

ТРУДНОСТИ И ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ПРИ ПЕРЕВОДЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Л. А. Борисова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 13 марта 2014 г.

Аннотация: *настоящая статья посвящена исследованию некоторых особенностей англоязычного текста трудового договора, трудностей, с которыми может столкнуться начинающий переводчик при работе с таким текстом, и типичных ошибок, допущенных студентами. Автором выделены три основные группы переводческих ошибок: смысловые, ошибки в переводе терминологии и нарушение норм родного языка. Анализируя студенческие работы, автор преследует, в том числе, дидактические цели и пытается разработать методические рекомендации по обучению переводу текста подобного жанра.*

Ключевые слова: *перевод трудового договора, терминология трудового договора, юридический перевод, переводческие ошибки.*

Abstract: *the article describes some specific features of English employments contracts, emphasizes some challenges a translator may encounter while working on this text and analyzes typical mistakes made by students. The author distinguishes between three main groups of translation mistakes: those connected with rendering the contents of the text, the ones connected with the translation of terminology and incorrect use of the target language (Russian). By analyzing students' translations the author is pursuing didactic goals and is trying to recommend some ways of teaching the translation of employment contract as a genre.*

Key words: *translating an employment agreement, legal translation, terminology in employment contracts, mistakes in translation.*

Договор является одним из самых востребованных жанров для перевода. На сегодняшний день существует множество пособий, обучающих переводу договора, главным образом, такой его разновидности, как договор купли-продажи.

В настоящей статье речь пойдет о специфике перевода трудового договора. Представляется, что в контексте расширения международного сотрудничества и возможности свободного пересечения границ трудовой договор оказывается не менее востребованным для перевода, чем договор купли-продажи, поставки или оказания услуг.

Материалом исследования послужили студенческие работы, присланные на «II Воронежский конкурс переводчиков», который проводился в Воронежском государственном университете в 2012 г. Студенты разных вузов выполняли перевод с английского языка на русский. Анализ студенческих переводов позволяет сделать выводы, которые могут иметь непосредственную дидактическую ценность, поскольку дают возможность преподавателю увидеть слабые места студентов при переводе текстов этой разновидности и, соответственно, разработать комплекс упражнений для формирования необходимых навыков.

Как известно, юридический перевод требует предельной точности. Ошибка в переводе юридического документа может стоить переводчику очень дорого (в том числе в прямом смысле).

Анализ материала исследования позволяет нам говорить о трех разновидностях ошибок, допущенных студентами при переводе трудового договора: это смысловые ошибки, ошибки в переводе терминологии и нарушение норм родного языка. Оговоримся, что в нашей статье мы не ставим своей целью предложить очередную классификацию переводческих ошибок, чему уже посвящено немалое количество работ, равно как и отнести имеющиеся ошибки к какой-либо из категорий, выделяемых тем или иным автором. Мы выделяем эти разновидности ошибок исключительно в прикладных целях, с тем чтобы в перспективе выстроить курс по преподаванию юридического перевода максимально эффективно для студентов.

Рассмотрим каждую группу ошибок и, соответственно, трудностей более подробно.

К первой группе ошибок мы относим, как уже отмечалось, смысловые ошибки. Они могут повлечь наиболее серьезные последствия, в том числе юридические. Неверный выбор переводческого эквива-

лента влечет искажение содержания всего текста или отдельных его частей, нарушение логики текста.

Отдельную трудность при переводе трудового договора составили заголовки пунктов этого документа. Так, непосредственно за представлением сторон следует пункт *Recitals* следующего содержания:

WHEREAS, *Executive is currently employed by the Company and Executive and the Company desire to memorialize the go-forward terms of the employment relationship.*

NOW THEREFORE, *in consideration for Executive's continued employment with the Company, the parties hereto agree as follows:*

Как видно из формулировки самого пункта, он является вводным и предшествует изложению основных условий договора. В этой связи *Recitals* допустимо перевести как *Преамбула, Декларативная часть* или *Общие положения*. Кроме указанных вариантов, студентами были также предложены *Предмет договора, Основные условия контракта, Положение, Содержание*. Ни один из них, на наш взгляд, не может быть использован в качестве аналога англоязычного заголовка, поскольку ни о предмете, ни об основных условиях, ни о содержании трудового договора в *Recitals* речи не идет. Таким образом, каждый из этих заголовков на русском языке (далее – РЯ) прямо противоречит содержанию пункта и нарушает логику документа. Вариант *Положение*, к тому же, требует в русском языке продолжения «о...». Кроме того, так обычно называют отдельный документ, регламентирующий какую-либо процедуру (например, «Положение о персональных данных», «Положение о премировании» и т.п.) В общем, можно заметить, что неправильное определение функции этой части трудового контракта может повлечь нарушение логических связей в тексте.

В числе подпунктов трудового договора, объединенных общим заголовком *Miscellaneous Provisions*, встречаются *Notice, Whole Agreement, Counterparts*. Анализ студенческих переводов показывает, что и здесь наблюдается аналогичная вступительной части ситуация. Многие студенты никак не соотносят переведенный ими заголовок с содержанием самого пункта.

Так, *notice* в контексте *Notices and other communications ... shall be in writing and shall be ... duly given when personally delivered or when mailed...* никак не может быть *Уточнение, Примечание, Замечание* или *Предупреждение*, в первую очередь, по соображениям смысла, во-вторых, по стилистике текста контракта. Любой аналоговый текст договора на русском языке содержит пункт, имеющий приблизительно следующую формулировку: «Все уведомления и сообщения, предусмотренные настоящим Догово-

ром, должны быть оформлены в письменной форме и направлены...». Таким образом, корректным названием пункта *Notice* будет *Уведомления*.

Очередной трудностью для студентов стал заголовок *Whole Agreement*. Пункт с таким названием обычно содержит информацию о том, что все другие договоренности между сторонами не имеют юридической силы и только заключаемый договор содержит весь объем договоренностей. В этой связи можно согласиться с такими вариантами, как *Полный объем договоренностей, Исчерпывающий характер Договора* или *Полнота Договора*, однако крайне странным в рамках документа под названием «Трудовой договор» будет выглядеть пункт, имеющий заголовок *Трудовой договор, Итоговое соглашение, Договор/Соглашение в целом* или просто *Договор*. Элементарный здравый смысл подсказывает, что пункт контракта не может называться *Договор, Соглашение* и, тем более, *Трудовой договор*.

Наконец, пункт *Counterparts* тоже заставил студентов задуматься. Казалось бы, значение слова *counterparts* в контексте *This Agreement may be executed in two or more counterparts, each of which shall be deemed an original...* вполне очевидно, тем более что в русскоязычных договорах есть аналоговое клише «Настоящий Договор составлен в двух (или более) экземплярах, имеющих равную юридическую силу...». Тем не менее проблема возникла, когда студенты взяли для перевода слова *counterpart* эквивалент *копия*, в результате чего появились такие формулировки этого пункта, как «С настоящего Договора может быть снято две или более копий, каждая из которых будет считаться оригиналом...» или «Настоящий Договор может быть выполнен в двух или более копиях, каждая из которых должна считаться оригиналом...». В первом случае мы имеем искажение смысла, во втором же – во-первых, нелогичность (копия <...> должна считаться оригиналом), во-вторых, неверное оперирование значением слова *копия*. В английском языке в этом же самом контексте вместо *counterpart* с успехом используется *copy*. Скорее всего, имеет место интерференция, непонимание разницы значений английского *copy* и русского *копия*. Это становится особенно очевидно, когда студенты переводили текст самого пункта с использованием слова *экземпляр*, а пункт при этом называли *Копии Договора*. Наконец, не иначе как абсурдом мы можем назвать перевод заголовка этого пункта как *Коллеги*. Слово *counterpart* имеет такое значение (*a person or thing holding a position or performing a function that corresponds to that of another person or thing in another place*) [1], однако чем руководствовался студент-переводчик, когда писал про количество экземпляров договора и называл при этом пункт *Коллеги*, непонятно. Точнее, понятно, что студент-переводчик взял

первый предлагаемый словарем Multitran вариант (кстати, с пометкой юр. (ведь текст-то юридический!)) и никак не соотнес его с содержанием пункта, т.е. перевод делался линейно, пословно, по предложениям, а восприятие текста в целом отсутствовало.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что основная проблема студентов заключается в неумении видеть текст целиком, считать именно текст, а не отдельные его элементы: слова, предложения – объектом перевода. Поэтому задача преподавателя – показать жанровую специфику текста на иностранном языке (далее – ИЯ), его композиционные и языковые особенности, привлечь аналоговые тексты на языке перевода (далее – ПЯ), а студенту необходимо научиться видеть структуру текста, соотносить функцию заголовка и самого текста, анализировать значение единиц ИЯ и ПЯ на предмет соответствия их смыслов друг другу.

Еще одна группа ошибок, которые мы бы отнесли к смысловым, связана с переводом числительных. Казалось бы, что может быть проще? Однако студенты склонны забывать важность таких мелочей, как служебные знаки. В результате зарплата работника, составляющая согласно тексту оригинала \$275,000, в тексте перевода превращается в зарплату, равную \$275,000 (что по нормам написания числительных в русском языке обозначает сумму не в 275 тысяч, а скорее, 275 (долларов), хотя обозначать дробную часть с помощью трех нулей после запятой в русской традиции тоже не принято). Но если в числительном, заявленном в переводе на русский язык как \$275,000, еще как-то можно предположить сумму 275 000 (хотя правило перевода служебных знаков никто не отменял), то вариант 275 000 у.е. при всем том, что числительное написано верно, тоже отнюдь не означает, что зарплата работника будет составлять 275 тысяч **долларов США**. В России, действительно, долгое время под у.е. понимали доллары США. Однако с появлением евро ситуация изменилась. Под у.е. с таким же успехом сейчас можно понимать и европейскую валюту. По сути, каждое лицо или каждое предприятие может установить свой курс у.е., который может вообще исчисляться не в валюте, а скажем, в тех или иных товарах. Но для юридического перевода, однако, важно знать, что в 2006 г. в России был принят закон, согласно которому любое упоминание у.е. по отношению к экономическим показателям запрещено. Иными словами, использование этого обозначения в переводе юридических документов однозначно недопустимо. В противном случае ситуация чревата судебными исками на предмет, кто кому сколько должен денег, и в итоге виноватым окажется переводчик.

Наконец, еще одна группа смысловых ошибок была связана с неверной передачей информации, с

точностью до наоборот. Приведем два наиболее иллюстративных примера.

1) *Executive's employment with the Company is for no specified period...*

*Трудовая деятельность Работника в Организации осуществляется в течение **определенного** периода...*

2) *Executive will be working **out of** the Company's office in New York City.*

*Исполнитель должен работать **в офисе** Компании, расположенном **в городе** Нью-Йорк.*

Возможно, эти ошибки были допущены исключительно по невнимательности и не носят системный характер. Настораживает только тот факт, что они, к сожалению, далеко не единичны. Однако какой бы ни была причина этой ошибки переводчика, последствием в данном случае будет исковое заявление. Ведь по тексту перевода работник никакой шероховатости или нестыковки смысла абсолютно не заметит. Представляется, что результатом судебного спора между работником и работодателем станет выплата компенсации переводчиком.

Таким образом, анализ студенческих работ с точки зрения смысловых ошибок наглядно показывает, что при обучении переводу контрактов преподавателю необходимо обращать особое внимание студентов на логику и структуру документа, на передачу прецизионной информации, на необходимость быть предельно внимательным при чтении документа и передаче его содержания.

Как было заявлено в начале статьи, еще одной разновидностью переводческих ошибок является неверный, а точнее, неудачный перевод термина. Иными словами, речь идет о тех случаях, когда содержание термина было в целом понято верно, но подобрать эквивалент в ПЯ, который точен по смыслу и уместен стилистически, переводчику не совсем удалось.

Самым проблемным термином в тексте трудового договора оказался *at-will employment*. Согласно определению Black's Law Dictionary, *at-will employment* «may be terminated at any time, by either the employer or the employee» [2]. Студентами были предложены в общей сложности 11 вариантов перевода данного термина. Среди них есть откровенно калькированные, например, *наем по желанию, работа по желанию, желаемая занятость* и даже *по желанию занятости*. Указанные варианты не только не передают смысл англоязычного термина, но и искажают его, так как у читателя создается впечатление, что работник может выполнять любую работу, какую захочет, если вообще захочет. Варианты *найм на добровольной основе* и *добровольный найм* можно истолковать как подразумевающие отсутствие принуждения со стороны работодателя к заключению трудового договора. Они также не передают значение

термина. *Найм по упрощенной процедуре* обычно применяется к иностранным работникам и связан с оформлением визы и сроками пребывания в стране, поэтому такой переводческий эквивалент тоже не может быть использован. *Свободная занятость* подразумевает, что человек сам решает, будет ли он работать, где, на каких условиях и в какое время, т.е. по сути это *free-lance*. Отчасти можно согласиться с *бессрочным трудоустройством*, так как, действительно, конкретные сроки трудовых отношений не оговариваются, однако компонент значения, связанный с волеизъявлением одной из сторон прекратить трудовые отношения, все-таки недостаточно передан. Наиболее приемлемыми с точки зрения точности передачи значения исходного термина являются *трудоустройство с правом увольнения по желанию одной из сторон* (кстати, предложенный Multitran) и *принцип свободы прекращения трудовых отношений по инициативе одной из сторон*. Безусловно, они уступают англоязычному термину в лаконичности, но вместе с тем обеспечивают максимальную точность и прозрачность смысла.

Другую сложность при переводе вызвали названия руководящих должностей. В тексте оригинала были упомянуты *Chief Operating Officer (COO)* и *Chief Executive Officer (CEO)*, причем в разном контексте:

Executive will report to the Company's President and **Chief Operating Officer**...

...without the prior written approval of the **Chief Executive Officer**, Executive shall not render services...

Были работы, в которых студенты переводили оба термина одинаково: *исполнительный директор* или *генеральный директор*. Из этого следует, что студенты, во-первых, не замечают, что в тексте оригинала фигурируют две разные должности, а во-вторых, происходит искажение фактической информации оригинала, и в итоге работник отчитывается перед одним и тем же лицом и предварительное письменное согласие получает у одного и того же лица, причем здесь уже становится принципиально важно, кто это лицо – исполнительный директор или генеральный директор.

Обратимся к определению вышеуказанных терминов. Согласно Black's Law Dictionary, chief executive officer is «a corporation's highest-ranking administrator, who manages the firm day by day and reports to the board of directors»; chief operating officer is «a manager who supervises a company's day-to-day operations and who usually reports to the chief executive officer» [2]. В русском языке эти две должности будут называться «генеральный директор» и «исполнительный директор» соответственно.

Мы рассмотрели два наиболее иллюстративных примера перевода специальной терминологии, на основании которых можно сделать вывод о том, что

при переводе юридических текстов вообще и контрактов в частности значение терминов должно быть передано максимально точно и ясно; в противном случае возможны смысловые ошибки, чреватые судебными спорами. Таким образом, при обучении студентов важно обратить их внимание на необходимость использования лексикографических источников, особенно одноязычных специальных словарей, справочников и энциклопедий, причем как на ИЯ, так и на ПЯ, чтобы иметь возможность сравнить объем значений терминов в двух языках и прийти к определенному переводческому решению.

Третья группа ошибок, на которую мы бы хотели обратить внимание в рамках настоящей работы, связана с нарушением норм родного языка.

Наиболее показательным примером является перевод предложных словосочетаний *with or without advance notice, with or without cause*. Забывая про то, что в русском языке у существительных есть категория падежа, многие студенты строят переводную фразу по аналогии с английской: *с или без предварительного уведомления, с или без основания/причины*.

Еще одним интересным наблюдением стал перевод аббревиатур. Так, в английском языке названия уже упоминавшихся выше должностей Chief Operating Officer и Chief Executive Officer имеют устоявшиеся сокращения в виде COO и CEO соответственно. Некоторые студенты пошли по такому же пути при переводе и решили, что должность исполнительного директора можно сократить до ИД, а генерального директора – до ГД, а если вдруг в переводе был использован вариант «главный операционный директор», то в сокращении он выглядел как ГОД. Однако студенты совершенно не приняли во внимание тот факт, что в русском языке не принято такое сокращение должностей, что фраза «Работник отчитывается перед ГОД / ГД / ИД» выглядит, мягко говоря, странно. Представляется, что студенты руководствовались принципом: если аббревиатура есть в оригинале, она обязательно должна быть и в переводе, не учитывая целесообразность использования такой аббревиатуры в ПЯ и, в первую очередь, узус ПЯ. Аналогичная ситуация возникла с сокращением *paid time off (PTO)*, из которого некоторые студенты сделали в переводе *оплачиваемый отпуск (ОО)* и фразу «в соответствии с ОО-политикой компании».

Безусловно, примеров нарушения норм родного языка на основе анализа студенческих переводов можно привести еще много, однако это не является целью настоящей статьи. Наша задача как преподавателя состоит в том, чтобы выявить наиболее типичные ошибки и разработать комплекс упражнений, возможно, даже не столько собственно на перевод предложений, сколько на редактирование предложений. Конечно, ошибки, связанные с нарушением норм

родного языка, не приводят к искажению смысла и с точки зрения последствий самые безобидные, однако никто не отменял требование грамотности на родном языке.

Вышеизложенные наблюдения позволяют нам сделать следующие выводы. Ошибки, допущенные студентами при переводе трудового договора, можно условно разделить на три группы: смысловые ошибки, ошибки в переводе терминологии и нарушение норм родного языка. Если неточности в переводе терминологии и нарушение норм родного языка вряд ли способны довести переводчика и стороны до суда, то смысловые ошибки могут стать причиной судебных разбирательств. Анализ ошибок

позволяет преподавателю увидеть слабые стороны студентов и выстроить курс по специальному переводу максимально эффективно, с учетом потенциальных трудностей. Студенты же, в свою очередь, должны учиться принимать взвешенные переводческие решения, уметь критически их осмысливать и объяснять, осознавать ответственность за перевод.

ЛИТЕРАТУРА

1. Электронный словарь Lingvo. – Режим доступа: <http://www.lingvo-online.ru/ru>
2. Black's Law Dictionary / [ed. by Bryan A. Garner]. – 9th ed. – West, 2009. – 1919 p.

Воронежский государственный университет

*Борисова Л. А., кандидат филологических наук,
доцент кафедры теории перевода и межкультурной
коммуникации*

*E-mail: lydiaborisova@mail.ru
Тел.: 8-951-563-76-34*

Voronezh State University

*Borisova L. A., Candidate of Philology, Associate Pro-
fessor of the Translatology and Intercultural Communication
Department*

*E-mail: lydiaborisova@mail.ru
Tel.: 8-951-563-76-34*