Таким образом, вплоть до распада СССР в 1991 году в России советские рабочие приобретали опыт разрешения трудовых конфликтов (в том числе, коллективных) лишь в малой и незначительной степени. С установлением нового политического режима в Российской Федерации начался повторный процесс развития коллективного трудового права. Этот процесс сопровождался формированием нового трудового законодательства и кодификацией некоторых терминов, относящихся к этой правовой сфере. Однако, на наш взгляд, российским законодательством не учитываются многие реалии, с которыми сталкиваются сегодня профсоюзы и их представители, что отражается во многих лакунах как российского трудового законодательства, так и трудовой практики.

Иная ситуация наблюдается в США. Несмотря на то, что с конца XIX века рабочими предпринимались попытки требовать формирования норм трудового права в интересах наемных работников, такая мера была предпринята только в 1935 году после Великой депрессии и резкого падения уровня жизни населения в рамках Нового курса президента Рузвельта. Национальный Закон о трудовых отношениях, или закон Вагнера положил начало формированию трудового законодательства в США. Несмотря на то, что трудовое право в США за более чем 85 лет его развития так официально и не оформилось в отдельную отрасль права, лоббирование профсоюзами интересов трудящихся вынудило работодателей идти на компромиссы и устанавливать трудовые отношения с профсоюзами. Осознание американскими рабочими необходимости объединяться и защищать свои права в условиях конфликта интересов привело к развитию практики коллективного трудового права в виде трудовых споров и заключения коллективных договоров.

Согласно наблюдениям специалистов в сфере трудового права, в США можно условно выделить индивидуальное трудовое право (employment law) и коллективное трудовое право (labor law). Условный характер этих правовых сфер объясняется отсутствием кодификации трудового права в законодательных актах. Тем не менее, на сегодняшний день существует немало работ, исследующих функционирование вышеуказанных сфер права, что даёт нам основание выделить терминогруппу “labor law” в англоязычной терминологии трудового права и терминогруппу «коллективное трудовое право» в русскоязычной терминологии.

**2.2. Принципы отбора материала и его характеристика**

В терминоведении существуют два подхода к рассмотрению терминологических единиц: с точки зрения их фиксации и функционирования.

Специалисты, изучая терминосистемы с точки зрения их функционирования, обращают свое внимание, прежде всего на контекст. Они анализируют специальную литературу, тексты законодательных актов, а также содержащие соответствующую терминологию публицистические тексты, иными словами, изучаемый ЯСЦ, на предмет того, как проявляет себя термин в данных текстах. Изучая область фиксации термина, специалист сталкивается с закрытой системой, где взаимодействие и функционирование термина невозможно, так как в подобного рода системах термины закреплены отдельно друг от друга. Источники, используемые при изучении фиксации термина, это, прежде всего, двуязычные и толковые словари, тезаурусы и энциклопедии. [Чиронова 2007].

При сборе материла в данной работе мы использовали оба вышеперечисленных подхода. Для составления обеих терминогрупп “labor law” и «коллективное трудовое право» мы использовали специализированные глоссарии, юридические словари, тезаурусы и двуязычные переводные словари. Тем не менее, ощутимые различия между правовыми системами, англосаксонской и континентальной, не позволили выделить список терминов в полном объеме.

В большей степени данная проблема коснулась терминогруппы «коллективное трудовое право» в русском языке. Это обуславливается также нехваткой лексикографических источников и официальных глоссариев, содержащих юридические дефиниции российских терминов в сфере коллективного трудового права. Что касается англоязычной терминологии, нами были найдены тематические глоссарии по данной теме, как на русском, так и на английском языках. Вышеупомянутые источники были использованы в данном исследовании для выявления терминологических единиц.

Стоит оговорить, что для большей части понятий мы отдавали предпочтение дефинициям из специализированных глоссариев для терминологии обоих языков, поскольку в законодательстве США многие термины ввиду особенностей англосаксонской правовой системы не кодифицированы, а в российском законодательстве несмотря на кодификацию ряда понятий наблюдается несовпадение их объёма с теми явлениями, которые они обозначают. Кроме того, ввиду специфики сферы коллективного трудового права в рассматриваемые терминогруппы нами были включён ряд терминов, не относящихся непосредственно к сфере права (например, «глобализация экономики»), что объясняется влиянием называемых ими явлений на развитие профсоюзного движения.

Найденные в специализированных источниках и использованные в нашем исследовании материалы позволили нам выполнить следующие этапы работы:

1. выявить термины, которые входят в состав, рассматриваемых терминогрупп;
2. рассмотреть и сопоставить в рамках дефиниций терминов их дефинирующие и уточняющие контексты, разъясняющие использование исследуемых терминов.

Далее в исследовании примеры понятий, взятых в словарях, а также их дефинирующий и уточняющий контексты цитируются без кавычек.

При анализе материала нами использовалась классификация степеней переводческой эквивалентности на уровне лексических единиц, сформулированная Л. С. Бархударовым. Таким образом, на её основании мы разделили материал глоссария на три вида переводческих соответствий: полные и условно полные соответствия, частичные соответствия, а также безэквивалентные термины, у которых нет соответствий в языке перевода.

**2.3. Полные и условно полные переводческие соответствия**

К полным и условно полным переводческим соответствиям нами были отнесены те соответствия терминов, дефиниции которых совпадают полностью или по большей части, либо которые по-разному функционируют в системах права и реалиях обеих стран.

Рассмотрим одно из ключевых понятийных соответствий в вышеуказанных терминогруппах – терминов “labor union” и «профессиональный союз» (далее «профсоюз»).

Пример 1:

1. **Labor union** – any organization in which workers participate as members, which exists for the purpose of dealing with employers concerning grievances, wages, hours, and conditions of employment. Unions are voluntary organizations and need no license from the government to operate. Unions may incorporate if they wish. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

2. **Профсоюз (профессиональный союз)** – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. [Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»]

Причина, по которой определение термина “labor union” мы взяли из глоссария Министерства труда США, а не из текста законодательства, заключается в том, что, во-первых, в содержащем нормы коллективного трудового права Национальном Законе о трудовых отношениях отсутствует непосредственно термин “labor union” (вместо него употребляется синонимичный ему термин “labor organization”), а, во-вторых, в законодательном определении понятия “labor organization” отсутствует сема «добровольного объединения», необходимая, на наш взгляд, для полноценной дефиниции данного понятия.

Согласно точке зрения Р. Р. Назметдинова, отсутствие формулировки «добровольное объединение» в законодательном определении говорит о том, что профсоюз представлен исключительно как организация-посредник между работниками и работодателем [Назметдинов 2013]. В российском же законодательном определении подчёркнут именно добровольный и коллективный характер профсоюзов, которые могут не зависеть от представительства конкретной организации и быть образованы по волеизъявлению работников, таким образом наёмные работники представляются как правовой субъект, а не объект. Эта проблема решается определением, данным в официальном глоссарии, где, несмотря на отсутствие указывающих на объединение слов, подчёркивается добровольный характер учреждаемых работниками организаций.

Кроме того, вместе с вариантами понятия “labor organization” и “labor union” в глоссарии Министерства труда США приводится ещё один синонимичный термин “trade union”. Несмотря на то, что данный термин не употребляется в американских реалиях, он закреплён в текстах нормативных актов и конвенций Международной Организации Труда, ввиду чего составители глоссария сочли необходимым привести и данный вариант.

Многими учёными синонимия в терминологии справедливо считается недопустимой. В связи с этим мы признаём как полное переводческое соответствие “labor union” и «профсоюз» при переводе американских текстов, содержащих терминологию трудового права. Термин же “labor organization”, несмотря на наличие его в американском законодательстве, не признаётся нами полным соответствием из-за несовпадения объёма понятий. Кроме того, дефиниция термина “labor union” содержится в официальных глоссариях Министерства труда США, что даёт нам право использовать данный термин при переводе русских законодательных текстов на английский язык.

Термин же “trade union” нами признаётся полным переводческим соответствием термину «профсоюз» при переводе текстов, которые: 1) содержат терминологию трудового права европейских стран; 2) содержат терминологию трудового права, принятую Международной Организацией Труда. В связи с этим данное соответствие не включается нами в глоссарий, поскольку в рамках данной работы рассматриваются переводческие соответствия американской и российской терминологии.

Пример 2:

1. **Strike** – temporary stoppage of work by a group of employees (not necessarily members of a union) to express a grievance, enforce a demand for changes in the conditions of employment, obtain recognition, or resolve a dispute with management. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

2. **Забастовка** – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. [Ст. 398 ТК РФ]

Условно полное соответствие “strike” в американской и «забастовка» в русскоязычной терминологии является примером практически полного совпадения объёма понятий не только родовых, но и большинства видовых терминов вследствие того, что виды забастовки, зафиксированные в западных реалиях, рассматриваются и фиксируются в профсоюзной терминологии и у нас.

Примеры совпадений подвидов забастовки в двух терминологиях приведены ниже.

Пример 3:

1. **General strike** – strike involving all organized workers in a community or country (rare in the United States) [The US Glossary of Collective Bargaining Terms]

2. **Общая забастовка** – забастовка, в которой принимают участие все или большинство работников народного хозяйства, отрасли, предприятия, фирмы, трудовой организации [Профсоюзный словарь-справочник ФНПР]

В английской дефиниции дан дополнительный комментарий, что общие забастовки, захватывающие целую отрасль, редкость в США, однако, если посмотреть на зафиксированную практику забастовок в РФ, мы можем заметить точно такую же тенденцию. Это объясняется снижением роли профсоюзного движения в обеих странах.

Пример 4:

1. **Sympathy strike** – strike of workers not directly involved in a dispute, but who wish to demonstrate worker solidarity or bring additional pressure upon company involved. [The US Glossary of Collective Bargaining Terms]

1. **Забастовка солидарности** — забастовка рабочих (работников), не участвующих непосредственно в трудовом конфликте, но желающих морально поддержать других бастующих, выразить солидарность с ними. [Профсоюзный словарь-справочник ФНПР]

Несмотря на то, что такое явление как «забастовка солидарности» номинально зафиксировано в российской лексикографии, следует отметить, что на деле, согласно действующему трудовому законодательству, ввиду особенностей законодательных определений такая мера, как забастовка солидарности является незаконной для работников. Об этом свидетельствуют, в частности, наблюдения российских публицистов (https://www.kommersant.ru/doc/335994).

Кроме того, анализ данных понятий на частотность в новостных изданиях показал, что в американских новостях явление “sympathy strike” встречается нередко, в то время как в русскоязычных реалиях «забастовка солидарности» как происходящее де-факто явление встречалось лишь единожды и касалось трудовой практики Казахстана.

Пример 5:

1. **Lockout** – a temporary withholding of work or denial of employment to a group of workers by an employer during a labor dispute in order to compel a settlement at or close to the employer's terms. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

2. **Локаут** — временное, на период проведения забастовки, увольнение работников без предупреждения и выплаты выходного пособия за участие в забастовке, является наиболее жестким воздействием на работников, участвующих в забастовке. [Профсоюзный словарь-словарь-справочник ФНПР]

В разных странах практика локаута по-разному регулируется законодательством, что можно проследить и на примере рассматриваемых США и России. Согласно статье 415 ТК РФ, в России проведение локаута работодателем законодательно запрещено, в то время как в Соединённых Штатах локаут не является законодательно запрещённой практикой и может быть ограничен только при составлении двумя сторонами трудовых отношений коллективного договора. Несмотря на различное применение подобной практики в реалиях двух стран, в данном межъязыковом соответствии наблюдается совпадение объёма понятий, благодаря чему его можно считать условно полным.

Факт кодификации понятия «локаут» в российской терминологии трудового права можно считать положительным проявлением внедрения в законодательство нашей страны иностранного опыта. Тем не менее, как будет видно в рассматриваемых далее примерах, в данном случае это внедрение отличает некоторая непоследовательность.

При рассмотрении терминов коллективного трудового права мы считаем нужным осветить и термины, которые обозначают влияющие на его развитие в разных странах явления и вместе с тем не относятся непосредственно к юридическому ЯСЦ. Так, общим местом в политическом дискурсе многих стран становится влияние на трудовые отношения глобализации экономики. Рассмотрим данный термин.

Пример 6:

1. **Globalization of economics** – an economic process of integration that has social and cultural aspects, but conflicts and diplomacy are also large parts of the history of globalization. Economically, globalization involves goods and services, and the economic resources of capital, technology, and data. The biggest problem for developed countries is that jobs are lost and transferred to lower cost countries. Workers in developed countries like the US face pay-cut demands from employers who threaten to export jobs. This has created a culture of fear for many middle-class workers who have little leverage in this global game. Large multinational corporations have the ability to exploit tax havens in other countries to avoid paying taxes. [The US Glossary of Collective Bargaining Terms]

2. **Глобализация экономики** – развитие экономики, при котором народно-хозяйственные механизмы многих стран мира тесно связаны между собой. Транснациональные корпорации становятся преобладающей в мировом масштабе формой собственности и организации производственных связей, а трансферт (перевод из одной страны в другую) капитала в мире превосходит по объему товарооборот. Глобализация экономики имеет неоднозначное воздействие на положение трудящихся и профсоюзов и нередко ведет к нивелированию уровня жизни работников, социальных льгот и профсоюзных прав по низшим национальным показателям. Теряют значение прежние системы коллективно-договорной и иных форм защиты интересов трудящихся, традиционно используемые профсоюзами, в частности отраслевые тарифные и общенациональные коллективные соглашения. Центр тяжести коллективно-договорной борьбы переносится на уровень предприятия (фирмы), при этом уменьшаются возможности солидарных действий и в целом ослабляются позиции профсоюзной стороны. [Профсоюзный справочник ФНПР]

Из анализа дефиниций обоих языков мы видим, что глобализация рассматривается как неоднозначное явление в целом и как негативное явление для коллективного трудового права и профсоюзных практик. Это объясняется тем, что крупный капитал получает доступ на новые рынки сбыта, откуда можно привлечь приток новой дешёвой рабочей силы. Это приводит к обесцениванию труда местных рабочих, вынужденных соревноваться за достойные условия труда с трудовыми мигрантами.

Данное соответствие можно охарактеризовать как действительно полное ввиду полного совпадения объёма понятий.

**2.4. Частичные переводческие соответствия**

Ранее нами было отмечено полное межъязыковое соответствие терминов “globalization of economics” и «глобализация экономики». Ввиду глобализации возникло другое явление, в корне изменившее ситуацию на мировых рынках труда и негативно повлиявшее на работу и значение профсоюзов.

Пример 7:

1. **Gig economy** – a labor market characterised by the prevalence of short-term contracts or freelance work, as opposed to permanent jobs. Workers in the gig economy are classed as “independent contractors”. That means they have no protection against unfair dismissal, no right to redundancy payments, and no right to receive the national minimum wage, paid holiday or sickness pay. [The US Glossary of Collective Bargaining]

2. **Гиганомика** – всеобщее распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. [Лапидус, 2018]

На сегодняшний день понятие «гиганомика» не представлено в официальной российской лексикографии ввиду относительной новизны данного явления для российских реалий. Тем не менее, исследователи уже вводят дефиниции в своих научных работах, что даёт нам право причислить «гиганомику» к терминологии российского коллективного трудового права.

В российской дефиниции «гиганомика» рассматривается учёным в становлении, в то время как в американской дефиниции из тематического глоссария оно закреплено как утвердившееся состояние американского рынка труда. Вследствие этого, несмотря на изначальное заимствование термина в российскую терминологию, наблюдается несовпадение объёма понятий. На наш взгляд, гиганомику в российских реалиях также имеет смысл рассматривать как утвердившееся состояние российского рынка труда, поскольку за последние десятилетия значительное распространение в России получило явление краткосрочной занятости и заключения краткосрочных трудовых контрактов. Доказательством подобного утверждения служит официальная статистика.

Согласно статистическим данным, более 67 процентов трудоспособного населения Российской Федерации задействованы в сфере услуг, то есть, предоставляют услуги для своих работодателей (https://www.economicdata.ru/economics.php?menu=macroeconomics&data\_type=economics&data\_ticker=ServicesEmploy). Чаще всего такие трудовые отношения не обеспечиваются трудовым договором ввиду их краткой протяженности, либо вместо трудового договора заключается договор гражданско-правового характера.

Такая тенденция становится препятствием не только для развития профсоюзного движения с целью защиты интересов работников в рамках определенных отраслей, но и уменьшают социальную защищенность отдельно взятого работника. Всё более распространенной в условиях гиганомики становится практика оформления сотрудника как самозанятого или индивидуального предпринимателя. В этом случае налог на доходы физических лиц вынужден платить сотрудник, лишаясь, таким образом, части заработной платы, а работодатель или заказчик оказывается в более выгодном положении с точки зрения закона.

Исходя из обеих дефиниций, в рамках сложившегося явления гиганомики существует множество противоречий и факторов, негативно влияющих на положение наёмных работников в рыночной экономике, а также трудовое движение.

Рассмотрим определения представительства профсоюза. Говоря о представительстве членов профсоюза, следует сказать, что в английской терминологии отдельно выделяют термины, обозначающие представителей профсоюза локального уровня и федерального (международного) уровня. В российской терминологии есть родовой термин «профсоюзный представитель», к которому относится целый ряд видовых терминов, включенных в его дефиницию.

Пример 8:

1. **Union representative** – generally a full-time paid employee or official of a local union whose duties include day-to-day dealing with employers and workers, adjustment of grievances, enforcement of agreements, and similar activities.

2. **International representative** – generally, a full-time employee of a national or international union whose duties include assisting in the formation of local unions, dealing with affiliated local unions on union business, assisting in negotiations and grievance settlements, settling disputes within and between locals, etc. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

3. **Профсоюзный представитель** (профорганизатор, профгрупорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа) – лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, уставом первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа; (в ред. Федерального закона от 22.12.2014 N 444-ФЗ) [Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»]

Как видно из анализа дефиниций, в отличие от российской дефиниции, в англоязычных уточняются непосредственные обязанности профсоюзных представителей на локальном и федеральном (международном) уровнях. Следует отметить, что у термина “union representative”, обозначающего профсоюзного представителя локального уровня есть синонимичный ему термин “shop steward”, относящийся, согласно проведенному контекстному анализу, к профсоюзным представителям на производственных предприятиях. С целью избежать излишней синонимии данный вариант будет рассмотрен нами как видовой термин для родового термина “union representative” и исключён из фрагмента глоссария.

В этом случае у российского термина «профсоюзный представитель» выделяется два частичных понятийных соответствия: “union representative” в случае местных профсоюзов или первичных профсоюзных организаций и “international representative” в случае федеральных профсоюзов или международных профсоюзных организаций.

Пример 9:

**1**. **Collective bargaining agreement** – a written agreement or contract between an employer (or an association of employers) and a union (or unions), usually for a definite term, defining conditions of employment (wages, hours, vacations, holidays, overtime payments, working conditions, etc.), rights of workers and union, and procedures to be followed in settling disputes or handling issues that arise during the life of the contract. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

**2. Коллективный договор** – 1) соглашение между работодателями и работниками (их представителями профсоюзами), регулирующее их трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения, заключенное на определенный срок; 2) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации (предприятия), филиала, представительства с работодателем [Ст. 40 ТК РФ]

Несмотря на совпадение объёма понятий, в рамках русскоязычной законодательной дефиниции «коллективный договор» трактуется не только как соглашение в письменной форме, но и как правовой акт, регулирующий трудовые отношения. Поскольку в американском законодательстве дефиниции термина нами встречено не было, а дефиниция из глоссария Министерства труда США не содержит подобное значение, мы склонны относить данное соответствие к частичному.

Пример 10:

1. **Collective bargaining** – methods whereby representatives of the employees (the union) and employer determine the conditions of employment through direct negotiation, normally resulting in a written contract setting forth the wages, hours, and other conditions to be observed for a stipulated period (e.g., 2 years). The term is also applied to union-management dealings during the term of the agreement. Collective Bargaining is governed by Federal and State Statutory Laws, Administration Agency Regulations, and Judicial decisions. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

**2**. **Коллективные переговоры** – переговоры, которые проводятся представителями работников (профсоюзами) и представителями работодателя (ей) с целью заключения коллективных договоров и соглашений. Коллективные переговоры регулируются ТК РФ и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. Инициатором коллективных переговоров может выступать любая из сторон путем направления др. стороне письменного уведомления. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны образуют комиссию из равного числа наделенных необходимыми полномочиями представителей. Порядок, сроки разработки проекта коллективного договора и его заключения, состав комиссии по ведению переговоров, место проведения и повестка дня переговоров определяются сторонами и оформляются приказом по организации и решением профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. В соответствии с ТК РФ в течение трех месяцев после начала переговоров стороны должны подписать коллективный договор (соглашение) на согласованных условиях. Разногласия сторон фиксируются в соответствующем протоколе. [Профсоюзный словарь ФНПР]

В Соединенных Штатах Америки действует система ведения коллективных переговоров, отличная от российской. На предприятиях может быть создано неограниченное количество профсоюзов, однако для ведения коллективных переговоров с работодателем по вопросу заключения коллективного договора рабочими должен быть избран один уполномоченный профсоюз или орган, который выступает посредником между двумя сторонами трудовых отношений. В Российской Федерации, напротив коллективные переговоры, согласно законодательству, могут быть инициированы любой стороной путём письменного уведомления без необходимости привлечения посредника.

Из этого следует, что процесс ведения коллективных переговоров в США подвергается большей формализации и бюрократизации в сравнении с Российской Федерацией ввиду необходимости привлечения официально назначенного посредника, однако на практике такой подход в целом может иметь некоторые преимущества. Поскольку посредник в коллективных переговорах признан на официальном уровне, он наделён официальными правами и обязанностями, что даёт ему и большее воздействие на работодателя, и большую степень ответственности перед наёмными работниками, интересы которых он представляет.

Следует отметить, что при поиске перевода понятия нами было замечено соответствие термину “collective bargaining” в русскоязычной Википедии термина «коллективный трудовой спор». Отчасти это происходит ввиду пересечения объёма их понятий. Тем не менее, поскольку Википедия воспринимается как источник информации для неспециалистов в правовой сфере, мы считаем, что данное несоответствие может дезинформировать как неспециалистов, так и начинающих переводчиков и поэтому должно быть устранено.

Рассмотрим понятие «коллективный трудовой спор» и его соответствие в американской терминологии.

Пример 11:

**1**. **Labor dispute** –any controversy concerning terms, tenure, or conditions of employment, or concerning the association or representation of persons in negotiating, fixing, maintaining, changing, or seeking to arrange terms or conditions of employment, regardless of whether the disputants stand in the proximate relation of employer and employee. [29 US Code § 402(g)]

**2.** **Коллективный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. [Ст. 398 ТК РФ]

На основании анализа дефиниций мы можем заметить следующее:

1. Как мы указывали ранее, в русскоязычной дефиниции наблюдается частичное пересечение объёма понятий с другим термином трудового права “collective bargaining”. Иными словами, в российской законодательной практике целью разрешения коллективного трудового спора может выступать в том числе и заключение коллективного договора. Дефиниция же англоязычного термина “labor dispute” это не предусматривает. Из-за этого, в частности, происходит пересечение объёма понятия «коллективный трудовой спор» с другим русскоязычным термином «коллективные переговоры», целью которых является заключение коллективного договора. Кроме того, в законодательстве отсутствует дефиниция термина «коллективные переговоры», что в перспективе, несмотря на различия в терминоэлементах двух терминов, может привести к путанице при переводе.

2. В дефиниции американского законодательства отсутствует разделение трудовых споров на коллективные и индивидуальные. Кроме того, в отличие от российской дефиниции, субъект и объект трудового спора обозначены достаточно размыто. Получается парадоксальная ситуация, когда из-за несовершенства американской законодательной формулировки не происходит совпадение объёма двух терминов, как в российской терминологии. В то же время мы отмечаем большую определённость формулировок российского трудового законодательства в сравнении с американскими формулировками.

Поскольку одним из требований, предъявляемых учеными к термину, является его однозначность, данная терминологическая коллизия в рамках правовой сферы считается нами проблемой, требующей своего решения как в российской, так и в американской законодательной практике. Решением может стать закрепление в законодательстве дефиниций для каждого вышеуказанного термина.

Ввиду наличий вышеуказанных противоречий, с которыми может столкнуться переводчик при передаче вышеприведённых понятий мы не считаем возможным причислять предыдущие два примера к полным или условно полным понятиям.

Пример 12:

1. **Mediation and conciliation** – the involvement by a neutral agent (often provided by the Federal Mediation and Conciliation Service or state agency) to assist in negotiations by discussing the disputed issues with the parties together or separately, and assisting the parties in reaching a settlement. This is a voluntary procedure that is non-binding on the parties [The US The US Glossary of Collective Bargaining]

2. **Примирительные процедуры** – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. [Ст.398 ТК РФ]

При возникновении коллективных трудовых споров в России и США по-разному происходят и пути их разрешения. Из анализа дефиниций видно, что в Соединенных Штатах Америки решения привлечённой третьей стороны, уполномоченного за проведение примирительных процедур, носят рекомендательный характер, в то время как в Российской Федерации к примирительным процедурам относят примирительную комиссию и трудовой арбитраж, решение которых для сторон трудового спора обязательно для исполнения.

Кроме того, в Соединенных Штатах за трудовые споры в разных отраслях отвечают разные инстанции. В большинстве сфер примирительные процедуры осуществляются Национальным управлением по трудовым отношениям (National Labor Relations Board), либо Федеральной службой посредничества и примирения (Federal Mediation and Conciliation Service), однако в сфере железнодорожного транспорта для решения трудовых споров существует отдельная инстанция, а именно Национальный совет по урегулированию конфликтов на железнодорожном транспорте.

В Российской Федерации же примирительные комиссии формируются на уровне организации путём избрания от обеих сторон трудового спора лиц, уполномоченных представлять в данном споре их интересы.

Пример 13:

**1. Arbitration** – method of settling labor-management disputes through recourse to an impartial third party, whose decision is usually final and binding. Arbitration is voluntary when both parties agree to submit disputed issues to arbitration, and compulsory if required by law. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

**2. Трудовой арбитраж** – временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. [Ст. 404 ТК РФ]

На основании анализа дефиниций, несмотря на некоторое пересечение объёма понятий (совпадение сем «рассмотрение дела третьей стороной» и «участие государственного органа»), данное переводческое соответствие нами не представляется возможным определить как полное или условно полное ввиду разной специфики трудового арбитража в России и США.

Если, согласно российской трудовой практике, решение трудового арбитража всегда без исключения носит обязательный характер, то в американских реалиях из понятия “arbitration” можно выделить “compulsory arbitration”, то есть, арбитраж, решение которого носит обязательный характер, и “voluntary arbitration” с рекомендательным характером решения для сторон. Подобное различие чаще всего регулируется пунктами заключаемого между сторонами трудовых отношений коллективного договора.

Пример 14:

1. **Boycott** – a method of collective pressure on employers by refusal to buy their goods or services. Boycotts may be either primary or secondary. A typical example of a primary boycott is the refusal of aggrieved employees and their supporters to purchase the goods or services of an employer. A secondary boycott occurs when the aggrieved party attempts either to boycott a third party or to coerce it into joining an ongoing boycott. Thus, workers instituting a boycott may refuse to patronize firms that continue to deal with the initially boycotted party. Similarly, a secondary boycott would occur if workers struck an employer in order to force him to join the boycott of another firm [The US Glossary of Collective Bargaining].

2. **Бойкот** – 1. отказ от работы, торговых связей, от участия в чём-н. как способ политической и экономической борьбы; 2. прекращение отношений с кем-н. в знак протеста против чьего-н. поведения, поступка [Толковый словарь Ожегова].

Как видно из дефиниций, в западных реалиях бойкот как практика борьбы против неудовлетворительных условий труда подразделяется на первичный бойкот – отказ рабочих самой компании с неудовлетворительными условиями труда выходить на работу и солидарных с ними лиц приобретать товары и пользоваться услугами настоящей компании, а также вторичный бойкот, то есть, ситуацию, при которой эту компанию бойкотируют уже рабочие других фирм, побуждая как своё руководство, так и всех неравнодушных потребителей разрывать экономические связи с данной компанией. В российской дефиниции такое разделение отсутствует, выделяются лишь отдельные семы в самом термине. Ввиду данного различия, несмотря на формальное совпадение понятий, мы не можем причислить их к условно полным совпадениям.

Кроме того, частотный анализ новостных публикаций показал, что в американских реалиях практика бойкота распространена намного шире, нежели в российских, и распространяется не только на неудовлетворительные трудовые отношения, но и на позицию или жесты компании или комитета, не соответствующие ценностям гражданского общества. В России практика бойкота, будучи актуальной до 1917 года, в настоящий момент не зарекомендовала себя как распространенная. Тем не менее, отдельные случаи попыток бойкота крупных компаний в России возникают и сегодня (https://klops.ru/news/2021-04-16/231873-kaliningradskie-taksisty-anonsirovali-boykot-sluzhby-yandeks-go).

На основании рассмотренных частичных переводческих соответствий мы можем сделать вывод, что в большинстве межъязыковых соответствий данного вида у терминов совпадает формальная структура. Тем не менее, нами было отмечено, что во всех подобных соответствиях наблюдается несовпадение объёма понятий. Мы считаем важным принять во внимание данное замечание при дальнейших исследованиях терминологии трудового права.

**2.5. Безэквивалентные термины**

В связи с тем, что в российском трудовом праве терминология по сравнению с американским правом представляется более разрозненной и фрагментарной, большое количество англоязычных терминов не имеют эквивалентов в русском языке. Поскольку рассматриваемые правовые системы имеют существенные различия, исследуемые терминогруппы характеризуются асимметрией и наличием понятийных лакун. Чаще всего такими лакунами являются термины, которые обозначают явления американской правовой системы, отсутствующие в российском праве.

Пример 15:

**Unfair labor practice** – any action by either an employer or union which violates the provisions of National or State labor relations acts, such as refusal to bargain in good faith. Violations include: interfering with organizing, discrimination against an individual for union activity and bad faith bargaining. Charges alleging an unfair labor practice are filed with the NLRB (private sector) or the state labor relations commission (public sector). [The US Glossary of Collective Bargaining Terms].

В русскоязычной терминологии отсутствует понятие, которое соответствовало бы англоязычному термину “unfair labor practice”, означающему любые незаконные действия в сфере трудовых отношений, предпринимаемые работодателями или представителями профсоюза. Существуют варианты дословного перевода «недобросовестная (или несправедливая) трудовая практика»или использования конкретизации «недобросовестная практика трудовых отношений», применяемые в переводных статьях про значение данного англоязычного термина, однако их нельзя признать употребляемыми в реалиях российского трудового права.

Несмотря на вышесказанное, в российском трудовом законодательстве существуют виды так называемых «несправедливых трудовых практик» (в частности упомянутое ранее понятие «локаут»), что свидетельствует о необходимости кодификации понятия и определения его объёма. В случае если это произойдёт, наиболее подходящим вариантом наименования понятия мы считаем вышеупомянутый дословный перевод «недобросовестная трудовая практика» ввиду лаконичности формулировки.

Ранее мы упоминали о разнице в проведении процедуры коллективных переговоров в Соединенных Штатах Америки и Российской Федерации. В США к системе коллективных переговоров относятся два явления, которые отсутствуют в российских реалиях.

Пример 16:

**Bargaining unit** – a group of employee titles or classifications (job descriptions) in a workplace that share a community of interest for labor relations matters and that is represented by a union or association in negotiations and other labor relations matters.

Термин “bargaining unit” означает группу рабочих на предприятии или в профессиональной отрасли, интересы которых в переговорах с работодателями защищает уполномоченный на то профсоюз или прочий представительный орган. В российской лексикографии нами был найден вариант переводческого соответствия «профессиональное объединение», однако при анализе дефиниций мы обнаружили несовпадение объёма данного понятия с американским термином. В связи c этим мы предлагаем описательный вариант перевода «сторона коллективных переговоров в лице работников предприятия, представленная избранным профсоюзом»

Пример 17:

**Bargaining agent** – a labor organization that is the exclusive representative of all employees in a bargaining unit, both union and non-union members.

Как мы уже обозначали ранее, для проведения коллективных переговоров с работодателем объединению рабочих нужен “bargaining agent”, то есть избранный рабочими и официально уполномоченный на то представительный орган. Для данного термина мы предлагаем описательный перевод «представитель наёмных рабочих, отстаивающий их интересы».

Одной из наиболее наглядных лакун в терминологии российского трудового права являются виды и формы организации профсоюзных организаций. Ранее мы разбирали, что по признаку территориального представительства и в англоязычной, и в русскоязычной терминологии представлены профсоюзы как локального, так и федерального уровня. Тем не менее, ещё одним существенным признаком американских профсоюзов является форма взаимоотношений профсоюза и компании-работодателя. Это объясняется интенсивным развитием профсоюзного движения в Соединенных Штатах в XX веке и необходимостью работодателей выстраивать трудовые отношения с объединениями работников. Рассмотрим примеры.

Пример 18:

**Union shop** – a provision in a collective bargaining agreement that requires all employees to become members of the union within a specified time after hiring (typically 30 days), or after a new provision is negotiated, and to remain members of the union as a condition of continued employment. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

В американских реалиях “union shop” представляет из себя предприятие, руководство которого по соглашению с профсоюзом (чаще всего в результате заключения коллективного договора) принимает на работу новых сотрудников только при условии, что они вступят в профсоюз в течение определённого срока (как правило, 30 дней с момента начала трудоустройства).

Данное понятие в русском языке содержит несколько вариантов переводов: описательный («организация, в которой все рабочие являются членами профсоюза» или «предприятие, принимающее на работу только членов данного профсоюза») и дословный перевод («профсоюзный цех»). Последний вариант перевода зафиксирован в Большой Советской Энциклопедии, в которой содержится словарная статья по данному явлению:

**Профсоюзный цех** – в капиталистических странах предъявляемое профсоюзами к предпринимателям требование о приёме на работу лиц лишь при условии, что они вступят в профсоюз и будут оставаться его членами в течение срока найма. Разновидностью «П. ц.» является «поддержание членства», при котором нанявшийся работник — член профсоюза, обязуется не выходить из его рядов в течение срока найма. Условие о «П. ц.» обычно включается в коллективные договоры. Стремясь к ослаблению профсоюзов, предприниматели ведут борьбу против «П. ц.». В некоторых странах (например, в США) приняты законы о запрещении «П. ц.» [Большая Советская Энциклопедия]

Несмотря на то, что одно из требований, предъявляемых к термину учеными, является лаконичность, дословный перевод «профсоюзный цех» даже с учётом лаконичности его формулировки не отражает англоязычную реалию в должной степени. На сегодняшний день многие специалисты ввиду особенностей экономического развития не работают на промышленных предприятиях, а значит терминоэлемент «цех», ассоциируемый именно с промышленным производством, будет звучать не совсем уместно в реалиях российской экономики. В связи с этим мы считаем уместным применение описательного перевода «предприятие с условием членства всех рабочих в его профсоюзе».

Понятие “union shop” нередко путают с понятием “closed shop”, однако в американском трудовом праве они чётко разделяются.

Пример 19:

**Closed shop** – a form of union security provided in an agreement which binds the employer to hire and retain only union members in good standing. The key distinction between a closed shop and a union shop lies in the hiring restriction, a restriction prohibited by the Labor Management Relations Act, 1947, Legal closed shops may be found outside the scope of this act (which applies to employers and employees in industries affecting interstate commerce) and outside of States with "right-to-work" laws. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

В Большой Советской энциклопедии содержалась словарная статья «закрытый цех». Это понятие является дословным переводом термина “closed shop”:

**Закрытый цех** – в капиталистических странах требование, предъявляемое профсоюзами к предпринимателям о приёме на работу только членов данного профсоюза. При этом иногда профсоюз также берёт на себя обязательство обеспечивать предпринимателя необходимой для него рабочей силой. Разновидностью «З. ц.» является т. н. предпочтительный наём, когда предприниматель обязуется при приёме на работу отдавать предпочтение членам данного профсоюза. Предприниматели, заинтересованные в ослаблении профсоюзов, ведут борьбу против этого требования. В США «З. ц.» запрещен федеральным законом Тафта — Хартли 1947, а также законами ряда штатов, «З. ц.» запрещен в некоторых провинциях Канады, в Австралии и др. [Большая Советская Энциклопедия]

Как и следует из дефиниции, практика “closed shop” или «закрытого цеха» является незаконной на территории США и была запрещена законом Тафта-Хартли. Принципиальное отличие такой формы профсоюза от “union shop” заключается в том, что рабочие, желающие устроиться на предприятие, должны не просто вступить в профсоюз в течение определённого срока с момента найма, но уже на момент трудоустройства быть членом этого профсоюза.

Вариант перевода калькой, зафиксированный в Большой Советской Энциклопедии, кажется нам неточным в нынешних экономических реалиях по причинам, обозначенным в разборе предыдущего примера. Ввиду этого нами предлагается вариант описательного перевода «предприятие с предварительным условием приёма на работу в виде членства в его профсоюзе».

Пример 20:

**Agency shop** – a provision in a collective bargaining agreement which requires that all employees in the bargaining unit who do not join the union pay a fixed amount monthly, usually the equivalent of union dues, as a condition of employment to help defray the union's expenses in acting as bargaining agent. Under some arrangements, the payments are allocated to the union's welfare fund or to a recognized charity. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

Термин “agency shop” обозначает такую форму организации профсоюза на предприятии, при которой нанятый на это предприятие может не вступать в профсоюз, но при этом обязан платить профсоюзные взносы. В данном случае нами предлагается вариант описательного перевода «предприятие с условие обязательных отчислений рабочими в его профсоюз».

Такая форма, как “agency shop” была образована с целью избежать нежелательного для профсоюзов капиталистических стран явления “free rider”.

Пример 21:

**Free rider** – a derogatory term applied by unions to non-members who, because of being in the bargaining unit, share in benefits resulting from union activities without paying dues. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

Термин “free rider” означает людей, которые не состоят в профсоюзе и не отчисляют членские взносы, но получают вместе с другими те социальные гарантии и льготы, которых профсоюз пытается добиться от работодателя.

В условиях отсутствия в российской практике реалии, имеющей определённую специфику в американских реалиях, нами считается возможным только применение стратегии описательного перевода: «работник предприятия, не состоящий в его профсоюзе, но пользующийся результатами его трудов».

Пример 22:

**ZOPA (Zone of Possible Agreement)** – the range or area in which an agreement is satisfactory to both parties involved in the negotiation process or find acceptable in a negotiation.

Данный термин, являющийся примером термина-аббревиатуры, означает область или территорию, согласованную обеими сторонами коллективных переговоров. В переводческих ресурсах нами был встречен вариант перевода «зона возможного соглашения» с применением калькирования. Тем не менее, мы считаем, что в рамках трудового права такой перевод может быть непонятен реципиенту, поэтому мы предлагаем использовать в этом случае конкретизацию: «зона коллективных переговоров».

Пример 23:

**Yellow-dog contract** – an oral or written agreement whereby an employee pledges not to become nor to remain a union member, under penalty of discharge. Banned in 1932 by the Norris-LaGuardia Act. [The US Labor Department Glossary of Industrial Relations and Wage Terms]

Данный термин, обозначающий обязательство при трудоустройстве наёмного работника перед работодателем не вступать в профсоюз, является примером термина-метафоры, то есть общеупотребительного слова (или словосочетания), принимаемого «в специальном значении» и выступающего «как наименование профессионального понятия, входящее в системные отношения с терминами данной отрасли знания, использующееся в профессиональной коммуникации» [Гайнутдинова 2017].

Несмотря на то, что упоминание понятия “yellow-dog contract” встречается в российских источниках и существует переводческое соответствие в виде понятия «желтое обязательство», содержащееся в словарях, нами не было найдено ни одного примера употребления данного понятия в связанных с трудовым правом российских источниках вследствие чего можно говорить о том, что данный термин является безэквивалентным.

При переводе данного термина была применена генерализация, поскольку в русском варианте опущен семантический компонент “dog”, обозначающий униженное положение вынужденного идти на компромисс сотрудника. Тем не менее, здесь сохранен компонент «желтый». Такое переводческое решение кажется нам вполне удачным, поскольку в российской профсоюзной практике закрепилось словосочетание «жёлтый профсоюз», означающее фиктивный профсоюз, интересы которого на практике совпадают с интересами работодателя, а не работников (изначально это калькированный перевод английского термина “yellow union”).

Пример 24:

**Bannering** – a pressure tactic used by organized labor in which a banner is positioned outside a construction project owner’s or construction-related firm’s business with accusations that often claim that the business uses poor labor practices.

В качестве примера ещё одной положительной реалии трудовой практики, отсутствующей в России, можно привести термин “bannering”, обозначающий тактику публичного освещения профсоюзом конфликта с работодателем как инструмент давления на него в случае откровенного нарушения им трудовых прав сотрудников. В Соединенных Штатах данная практика признана Национальным управлением по трудовым отношениям законной и, соответственно, не может быть подвергнута оспариванию со стороны нарушившего права наемных сотрудников работодателя.

Нами не было зафиксировано ни одного варианта перевода данного термина, ввиду чего мы предлагаем перевод с применением транслитерации «баннеринг». Такой вариант перевода мы обосновываем тем, что изначально англоязычное заимствование «баннер», обозначающее рекламный плакат, уже укоренилось в языке и подверглось частичной десемантизации. Ввиду этого «баннер» воспринимается уже просто как плакат, а значит может быть использовано по отношению к трудовым практикам, основанным на плакатной демонстрации.

Следует отметить, что в отдельных случаях безэквивалентные термины можно найти не только в американской терминологии. Наиболее ярким свидетельством этому служит российский термин «социальное партнёрство в сфере труда», закреплённый в российском трудовом законодательстве.

Пример 25:

**Социальное партнёрство в сфере труда** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. [Статья 23 ТК РФ]

В российской терминогруппе «коллективное трудовое право» данный термин можно обозначить как один из родовых терминов по отношению к большей части терминов в терминогруппе, поскольку в дефиницию термина включена совокупность взаимодействий двух сторон трудовых отношений.

Данному термину можно найти эквивалент в терминологии европейских стран. Переводческим соответствием здесь будет являться термин “social partners”, принятый Международной Организацией Труда. Тем не менее, ни одного сколько-нибудь похожего термина, обозначавшего бы систему взаимодействий между сторонами трудовых отношений, в американской терминологии нами найдено не было.

Это позволяет нам сделать вывод, что отдельные лакуны присутствуют не только в российской терминологии трудового права, но и в американской. Данный вывод подтверждается и тем фактом, что Соединенными Штатами Америки, несмотря на её статус члена Международной Организации Труда, не были ратифицированы многие её конвенции [Аметистов 1992].

**Выводы к главе II**

1. Ввиду объективных факторов, к которым относятся различие в правовых системах США и России, а также более интенсивное развитие практик коллективного трудового права в США по сравнению с СССР и Россией, значительное количество терминов в американской терминологии не содержит эквивалентов в российской терминологии.

2. Большая часть дефиниций для американских терминов нами было взято из тематических глоссариев, что можно объяснить малой степенью кодификации правовых отраслей в США. Тем не менее, в российском законодательстве нами были найдены не все дефиниции терминов, относящихся к полным или частичным межъязыковым соответствиям. Более того, в единичных случаях дефиниции не были найдены даже в тематических глоссариях и словарях. Решением этой проблемы может стать составление обновлённой версии специализированных глоссариев в сфере трудового права.

3. При рассмотрении частичных переводческих соответствий в большинстве случаев нами было отмечено совпадение формальной структуры терминов при несовпадении объёма их понятий. Мы считаем важным принять во внимание данное замечание при проведении дальнейших исследований терминологии трудового права.

4. В российской терминологии коллективного трудового права содержится немало лакун, что объясняется как множеством явлений, существующих только в американской правовой системе, так и отсутствием дефиниций для явлений, присущих и российской трудовой практике. Это приводит к преобладанию безэквивалентных терминов в рамках рассматриваемых терминогрупп (более половины рассмотренных терминов). Тем не менее, следует отметить отдельные лакуны и в американской терминологии несмотря на то, что в сравнении с лакунами в российской терминологии их гораздо меньше.

5. В российской терминологии коллективного трудового права нами было выделено несколько способов перевода безэквивалентных терминов, к которым относятся описательный перевод, калькирование, транскрипция / транслитерация, генерализация и конкретизация. Наиболее частым и уместным способом перевода безэквивалентных терминов нами признаётся описательный перевод.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Данная работа посвящена выявлению и сопоставлению межъязыковых переводческих соответствий в российской и американской терминологии коллективного трудового права.

В первой главе нами были рассмотрены понятие «термин», его признаки и классификации, проблемы и способы перевода юридических терминов и их специфика в англоязычной и русскоязычной правовых системах, а также проблема эквивалентности в переводе.

Термином можно назвать лексическую единицу, выражающую определенное профессиональное или научное понятие соответствующей сферы деятельности, ограниченную дефиницией и находящуюся в системных отношениях с другими наименованиями данной сферы деятельности.

К проблемам перевода юридической терминологии можно отнести создание и кодификацию новой терминологии; перевод терминов-метафор; перевод терминологических сочетаний большой протяженности, поиск в языке перевода эквивалентов. К возможным способам перевода юридической терминологии можно отнести эквивалентный перевод, дословный перевод, калькирование, описательный перевод, заимствование, транскрипцию / транслитерацию.

Наличие или отсутствие терминологических соответствий в англоязычной и русскоязычной правовых системах определяется экстралингвистическими факторами, среди которых историческое, политическое, социальное и культурное влияние.

Под эквивалентностью в переводе нами понимается терминологическая эквивалентность на уровне лексических единиц. Вслед за Л. С. Бархударовым, мы можем выделить такие виды эквивалентности, как полная эквивалентность (чаще всего условно полная), частичная эквивалентность и отсутствие эквивалента или безэквивалентность.

Во второй главе нами были выявлены и сопоставлены переводческие межъязыковые соответствия в российской и американской терминологии коллективного трудового права, проанализированы их дефиниции, содержащие дефинирующий и уточняющий контексты, а также приведена история развития коллективного трудового права в России (СССР) и США в качестве необходимого экстралингвистического контекста. На основании проведённого анализа нами был составлен фрагмент глоссария терминов в области коллективного трудового права, содержащий зафиксированные в настоящей работе переводческие соответствия, что можно считать практическим результатом настоящего исследования.

В результате проведенного анализа в рамках терминогруппы “labor law” нами было выделено более половины безэквивалентных терминов. Полные и частичные соответствия в терминологии двух ЯСЦ в совокупности составили меньшую часть. Это позволяет нам сделать вывод о том, что исследуемые терминогруппы характеризуются асимметрией. По сравнению с американской терминологией российскую терминологию отличает наличие значительного количества понятийных лакун, и, как следствие, она имеет более фрагментарный характер. Вследствие этого мы обозначаем как проблему фрагментарность и разрозненность терминологии трудового права, содержащейся не только в трудовом законодательстве, но и в глоссариях и лексикографии. Мы видим несколько решений данной проблемы: 1) развитие коллективных трудовых практик через активную профсоюзную деятельность; 2) кодификацию ряда существующих явлений в виде терминов на законодательном уровне; 3) фиксацию существующих понятий в лексикографической литературе; 4) заимствование иностранного опыта через внедрение благоприятных явлений для развития коллективного трудового движения.

При рассмотрении полных и условно полных, а также частичных переводческих соответствий, термины в которых совпадают по формальной структуре, в значительном количестве случаев нами было зафиксировано несовпадение объёма их понятий. На наш взгляд, данный факт должен учитываться переводчиком при переводе текстов, содержащих терминологию трудового права.

В одном случае нами было обнаружено пересечение одного американского термина (collective bargaining) с двумя российскими (коллективные переговоры и коллективный трудовой спор). Данный факт может привести к ошибке при переводе и должен учитываться переводчиком, а вышеуказанные термины, на наш взгляд, подлежат кодификации и уточнению дефиниций.

Похожим образом мы рассматриваем и термин «гиганомика», дефиниции которого в российской лексикографии и тематических глоссариях нами найдено не было. В рамках коллективного трудового права явление гиганомики представляется нам одним из ключевых явлений, влияющих на рынок труда, и, соответственно, должно быть зафиксировано в российской лексикографии и тематических глоссариях.

Кроме того, в ряде случаев нами была отмечена непоследовательность в кодификации терминологии в российском трудовом праве. Так, термин “lockout”, являющийся видовым для термина “unfair labor practice” содержит эквивалент в российском законодательстве, в то время как у родового термина эквивалент отсутствует. Решением данной проблемы, на наш взгляд, может стать расширение понятийной базы российского трудового законодательства.

Результаты настоящей работы могут быть использованы при дальнейшем исследовании терминологии трудового права России и США и составлении тематических глоссариев.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

Алексеева И. С. Введение в переводоведение: Учебное пособие / И. С. Алексеева. - М.: Академия, 2015.

Алимов В. В. Теория перевода. Перевод в сфере профессиональной коммуникации: Учебное пособие / В. В. Алимов– М.: Едиториал УРСС, 2005. – 160 с.

Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. М.: Международные отношения, 1992. С. 72.

Балашова Е. Ю. Проблема эквивалентности в переводе юридической терминологии / Е. Ю. Балашова // Иностранные языки в контексте межкультурной коммуникации: Сб. материалов конференции. – Саратов, 2019. – С. 261-267.

Бархударов Л. С. Язык и перевод (Вопросы общей и частной теории перевода) / Л. С. Бархударов. – М.: Международные отношения, 1975.

Бергер М. Г. Лингвистические требования к термину / М. Г. Бергер // Русский язык в школе. - 1965. -№ 3. - С. 64-68.

 Беспалова А. И. К вопросу об особенностях перевода юридической терминологии: проблемы перевода в языковой паре английский-русский / А. И. Беспалова // Филолог года 2019. – Петрозаводск, 2019. – С. 113-117.

Блинова О. И. Термин и его мотивированность / О. И. Блинова // Терминология и культура речи. – М., 1981. – С. 28–37.

Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крутских. М., 1997.

Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 858 с.

Бондарева Н. А. Лингвистические аспекты перевода английской юридической терминологии / Н. А. Бондарева // Альманах мировой науки. – 2016. - № 5-1(8). – С. 114-117.

Бычкова О. Н. Терминологические заимствования: необходимость или неизбежность проблемы перевода / О. Н. Бычкова // Дискурс в синтагматике и парадигматике: Сб. материалов конференции. - Краснодар, 2017. – С. 38-46.

Гайнутдинова Д. З. Сопоставительный анализ структурных особенностей терминов-метафор архитектурно-строительного подъязыка (на материале русского и английского языков) // Гуманитарные и социальные науки, 2017. № 4, с. 92-100.

Гринев С. В. Введение в терминоведение / С. В. Гринев. – М.: Московский Лицей, 1993. – 190 с.

Гринев С. В. Терминоведение. М.: Академия, 2008. – 303 с.

Данилова М. Л., Иванов В. Н. Основные классификации терминов / М. Л. Данилова, В. Н. Иванов //Общетеоретические и частные вопросы языкознания: Сб. материалов конференции. – Чебоксары, 2014. – С. 141-146.

Зарайский А. А. Специфика и место историко-лингвистического исследования в науковедении / А. А. Зарайский // Поволжский торгово-экономический журнал. - 2010. - № 3. - С. 85–93.

Калиновская В. В. Юридическая терминология: заимствование и перевод / В. В. Калиновская // Вектор университета им. О. Е. Кутафина. – 2018. -№ 11 (51). – С. 68-72.

Канделаки Т. Л. Значения терминов и системы значений научно-технических терминологий // Проблемы языка науки и техники. Логические, лингвистические и историко-научные аспекты терминологии. — Москва: Наука, 1970.

Клюшина А. М., Здор А. И. Проблемы и способы перевода английских терминов в текстах юридического дискурса / А. М. Клюшина // Поволжский педагогический вестник. – 2016. - № 3(12). С. 54–59.

Кодухов В. Н. Введение в языкознание / В. Н. Кодухов. – М.: Просвещение, 1987. – 291 с.

Коломейцева Е. М. Лексические проблемы перевода с английского языка на русский: учеб. пособие / Е. М. Коломейцева. - Тамбов: ТГТУ, 2004. - 92 с.

Комиссаров В. Н. Слово о переводе (Очерк лингвистического учения о переводе). Монография. М.: Международные отношения, 1973. — 216 с.

Краутман Т. Е. Эквивалентность терминологии юридических текстов при переводе с английского языка на русский / Т. Е. Краутман // Наука России: цели и задачи: Сб. материалов конференции. – Екатеринбург, 2019. – С. 18-20.

Куралева Т. В., Павленко Е. А., Вьюнова Е. К. Переводческие стратегии в условиях отсутствия языкового эквивалента // БГЖ. 2020. №1 (30).

Латышев Л. К., Семенов А. Л. Перевод: теория, практика и методика преподавания. – М.: Академия, 2003. – 192 с.

Лейчик В. М. Терминоведение: предмет, методы, структура / В. М. Лейчик. – М.: ЛКИ, 2007. – 256 с.

Лекомцева, И. А., Куралева, Т. В. Межъязыковая асимметрия в переводе. Балтийский гуманитарный журнал, 7(1 (22)), 2018. – С. 101-105.

Лотте Д. С. Основы построения научно-технической терминологии Д. С. Лотте. – М., 1961.

Максименко Е. С. Национально-культурная специфика отраслевых терминосистем: на материале английской и американской юридической терминологии. – Автореф. дисс. канд. филол. наук. – Саратов, 2002.

Малахов А. О. Юридическая лексика: особенности перевода терминологии права / А. О. Малахов // Язык. Культура. Коммуникация. – 2019. - № 22. – С. 51-55.

Назметдинов Р. Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2013.

Натансон Э. А. Термины как особый раздел лексики и источники русской технической терминологии / Э. А. Натансон // Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата филологических наук. – М., 1967. – 16 с.

Немченко В. Н. Введение в языкознание / В. Н. Немченко. – М.: Дрофа, 2008. – 703 с.

Пашко О. С., Колоцей С. Н. Особенности перевода английской юридической терминологии / О. С. Пашков, С. Н. Колоцей // Образование. Наука. Культура: Сб. материалов конференции. – Гжель, 2018. – С. 855-856.

Пиголкин А. С Язык закона / А. С. Пиголкин. – М., 1990.

Прохорова В. Н. Семантика термина / В. Н. Прохорова // Вестник МГУ. - 1981. – № 3. – С. 23–32.

Савицкий В. М. Язык процессуального закона: вопросы терминологии. – М., 1987. – 288 с.

Семина М. Ю., Трофимова Н. А. Способы перевода безэквивалентной лексики с английского языка на русский в текстах экономической тематики // Rhema. Рема. 2013. №4.

Сергеева К. Е. Стилистическая функция терминов в художественном произведении / К. Е. Сергеева // Язык и мир изучаемого языка. – Саратов, 2018. – С. 291-293.

Смирнов А. А. Мастерство литературного перевода / А. А. Смирнов // Литературная энциклопедия. - .1934. - Т. 8. - С. 526-531.

Султанова Р. М. Калькирование – один из способов перевода лингвистических терминов таджикского языка / Р. М. Султанова // Евразийский вестник гуманитарных исследований. – 2014. - № 1(1). – С. 56-58.

Суперанская А. В. Общая терминология: вопросы теории / А. В. Суперанская, Н. В. Подольская, Н. В. Васильева. – 6-е изд. – М.: Либроком, 2012. – 248 с.

Тахтарова С. С., Исхакова И. Д. Терминообразование в юридическом дискурсе: проблемы перевода (на материале английского и русского языков) / С. С. Тахтарова, И. Д. Исхакова // Казанский вестник молодых ученых. – 2018. - № 4(7). – С. 52-55.

Татаринов В. А. Терминологическая лексика русского языка: эволюция проблем и аспектов изучения / В. А. Татарников // Русский язык в современном обществе: функциональные и статусные характеристики. - М.: ИНИОН РАН, 2013. - 241 с.

Толстик В. А. Проблемы классификации юридической терминологии / В. А. Толстик // Актуальные проблемы экономики и права. – 2013. – № 2. – С. 176-182.

Томсон Г. В. Немецкий язык. Курс юридического перевода (гражданское и торговое право) / Г. В. Томсон. – М., 2004.

Хижняк С. П. Юридическая терминология: формирование и состав / С. П. Хижняк. – Саратов, 1997.

Чиронова, И. И. Теоретические основы анализа юридической терминологии // Современные гуманитарные исследования: Международный благотворительный фонд "Меценаты столетия". 2007. № 6. – С. 142-147.

Чугунова Е. Д., Минеев К. В. Лингвокультурные особенности перевода правовой документации / Е. Д. Чугунова, К. В. Минеев // Языки. Культура. Перевод. -2014. – № 1. – С. 191-200.

Чернобель Г. Т. Теоретические основы упорядочения терминологии / Трута ВНИИСЗ – 1983- № 27.

Crystal D. The Cambridge Encyclopedia of Language / D.Crystal. Cambridge, 1992.

Pym, Anthony. Exploring Translation Theories. Routledge. 2014. — 171 p.

Shiflett M. Functional Equivalence and its Role in Legal Translation // English Matters III .2015. P.29-33.

Stobersky Z. The Worldwide Process of Internationalization of Scientific Terminology / Z. Stobersky // Neoterm. – № 1. – 1984. – P. 3–9.

Šarčević, S. (2000). New Approach to Legal Translation. London: Kluwer Law International.

Wales K. A Dictionary of Stylistics. Routledge, 2014. - 496 p.

**Список использованных источников**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021).

2. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. Профсоюзный словарь-справочник под ред. Кубарева А. А., Шатиловой Н. М. М.: АТиСО, 2005. – 468 с.

4. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Российская АН, Ин-т рус. яз., Российский фонд культуры. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Азъ, 1994. - 907, [1] с.

4. The Code of Laws of the United States of America, Title 29, edited February 16th, 2021.

5. The United States Glossary of Current Industrial Relations and Wage Terms, compiled by the United States Labor Department, 1995.

6. The United States Glossary of Collective Bargaining, compiled by J. A. Twarog, 2020.

7. The US Legal [Электронный словарь] URL: http://definitions.uslegal.com

9. Как правильно сказать «баста»! // Журнал "Коммерсантъ Деньги" №31 от 14.08.2002, стр. 34 [Электронный ресурс] URL: https://www.kommersant.ru/doc/335994

10. Доля занятых в сфере услуг в разных странах мира [Электронный ресурс] URL: https://www.economicdata.ru/economics.php?menu=macroeconomics&data\_type=economics&data\_ticker=ServicesEmploy

11. Калининградские таксисты анонсировали бойкот службы «Яндекс.Go», Сетевое издание "Klops.ru" [Электронный ресурс] URL: https://klops.ru/news/2021-04-16/231873-kaliningradskie-taksisty-anonsirovali-boykot-sluzhby-yandeks-go

**Приложение. Фрагмент глоссария переводческих соответствий в терминогруппах «коллективное трудовое право» и “labor law”:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Американский термин** | **Русский эквивалент / вариант перевода (при отсутствии эквивалента)** | **Вид переводческого соответствия + комментарии** |
| Agency shop | Предприятие с условием обязательных отчислений рабочими в его профсоюз (описательный перевод) | Безэквивалентный термин |
| Arbitration | Трудовой арбитраж | Частичное |
| Bannering | Баннеринг (транслитерация) | Безэквивалентный термин |
| Bargaining agent | Представитель наёмных рабочих, отстаивающий их интересы (описательный перевод) | Безэквивалентный термин |
| Bargaining unit | Сторона коллективных переговоров в лице работников предприятия, представленная избранным профсоюзом (описательный перевод) | Безэквивалентный термин |
| Boycott | Бойкот | Частичное |
| Closed shop | Предприятие с предварительным условием приёма на работу в виде членства в его профсоюзе (описательный перевод) | Безэквивалентный термин |
| Collective bargaining | Коллективные переговоры | Частичное |
| Collective bargaining agreement | Коллективный договор | Частичное |
| General strike | Общая забастовка | Условно полное |
| Gig economy | Гиганомика | Частичное |
| Globalization of economics | Глобализация экономики | Полное |
| Free rider | Работник предприятия, не состоящий в его профсоюзе, но пользующийся результатами его трудов (описательный перевод) | Безэквивалентный термин |
| Labor dispute | Коллективный трудовой спор | Частичное |
| Labor union | Профессиональный союз (профсоюз) | Условно полное |
| Lockout | Локаут | Частичное |
| Mediation and conciliation | Примирительные процедуры | Частичное |
| Strike | Забастовка | Условно полное |
| Social partners (заимствование) | Социальное партнёрство в сфере труда | Безэквивалентный термин |
| Sympathy strike | Забастовка солидарности | Условно полное |
| Unfair labor practice | Недобросовестная трудовая практика (калькирование) | Безэквивалентный термин |
| 1. Union representative  2. International representative | Профсоюзный представитель | Частичное |
| Union shop | Предприятие с условием членства всех рабочих в его профсоюзе (описательный перевод) | Безэквивалентный термин |
| Yellow-dog contract | Жёлтое обязательство (генерализация) | Безэквивалентный термин |
| ZOPA (Zone of Possible Agreement) | Зона коллективных переговоров (конкретизация) | Безэквивалентный термин |