

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ОБЪЯВЛЕНИЙ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Р. М. Скорнякова

GENDER ASPECTS OF JOB ADVERTISEMENTS

R. M. Skornyakova

Газетные объявления о трудоустройстве рассматриваются как коммуникативное взаимодействие работодателя и потенциального наемного работника, позволяющее выявить, каким образом работодатель эксплицирует в тексте объявления желаемый пол кандидата на предлагаемую вакансию. Гендерный аспект газетных объявлений о трудоустройстве выражается с помощью лексических, морфологических и словообразовательных средств. Каждое языковое средство представлено несколькими способами, выражающими гендерные характеристики объявлений о найме на работу.

Newspaper job advertisements are regarded as a communicative interaction between the employer and the potential employee, which help to identify the means the employer uses in the advertisement to express their preferences of the gender of the candidates applying for the position. Gender aspects of job advertisements are expressed by lexical, morphological and word formation means. Every linguistic means is represented in several ways expressing gender characteristics of job advertisements.

Ключевые слова: гендерная лингвистика, гендер, гендерные стереотипы, лексические, морфологические, словообразовательные средства.

Keywords: gender linguistics, gender, gender stereotypes, lexical, morphological, word formation means.

В середине XX столетия повышается внимание науки к субъективному, к частной жизни человека в рамках формирующейся антропоцентрической парадигмы. В связи с этим возрастает значение индивидуальных параметров личности, в том числе принадлежность человека к мужскому или женскому полу. Это в свою очередь способствует развитию гендерных исследований в гуманитарных науках, в том числе и в лингвистике.

Одно из основных понятий гендерной лингвистики – гендер – остается неоднозначным с точки зрения подходов к своему определению. В рамках теории социального конструирования гендер понимается как «социокультурный конструкт, связанный с приписыванием индивиду определенных качеств и норм поведения на основе его биологического пола» [2, с. 27]. Следовательно, социоконструктивизм рассматривается как методология гендерных исследований. Гендер с точки зрения социального конструирования связан с такими социальными характеристиками, как возраст, профессия, социальный статус.

В рамках указанного подхода гендерные стереотипы рассматриваются как «один из видов социальных стереотипов, основанный на принятых в обществе представлениях о маскулинном и фемининном и их иерархии» [1, с. 78].

Настоящее исследование посвящено изучению роли объявлений о трудоустройстве в актуализации гендерных стереотипов. Они получили различные терминологические обозначения – объявление о найме на работу, объявление о приеме на работу, объявление о поиске работы. Данный вид объявлений является основным или дополнительным источником найма персонала.

В настоящем исследовании изучаются 500 объявлений о трудоустройстве, размещенные в немецкой газете Die Zeit, которые составляют самостоятельную тематическую рубрику в разделе «Рынок вакансий» (Stellenmarkt). Следует отметить, что указание на пол

вообще встречается в 97 % проанализированных объявлений. В остальных случаях пол претендента на должность остается неясным, так как употребляется нейтральная форма. Таким образом, при обозначении профессии, вакантной должности в объявлениях о приеме на работу реализуются две стратегии – спецификация или нейтрализация признака пола.

Нейтрализация признака пола в объявлениях о найме на работу чаще всего происходит на лексическом уровне за счёт использования наименований профессии или вакантной должности в форме обобщенной номинации [7, с. 353]. **Гендерно-нейтральная форма** представлена целым рядом лексических единиц, например, лексемой *das Personal*, которая имеет собирательное значение рабочего коллектива, ср.: *Gesamtheit von Personen, die bei einem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn in einem Dienstverhältnis stehen und besonders auf dem Gebiet der Dienstleistungen tätig sind* [5, с. 1137] – совокупность лиц, которые работают у одного работодателя или находятся на службе у одного хозяина, особенно в сфере услуг. Поэтому эту лексему можно рассматривать как гендерно-нейтральное обозначение в объявлениях о трудоустройстве, ср.: *Für die Saarland-Klinik suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt ein medizinisches Personal* (Zeit, 2011) – Для клиники в Сааре срочно требуется медицинский персонал.

Лишь в 1 % объявлений о найме на работу в наименовании должности или профессии заявлен либо только мужской, либо только женский пол кандидата. Так, указание на **мужской пол** кандидата содержится в следующем объявлении, ср.: *Zum 01. Juli 2013 suchen wir zur Mitarbeit in unserer Abteilung für Abhängigkeitserkrankungen einen teamfähigen psychologischen Psychotherapeuten* (Zeit, 2013) – До 1 июля 2013 г. для работы в нашем отделении для наркозависимых больных мы ищем психотерапевта, умеющего работать в команде. В этом объявлении указан только мужской пол претендента на должность, что обуслов-

лено, вероятно, спецификой психотерапевтической работы с наркозависимыми больными, требующей выдержки и сил.

Только **женский пол** кандидата указывается в следующем объявлении, ср.: *Der Zweckverband Diakonisches Werk Oberhessen sucht für seine Schwangerberatungsstelle in der Universitätsstadt Marburg zum 1. November 2011 eine Diplompsychologin* (Zeit 2011) – Благотворительная организация Обергессена ищет для своей женской консультации в университетском городе Марбург до 1 ноября 2011 г. дипломированную женщину-психолога. Как видно из этого объявления, женский род в наименовании профессии выражается суффиксом –in. В объявлении предпочтение отдается женщине-психологу, что можно объяснить тем, что речь идет о работе в женской консультации. Следовательно, указание только на женский пол претендента на вакантную должность может быть обусловлено спецификой места работы и будущей профессиональной деятельности, а также функциональными обязанностями.

Столь незначительный процент объявлений о трудоустройстве с указанием только на мужской/женский пол объясняется тем, что с 1980 г. в Германии действует Закон о равноправии мужчин и женщин в сфере профессиональной деятельности, согласно которому работодатель не имеет права обосновывать свой выбор при приеме на работу полом кандидата [8, с. 426].

Наиболее интересными для выявления гендерных особенностей представляются именно объявления о трудоустройстве, в которых содержатся указания на оба пола будущего сотрудника. Для выражения гендерных характеристик в текстах объявлений служат лексические, грамматические и словообразовательные средства, которые в дальнейшем рассматриваются по степени их частотности.

При помощи лексических средств гендерный аспект выражается лексемами, маркирующими пол кандидата на предлагаемую должность. При наличии в объявлении о найме на работу наименований профессии или упоминания самого кандидата на должность, т. е. тех слов, в которых по их грамматической форме можно однозначно определить пол претендента на должность, речь идет об **эксплицитных лексических средствах** выражения гендерных характеристик.

Самым частотным средством (212 объявлений о трудоустройстве или 42 % от их общего количества) для эксплицитного выражения гендерных характеристик на лексическом уровне служит указание на пол специалиста, получившего соответствующее образование, с помощью **одной лексемы с соответствующими суффиксами**, ср.: *Wir suchen eine/n Web-Designer/in. Sie verfügen über eine einschlägige Fach/Hochschulausbildung als Mediengestalter. Sie haben bereits praktische Erfahrungen als Grafik-Designer* (Zeit 2009) – Мы ищем веб-дизайнера. Вы имеете соответствующее среднее специальное/высшее образование веб-дизайнера. Вы уже имеете практический опыт работы в качестве дизайнера-оформителя. В этом объявлении в самом наименовании должности указываются оба пола. Об этом свидетельствуют суффиксы мужского/женского рода –er/in (Web-Designer/in). Далее в тексте объявления о трудоу-

стройстве в наименовании профессии встречается только форма мужского рода: *der Mediengestalter, der Grafik-Designer*. Таким образом, мужской род упоминается три раза, женский род – один раз, что является нарушением гендерного равенства.

Таким образом, в анализируемых объявлениях о приеме на работу особой продуктивностью отличается стратегия двойного наименования лиц, получившая название «метод сплиттинга» (Splitting) [7; 3]. В немецкоязычных текстах объявлений широко используются четыре формы сплиттинга: две полные формы (Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen), сокращенная форма двойного наименования (Kellner/innen), номинации с заглавной буквой I (FilialeleiterIn, BeraterInnen) и с сокращенными уточнителями: m/w Projektmanager (m/w); m/f Verkaufsprofis (m/f).

Наряду с эксплицитными, существуют **имплицитные лексические средства** выражения гендерного аспекта. К ним относятся в частности график работы, предусматривающий полный или неполный рабочий день, необходимость ездить в командировки, условия труда, включающие характеристику рабочего коллектива, места работы и предоставление социальных гарантий.

К личным качествам, актуализируемым в объявлениях о найме на работу, может относиться и внешний вид кандидата на должность, имплицитно сигнализирующий о его половой принадлежности, ср.: *Wir suchen eine attraktive flexible Teilzeitsekretärin für Büroarbeiten sowie für Repräsentationsaufgaben* (Zeit, 2013) – Мы ищем привлекательную гибкую секретаршу на неполный рабочий день для работы в офисе, а также для репрезентативных задач. Объявление содержит указание на внешний вид секретаря офиса *attraktive Teilzeitsekretärin*.

Вторым по частотности языковым средством, выражающим гендерные особенности объявлений о найме на работу, являются **морфологические средства**, так как ни одно наименование профессии или вакантной должности не обходится без артикля или другой морфологической характеристики.

Морфологический уровень в разных языках непосредственно связан с гендерными характеристиками, так как именно на этом уровне в большинстве языков, включая немецкий язык, выражается грамматическая категория рода. Гендерные особенности находят отражение, прежде всего, в таком морфологическом средстве немецкого языка, как **артиклъ**. В немецких объявлениях о найме на работу может фигурировать **неопределенный артиклъ**, выполняющий функцию гендерной категоризации: *ein* – для мужского рода и *eine* – для женского рода. Доля объявлений о трудоустройстве, в которых наименование профессии или вакантной должности употребляется с неопределенным артиклем, составляет 78 % от общего числа проанализированных объявлений, ср.: *Als eine der führenden Kommunikationsagenturen mit dem Schwerpunkt Erneuerbare Energien suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen/eine PR-Berater/in* (Zeit, 2012) – Мы являемся одним из ведущих коммуникационных агентств по направлению возобновляемой энергии. Нам срочно требуется консультант в сфере связей с общественностью. В данном объявлении для выражения гендерных характеристик служат неопре-

деленные артикли: *einen* – мужской род, винительный падеж и *eine* – женский род, винительный падеж, занимающие позицию перед наименованием вакантной должности.

Проведенное исследование показало, что родовая категоризация осуществляется также с помощью определенного артикля, окончаний прилагательных, которые они получают при склонении и которые зависят от родовой категоризации существительного, субстантивированных прилагательных и причастий, которые склоняются как прилагательные, поэтому их форма при склонении также может рассматриваться как морфологическое средство, эксплицирующее гендерные характеристики, согласно «правилу биологического согласования» (Regel der biologischen Kongruenz) [6, с. 4].

Словообразовательные средства выражают гендерные характеристики при помощи словообразовательных суффиксов и полусуффиксов. Так, производные слова могут содержать полусуффиксы *-mann* и *-frau*. Полусуффикс *-mann* является продуктивным частотным полусуффиксом существительных мужского рода, который служит для обозначения лиц по профессии, роду занятий, деятельности [4, с. 300]. Продуктивный частотный полусуффикс *-frau*, характерный для существительных женского рода, служит для обозначения лиц женского пола по роду занятий [4, с. 164]. Ср.: *Wir suchen für den Standort Marburg für einen Einsatz als Entwicklungshelfer/in eine/n Fachmann/frau im Bereich Wasser und Energieeffizienz für die öffentliche Anstalt für Berufsbildung* (Zeit, 2013) – Мы ищем для города Марбург на должность помощника по развитию специалиста в области водоснабжения и энергоэффективности для государственного профессионального образовательного учреждения. В данном объявлении фигурируют производные слова *der Fachmann* и *die Fachfrau*, полусуффикс которых однозначно указывает на половую принадлежность претендента на должность, так как первая лексема обозначает специалиста мужского пола, а вторая – специалиста женского пола.

В объявлениях о трудоустройстве производные слова с данными полусуффиксами могут служить на-

именованием конкретной профессии, ср.: *Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n Bankkauffrau/-mann im Service Kassenführung* (Zeit, 2010) – Срочно требуется кассир для работы в банке женщина/мужчина. Объявление о найме на работу содержит наименование вакантной должности – производные по структуре слова, состоящие из двух компонентов, последним из которых являются лексемы с полусуффиксами *-frau* и *-mann*, свидетельствующие о том, что на это место приглашаются как мужчины, так и женщины. Производные слова с полусуффиксами *-mann/-frau* встречаются в 12 % проанализированных текстов объявлений.

Таким образом, в подавляющем большинстве объявлений о найме на работу в рамках одного текста содержатся указания как на мужской, так и на женский пол потенциального сотрудника, что свидетельствует о стремлении работодателей соблюсти гендерное равенство и предусмотреть равные возможности для мужчин и женщин при приеме на работу.

Указание только на мужской или только на женский пол кандидата на должность, как правило, обусловлено спецификой профессиональной деятельности, места работы, условиями труда.

Гендерный аспект газетных объявлений о трудоустройстве выражается с помощью лексических, морфологических и словообразовательных языковых средств. Каждое языковое средство представлено несколькими способами, выражающими гендерные характеристики. Исходя из частотности употребления в текстах газетных объявлений о найме на работу, самыми распространенными являются лексические средства, представленные наибольшим количеством способов представления.

Стремление женщин активно участвовать в трудовой деятельности немецкого общества, опыт борьбы за равные с мужчинами права во всех сферах общественной жизни находят отражение в объявлениях о трудоустройстве, в которых с помощью различных языковых средств реализуется стремление к соблюдению гендерного равенства.

Литература

1. Воронина О. А. Теория и методология гендерных исследований. М.: МВШСЭН, 2001. 416 с.
2. Кирилина А. В. Гендер: лингвистические аспекты. М.: Институт социологии РАН, 1999. 189 с.
3. Неупокоева А. В. Наименования лиц в типе текста «объявление о приеме на работу» в гендерном аспекте: автореф. дис. ... канд. филол. наук. М.: 2009. 18 с.
4. Словарь словообразовательных элементов немецкого языка / А. Н. Зуев, И. Д. Молчанова, Р. З. Мурясов [и др.]; под рук. М. Д. Степановой. М.: Русский язык, 1979. 536 с.
5. Duden Deutsches Universalwörterbuch. Mannheim; Leipzig; Zürich; Wien: Dudenverlag, 1996. 1816 s.
6. Oelkers S. „Der Sprintstar und ihre Freundinnen“. Ein empirischer Beitrag zur Diskussion um das generische Maskulinum // Muttersprache. № 106. Wiesbaden, 1996. S. 3 – 12.
7. Ortner L. Stellenanzeigen und Geschlecht: Sprachwandel in österreichischen Zeitungen des 20. Jahrhunderts // Sprache – Kultur – Geschichte. Sprachhistorische Studien zum Deutschen. Innsbruck, 1999. S. 351 – 364.
8. Tatsachen über Deutschland. Frankfurt am Main: Societäts-Verlag, 2009. 568 s.

Информация об авторе:

Скорнякова Раиса Михайловна – кандидат филологических наук, доцент кафедры немецкой филологии КемГУ, skorniakova@mail.ru.

Raisa M. Skorniyakova – Candidate of Philology, Assistant Professor at the Department of German Philology, Kemerovo State University.

Статья поступила в редколлегию 29.12.2014 г.