

УДК 8111'276.6

Научная статья

DOI: 10.15593/2224-9389/2024.1.4

Е.В. Волгина, Н.В. Лазовская

Поступила: 19.01.2024

Одобрена: 04.03.2024

Принята к печати: 21.03.2024

Саратовская государственная
юридическая академия,
Саратов, Российская Федерация

КОНЦЕПТ LABOUR В АВСТРАЛИЙСКОМ ЮРИДИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Рассматривается гендерный потенциал правового концепта LABOUR на примере австралийского юридического дискурса. Австралия получила международное признание за обеспечение прав женщин благодаря вкладу в поддержание мира, региональному участию в Совете ООН по правам человека. Тем не менее до сих пор существует гендерный дисбаланс в законодательной сфере Австралии, который выражается в неравенстве женщин по отношению к мужчинам, что особенно явно проявляется в сфере трудового права (Australian Labour Law). Актуальность исследования обусловлена стремлением законодателей нивелировать гендерный дисбаланс в сфере трудоустройства с помощью законодательного инструментария. Цель исследования – определить гендерную специфику австралийского правового концепта LABOUR. Задачи исследования – путем непрерывного просмотра текстов юридической направленности выявить гендерно обусловленные юридические термины, относящиеся к сфере работы по найму; на основе терминологической репрезентации концепта описать концептуальные признаки, характеризующие правовой концепт LABOUR в гендерном аспекте. Анализ материала позволил выделить ряд гендерно обусловленных концептуальных признаков в структуре правового концепта LABOUR: “gender equality in the workplace”, “gender discrimination in the workplace”, “gender victimization in the workplace”, “women’s career development”. Терминологические единицы, входящие в концепт LABOUR, являются составными номинативными единицами, что обеспечивает приращение гендерно-обусловленных смыслов. Гендерная обусловленность терминов, не имеющих структурных маркеров, определялась путем анализа контекста их употребления в юридическом дискурсе. Исследование функционирования терминологического аппарата в дискурсе позволило выделить наиболее значимые концептуальные признаки. Делается вывод о том, что австралийский правовой концепт LABOUR может быть гендерно обусловленным.

Ключевые слова: *термин, терминологическое сочетание, юридический дискурс, концептуальный признак, правовой концепт, гендер, гендерное равенство, гендерная дискриминация, работа по найму.*



Эта статья доступна в соответствии с условиями лицензии / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0).

E.V. Volgina, N.V. Lazovskaya

Saratov State Law Academy,
Saratov, Russian Federation

Received: 19.01.2024

Accepted: 04.03.2024

Published: 21.03.2024

THE CONCEPT OF LABOUR IN AUSTRALIAN LEGAL DISCOURSE: GENDER ASPECT

The gender potential of the legal concept LABOUR is examined using the example of Australian legal discourse. Australia has received international recognition for women's rights through its contribution to peacekeeping and regional participation in the UN Human Rights Council. However, there is still a gender imbalance in the legislative sphere of Australia, which is expressed in the inequality of women in relation to men, which is especially evident in the field of Australian Labor Law. The relevance of the study is due to the desire of legislators to level out the gender imbalance in the field of labour with the help of legislative instruments. The purpose of the study is to determine the gender potential of the Australian legal concept LABOUR. The objectives of the study are to identify, through continuous review of legal texts, gender-specific legal terms related to the field of labour; based on the terminological representation of the concept, describe the conceptual signs that characterize the legal concept LABOUR in a gender aspect. Analysis of the material made it possible to identify a number of gender-based conceptual signs in the structure of the legal concept LABOUR: "gender equality in the workplace", "gender discrimination in the workplace", "gender victimization in the workplace", "women's career development." The terminological units included in the LABOUR concept are composite nominative units, which ensures an increase in gender-based meanings. The gender specificity of terms that do not have structural markers was determined by analyzing the context of their use in legal discourse. The study of the functioning of the terminological apparatus in discourse made it possible to identify the most significant conceptual signs. It is concluded that the Australian legal concept of LABOUR may be gender specific.

Keywords: *term, terminological unit, legal discourse, conceptual sign, legal concept, gender, gender equality, gender discrimination, labour.*

Введение

Одним из ключевых аспектов современного общества является необходимость законодательного урегулирования положения мужчин и женщин, обозначаемое как гендерное равенство. Социальные нормы «задают своеобразную “рамку” принятия социальной информации – «идентификационную матрицу», объясняющую, как вписывается новая информация в когнитивную структуру каждого индивида» [1, с. 158]. Гендер – экстралингвистическая категория, позволяющая проследить динамику изменений в социальном конструировании категорий «мужское»/«женское». Поскольку гендер является неотъемлемым компонентом общения, можно утверждать, что он также представлен в правовом дискурсе [2]. Когнитивно-дискурсивный анализ языковых явлений подразумевает, что «познание и аккумуляция знаний происходят в динамике, в дискурсе» [3, с. 158].

Юридическая терминология, являясь средством правовой коммуникации в обществе, играет ведущую роль в формировании мировоззрения членов данного общества, с одной стороны, и является объектом влияния изменяю-

щихся взглядов на социальной арене, с другой. В центре внимания исследователей находятся проблемы описания правового терминологического концепта.

Цель настоящего исследования состоит в определении гендерной специфики концепта LABOUR на примере австралийского юридического дискурса. Для достижения указанной цели в рамках исследования были решены следующие задачи: выявлены термины и понятия юридического дискурса, связанные с гендером и входящие в смысловую структуру концепта LABOUR; на основании выделенных терминов и понятий определены концептуальные признаки, описывающие гендерный потенциал правового концепта LABOUR.

В рамках исследования были использованы следующие методы: структурно-семантический анализ, когнитивно-дискурсивный анализ, описательный метод, который позволяет интерпретировать эмпирический материал. Эмпирическим материалом настоящей работы послужили терминологические единицы австралийского законодательства, а также терминологические единицы, полученные методом сплошной выборки из текстов юридической направленности. Необходимо отметить, что когнитивно-дискурсивный подход позволяет исследовать формирование профессионально-ориентированных концептов [4].

Теоретической основой исследования явились работы отечественных и зарубежных лингвистов, посвященные: особенностям когнитивной лингвистики (G. Weiss, R. Wodak, А.П. Бабушкин, И.А. Стернин); вопросам юридического дискурса и юридической терминологии (Н.П. Глинская, Г.М. Андреева, Е. Bahar, С.П. Хижняк); проблемам гендерной лингвистики (Е. Monakhova, J. Amanzholova, Е.С. Зиновьева).

Одно из основных положений когнитивной методологии состоит в том, что изучение семантики языковых знаков позволяет описать концептосферу общества [5]. По мнению Е.С. Зиновьевой, лингвистическая интерпретация информации может влиять на экстралингвистические объекты [6].

Обоснование исследования австралийского правового концепта LABOUR в гендерном аспекте

В Австралии гендерное равенство является приоритетным направлением государственной политики в сфере труда. Например, 1984 году был принят Закон о дискриминации по признаку пола, создано Агентство о гендерном равенстве на рабочем месте (WGEA), утверждено право женщин на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, а также одобрена государственная программа противодействия насилию в отношении женщин и детей [7].

В марте 2012 года правительство Австралии внесло в парламент законопроект, призванный дополнить Закон, предоставляющий равные возможности для женщин в рамках трудового законодательства (Equal Opportunity for Women in the Workplace (EOWW) Act). Данные поправки были утверждены парламентом 22 ноября 2012 года. В марте 2023 года парламент принял Законопроект о гендерном равенстве на рабочем месте (с целью сократить разрыв в оплате труда), который внес поправки в Закон о гендерном равенстве на рабочем месте 2012 года.

Тем не менее, несмотря на все законодательные попытки достичь равенства женщин и мужчин, в сфере работы по найму до сих пор сохраняется значительный гендерный дисбаланс. Женщины в Австралии не получают равную оплату с мужчинами за равноценную работу, многие женщины вынуждены увольняться с работы после замужества. В Австралии существует «штраф за материнство» ('motherhood penalty'). Женщины, родившие детей, оказываются в затруднительном финансовом положении по причине укороченного рабочего времени или перерыва в работе. В результате, женщины страдают от сокращения дохода в среднем на 55 % в период первых пяти лет после рождения ребенка. Мужчины, в отличие от женщин, получают «премию за отцовство» в размере примерно 7,3 % [8].

Женщины, у которых есть хотя бы один ребенок, в течение жизни зарабатывают на 2 миллиона австралийских долларов меньше, чем их коллеги-мужчины. В 2019/20 финансовом году медианный баланс женщин в возрасте 65 лет и старше, известный как пенсионное обеспечение, составлял 168 000 австралийских долларов по сравнению с 208 200 австралийских долларов для мужчин [9].

Стремление нивелировать гендерный дисбаланс в обществе с помощью законодательного инструментария позволяет рассмотреть гендерный потенциал австралийского концепта LABOUR с использованием когнитивно-дискурсивного подхода и выявить в его структуре концептуальные признаки, объединяющие термины и терминологические сочетания, описывающие данный концепт с гендерных позиций. Термины отличаются от слов общего языка своим структурным разнообразием и могут быть представлены как универбами, так и поливербными единицами. Исследователи частноотраслевых терминосистем говорят о ведущей роли составных номинативных единиц в терминосистемах английского языка [10].

Гендерный потенциал австралийского правового концепта LABOUR

В целях достижения гендерного равенства в сфере работы по найму в рамках трудового законодательства Австралии решается ряд задач, таких как достижение равноправия между женщинами и мужчинами в сфере труда,

ликвидация гендерной дискриминации на всех уровнях трудовых отношений. Несмотря на то, что результаты переписи населения показывают заметный прогресс в направлении уравнивания прав, все еще есть области, где результаты гендерного равенства не достигнуты, например, в сфере трудового законодательства.

Австралийскими законодателями разработан ряд показателей, по которым определяется гендерное равенство на рабочем месте (*gender equality indicators*). К ним относятся гендерная принадлежность служащих и представителей руководства, финансовое поощрение женщин и мужчин, свободный график работы для трудящихся, имеющих семейные обязанности, а также консультации для служащих по вопросам гендерного равенства [11]. Поправка к Закону о равных возможностях для женщин на рабочем месте 2012 года (*Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Act 2012*) предоставляет работающим женщинам право обращаться в надзорный орган, специально отвечающий за оценку соблюдения закона и содействие равенству женщин на работе. Закон требует от работодателей представлять отчеты, в которых отражены показатели гендерного равенства. В связи с этим в смысловой структуре концепта LABOUR правомерно выделить концептуальный признак “*gender equality in the workplace*”, который объединяет следующие терминологические сочетания: *equal opportunity for women, women's equality at work, equal opportunity practices, equal access to employment (promotion, transfers), equal remuneration for work of equal value, equal remuneration between women and men, gender equality indicators, gender composition of the workforce, gender-balanced workforces, gender composition of governing bodies, gender equality on boards, gender equality strategies, fair work, reduction in the gender pay gap, gender pay gap transparency, gender pay equity in the workplace, remuneration transparency, transparency of pay and benefits, women's enhanced engagement in the workforce, gender-neutral workplace flexibility, equitable division of labour in the home and workplace, equal access for men and women to paid parental leave, equitable sharing of care responsibilities, paid leave to care for family.*

Одной из причин гендерного неравенства в сфере занятости является разделение рабочих мест (*occupational gender segregation*). Женщины и мужчины часто работают в разных отраслях (промышленная сегрегация) и на разных должностях (профессиональная сегрегация). Исторически сложилось так, что отрасли и рабочие места, в которых доминируют женщины (*female-dominated industries and jobs*), оплачиваются гораздо ниже, чем те, где преобладают мужчины (*male-dominated industries and jobs*). В результате пенсионные накопления женщин гораздо ниже пенсионного баланса мужчин. Доходы мужчин, как правило, превышают доходы женщин, и эта разница частично объясняется большей вероятностью того, что женщины будут работать на низкооплачиваемых должностях (*lower paid occupations and industries*). Хотя

разрыв в пенсионном обеспечении сокращается, женщины в Австралии по-прежнему выходят на пенсию с меньшими пенсионными сбережениями, чем мужчины, так как нынешняя система не учитывает опыт женщин на рабочем месте [12]. Профессиональными сферами, в которых задействованы женщины, остаются здравоохранение, образование, социальная помощь. Профессиональной средой, где задействованы мужчины, являются строительство, горнодобывающая промышленность, электроэнергетика и производство [13]. Дискриминация приводит к снижению доходов женщин. Женщины также берут на себя основную ответственность за неоплачиваемый труд по воспитанию ребенка и уходу за членами семьи, поэтому, даже когда они занимаются оплачиваемым трудом, у них есть дополнительная работа, за которую женщины не получают финансового вознаграждения [14]. Гендерная политика трудового законодательства Австралии направлена на признание неравного положения женщин в вопросах трудоустройства и условий труда. Таким образом, в смысловой структуре концепта LABOUR правомерно выделить концептуальный признак “gender discrimination in the workplace”, который объединяет следующие терминологические сочетания: *female-dominated industries, male-dominated industries, imbalance in unpaid care and domestic work for women, imbalance in paid work between men and women, superannuation coverage gap, gender discrepancy in superannuation coverage, gender gap in superannuation savings, gender pay gap, inequality in income, industrial segregation, occupational segregation, gendered segmentation of the workforce, barriers to women's participation, barriers to women in the mining industry, unequal gender ratio, occupational gender segregation, unfair dismissal, single-gender industry, gendered representation, like-for-like pay gaps, by-level pay gaps between women and men, organisation-wide pay gap, segregated occupations, women's economic disadvantage, feminised low-paid jobs, gendered labour market.*

Поправки налагают на работодателей позитивную обязанность принимать меры для предотвращения сексуальных домогательств по признаку пола. В организациях, где мужчины составляют большинство, случаи сексуальных домогательств в отношении женщин встречаются намного чаще. В результате именно женщины становятся объектами виктимизации. Причины, обуславливающие данное положение дел, можно свести к следующим: неравное гендерное представительство на рабочем месте; начальство, состоящее в основном из мужчин; женщины, выполняющие «нетрадиционные» роли. Поправки представляют собой переход от подхода, основанного на реагировании, к подходу, который ориентирован на предотвращение подобного поведения [15]. В связи с этим мы выделяем концептуальный признак “gender victimization in the workplace”, объединяющий следующие терминологические сочетания: *workplace sexual harassment, harassment on the ground of sex or discrimination, abusive working conditions, offensive comments*

about a woman's physical appearance, women's occupational safety and health, rape and sexual violence in the workplace, workplace victimization of women, disadvantaged women, protected attributes at work, paid family and domestic violence leave, unlawful sex discrimination, sex-based harassment, hostile work environments on the ground of sex, acts of victimization on the ground of sex, unlawful sexual harassment.

Еще одной сферой, где имеет место гендерное неравенство, являются высокопоставленные должности и карьерный рост. Представительство женщин в советах директоров в 2023 году осталось на том же уровне, что и в 2022 году, на уровне 34 %, и очень немногие организации (13 %) поставили перед собой цель увеличить этот показатель [16]. Исследования указывают, что трудности, с которыми сталкиваются женщины из-за совмещения работы и неоплачиваемого ухода за членами семьи, могут стать причиной профессионального угасания. В результате женщины занимают должности, которые не соответствуют их высокому профессиональному уровню, либо вынуждены работать на невыгодных для них условиях [17]. Таким образом, в структуре концепта LABOUR мы выделяем концептуальный признак “women's career development”, который объединяет следующие терминологические сочетания: *women in the labour force, growth in women's labour force participation, barriers to workforce participation faced by women with young children, women's representation on boards, women's leadership in rural communities, the representation of women in the Parliament, women at senior levels in the public and private sectors, women's involvement in politics and on boards, barriers that reduce women's participation at senior levels in public, representation of women on government boards and decision-making bodies.*

Концептуальные признаки, которые были выделены в структуре концепта LABOUR, позволяют сделать вывод о том, что австралийский правовой концепт LABOUR может быть обусловлен гендерной социальной системой.

Заключение

Исследование гендерного потенциала австралийского правового концепта LABOUR позволило установить концептуальные признаки, характеризующие данный концепт как гендерно маркированный: “gender equality in the workplace”, “gender discrimination in the workplace”, “gender victimization in the workplace”, “women's career development”.

Терминологическая репрезентация концептуальных признаков отражает процесс приращения гендерно-нейтральных или гендерно-обусловленных смыслов. Приращение смысла происходит за счет поливербной (составной) структуры терминологической единицы, а также раскрывается в правовом дискурсе (текстах юридической направленности).

Терминологическая репрезентация отражает гендерное содержание концепта LABOUR и его концептуальную организацию и реорганизацию с помощью изменения старых и появления новых терминологических номинативных единиц в результате изменений в гендерной политике трудового законодательства Австралии.

Список литературы

1. Андреева, Г.М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления / Г.М. Андреева. – М.: НОУ ВПО МПСИ, 2009. – 160 с.
2. Monakhova, E. Linguistic means of reflecting gender-related changes in modern society (exemplified by English-language newspapers advertisements [Электронный ресурс] / E. Monakhova, E. Yurieva, J. Amanzholova. – URL: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2023/26/e3sconf_uesf2023_08004.pdf (дата обращения: 10.09.2023).
3. Глинская, Н.П. Терминологическая репрезентация юридических концептов в дискурсе Верховного Суда США / Н.П. Глинская // Вестник Моск. гос. лингвист. ун-та. – 2015. – № 6(717). – С. 158–169.
4. Weiss, G. Critical Discourse Analysis. Theory and Interdisciplinarity / G. Weiss, R. Wodak. – L.: Palgrave Macmillan, 2003. – 321 p.
5. Бабушкин, А.П. Когнитивная лингвистика и семасиология / А.П. Бабушкин, А.П. Стернин. – Воронеж: РИТМ, 2018. – 229 с.
6. Зиновьева, Е.С. Лингвистические средства дискурсивной репрезентации маскулинности и феминности / Е.С. Зиновьева // Филологические науки в МГИМО. – 2019. – № 4(20). – С. 30–39.
7. The Workplace Gender Equality Act 2012 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/women/programs-services/economic-security/the-workplace-gender-equality-act-2012> (дата обращения: 2.09.2023).
8. Children and the Gender Earnings Gap, Treasury Round Up, October 2022 [Электронный ресурс] / E. Bahar [et al.]. – URL: <https://treasury.gov.au/sites/default/files/2022-11/p2022-325290-children.pdf> (дата обращения: 3.10.2023).
9. Australia Gender Bias Costs Economy \$80 Billion, Taskforce Says [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-23/australia-gender-bias-costs-economy-80-billion-taskforce-says> (дата обращения: 2.10.2023).
10. Хижняк, С.П. Эквивалентные полилексемные термины как специфическое явление англоязычной юридической терминологии / С.П. Хижняк // Мир лингвистики и коммуникации: электрон. науч. журнал. – 2023. – № 71. – С. 93–105.
11. Australia's Gender Equality Scorecard [Электронный ресурс]. – URL: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/WGEA_Gender_Equality_Scorecard_2022-23_0.pdf (дата обращения: 2.10.2023).
12. Women's economic security in retirement [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.wgea.gov.au/publications/womens-economic-security-in-retirement> (дата обращения: 12.10.2023).

13. National Strategy to Achieve Gender Equality | Discussion Paper [Электронный ресурс]. – URL: https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/national-strategy-gender-equality-discussion-paper_0.pdf (дата обращения: 7.11.2023).

14. 10 Causes of Gender Inequality [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.humanrightscareers.com/issues/causes-gender-inequality/> (дата обращения: 3.10.2023).

15. Changes to Federal Sex Discrimination Laws [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.equalopportunity.sa.gov.au/discrimination/discrimination-laws/interstate-discrimination-laws/changes-to-federal-sex-discrimination-laws> (дата обращения: 8.10.2023).

16. WGEA Gender Equality Scorecard 2022-23 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-equality-scorecard#:~:text=How+ver%2C%20the%20gender%20pay%20gap,gender%20pay%20gap%20of%2031.8%25> (дата обращения: 2.10.2023).

17. Hegewisch, A. The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries [Электронный ресурс] / A. Hegewisch, J. Gornick. – URL: <https://stonecenter.gc.cuny.edu/files/2011/05/gornick-the-impact-of-work-family-policies-on-womens-employment-a-review-of-research-from-oecd-countries-2011.pdf> (дата обращения: 2.10.2023).

References

1. Andreeva G.M. Sotsial'naiia psikhologiiia segodnia: poiski i razmyshleniia [Social psychology today: Searches and reflections]. Moscow, Moscow Psychological and Social Institute, 2009, 160 p.

2. Monakhova E., Yurieva E., Amanzholova J. Linguistic means of reflecting gender-related changes in modern society (exemplified by English-language newspapers advertisements). Available at: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2023/26/e3sconf_uesf2023_08004.pdf (accessed 10.09.2023).

3. Glinskaia N.P. Terminologicheskaia reprezentatsiia iuridicheskikh kontseptov v diskurse Verkhovnogo Suda SShA [Terminological representation of legal concepts in the US Supreme Court discourse]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta*, 2015, no. 6 (717), pp. 158–169.

4. Weiss G., Wodak R. Critical discourse analysis. Theory and interdisciplinarity. London, Palgrave Macmillan, 2003, 321 p.

5. Babushkin A.P., Sternin A.P. Kognitivnaia lingvistika i semasiologiiia [Cognitive linguistics and semasiology]. Voronezh, RITM, 2018, 229 p.

6. Zinov'eva E.S. Lingvisticheskie sredstva diskursivnoi reprezentatsii maskulinnosti i feminnosti [Linguistic means of discursive representation of masculinity and femininity]. *Filologicheskie nauki v MGIMO*, 2019, no. 4 (20), pp. 30–39.

7. The Workplace Gender Equality Act 2012. Available at: <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/women/programs-services/economic-security/the-workplace-gender-equality-act-2012> (accessed 02.09.2023).

8. Bahar E et al. Children and the gender earnings gap, treasury roundUp, October 2022. Available at: <https://treasury.gov.au/sites/default/files/2022-11/p2022-325290-children.pdf> (accessed 03.10.2023).

9. Australia gender bias costs economy \$80 Billion, Taskforce says. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-23/australia-gender-bias-costs-economy-80-billion-taskforce-says> (accessed 02.10.2023).

10. Khizhniak S.P. Ekvipolentnye polileksemnye terminy kak spetsificheskoe iavlenie angloiazыchnoi iuridicheskoi terminologii [Equipollent polylexemic terms as a specific phenomenon of the English legal terminology]. *Mir lingvistiki i kommunikatsii*, 2023, no. 71, pp. 93 – 105.

11. Australia's Gender Equality Scorecard. Available at: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/WGEA_Gender_Equality_Scorecard_2022-23_0.pdf (accessed 02.10.2023).

12. Women's economic security in retirement. Available at: <https://www.wgea.gov.au/publications/womens-economic-security-in-retirement> (accessed 12.10.2023).

13. National strategy to achieve gender equality. Discussion Paper. Available at: https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/national-strategy-gender-equality-discussion-paper_0.pdf (accessed 07.11.2023).

14. 10 Causes of gender inequality. Available at: <https://www.humanrightscareers.com/issues/causes-gender-inequality/> (accessed 03.10.2023).

15. Changes to Federal Sex Discrimination Laws. Available at: <https://www.equal-opportunity.sa.gov.au/discrimination/discrimination-laws/interstate-discrimination-laws/changes-to-federal-sex-discrimination-laws> (accessed 08.10.2023).

16. WGEA Gender Equality Scorecard 2022-2023. Available at: <https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-equality-scorecard#:~:text=However%2C%20the%20gender%20pay%20gap,gender%20pay%20gap%20of%2031.8%25> (accessed 02.10.2023).

17. Hegewisch A., Gornick J. The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries. Available at: <https://stone-center.gc.cuny.edu/files/2011/05/gornick-the-impact-of-work-family-policies-on-womens-employment-a-review-of-research-from-oecd-countries-2011.pdf> (accessed 02.10.2023).

Сведения об авторах

ВОЛГИНА Елена Валерьевна
e-mail: volginalena@rambler.ru

Кандидат филологических наук, доцент, доцент кафедры иностранных языков, Саратовская государственная юридическая академия (Саратов, Российская Федерация)

About the authors

Elena V. VOLGINA
e-mail: volginalena@rambler.ru

Cand. Sc. (Philology), Associate Professor, Foreign Languages Department, Saratov State Law Academy (Saratov, Russian Federation)

ЛАЗОВСКАЯ Наталья Владимировна

e-mail: *lazovskaya.natalia@gmail.com*

Natalia V. LAZOVSKAYA

e-mail: *lazovskaya.natalia@gmail.com*

Кандидат филологических наук, доцент кафедры иностранных языков, Саратовская государственная юридическая академия (Саратов, Российская Федерация)

Cand. Sc. (Philology), Associate Professor, Foreign Languages Department, Saratov State Law Academy (Saratov, Russian Federation)

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Вклад авторов равноценен.

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Волгина, Е.В. Концепт LABOUR в австралийском юридическом дискурсе: гендерный аспект / Е.В. Волгина, Н.В. Лазовская // Вестник ПНИПУ. Проблемы языкознания и педагогики. – 2024. – № 1. – С. 42–52.

Please cite this article in English as:

Volgina E.V., Lazovskaya N.V. The concept of LABOUR in Australian legal discourse: gender aspect. *PNRPU Linguistics and Pedagogy Bulletin*, 2024, no. 1, pp. 42–52 (*In Russian*).