

**УДК 37.013 (063)**

**Марія Петрушкевич, докторка філософських наук, доцентка**  
Національний університет «Острозька академія», Україна

## **ВИКЛИКИ «ДРУГОЇ ЗМІНИ» ДЛЯ ВИКЛАДАЧОК ЗВО У ВОЄННИЙ ЧАС**

**Maria Petrushkevych, PhD, Associate Professor**  
National University of Ostroh Academy, Ukraine

## **CHALLENGES OF THE «DOUBLE BURDEN» FOR WOMEN TEACHERS IN INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION IN WARTIME**

Поняття «другої зміни» виникає у 20 ст. в зв'язку із розширенням публічних соціальних ролей для жінок таких, як публічна оплачувана праця, та впровадженням феміністичного та гендерного аналізу, як методів осмислення суспільних процесів. Фактично, «друга зміна» - це подвійне навантаження, якого зазнає людина виконуючи покладені на неї надлишкові обов'язки. Це явище найчастіше стосується жінок, які після науково-технічної революції, винайдення конвеєрного виробництва та суфражистського руху, отримали оплачувану роботу у приватній та державній сферах. Значною мірою така ситуація стала можливою і завдяки новим соціально-філософським ідеям які, наприклад, вербалізувалися в марксизмі, щодо звільнення жінок за рахунок їх виходу на ринок оплачуваної праці.

Але реальна ситуація була зовсім іншою: повернувшись додому жінка не звільнялася від своїх «традиційних» обов'язків, що склалися в патріархальній картині світу, на неї покладалася лєвова частина хатніх обов'язків, які входили до неоплачуваної роботи. Соціальні очікування і до сьогодні мало змінилися, на жінку покладається більше відповідальності за хатню роботу, навіть якщо вона має однаковий оплачуваний робочий день із своїм партнером в сім'ї.

Феномен «другої зміни» і полягає в тому, що збільшення оплачуваного робочого часу не призвело до відповідного зменшення неоплачуваного. Чоловіки не збільшили своєї частки неоплачуваної роботи настільки, наскільки жінки збільшили свою частку оплачуваної (Sirgianni S., Negrey S., 2000). За даними з відкритих джерел, а також за Звітом про розвиток людства в середньому 31% свого часу жінки витрачають на неоплачувану працю, в той час як чоловіки – 10% часу.

Така виключена з виробництва «невидима» праця не лише є неоплачуваною, а й ще часто знецінюється як у публічній сфері, так і на приватному рівні. Наприклад, Індіра Хірвей зазначає, що хатня робота за звичай лягає на плечі жінок (Hirway I., 2015).

Всі ці обставини спричинюють гендерний розрив в оплаті праці: витрачаючи значно більше часу за чоловіків на хатню роботу та догляд за членами сім'ї, за даними ООН, жінки втрачають можливості професійного вдосконалення а, відповідно, і можливості на ринку праці.

Українське суспільство, залишаючись значною мірою патріархальним, підтримувало всі ці тенденції. Чи змінилася ситуація з початком повномасштабної війни Росії проти України в лютому 2022 р.? У сфері вищої освіти жінки працюють на рівних у приватних та державних академіях та університетах. Крім аудиторного навантаження мають і додаткові види робіт такі, як розробка методичних матеріалів, підвищення рівня кваліфікації, наукова робота на інші.

Воєнний час загострив та оголив ті проблеми, які мали жінки викладачки у системи вищої освіти. Тут доречно говорити про воєнні виклики, які умовно можна поділити на академічні та позаакадемічні.

Щодо академічного навантаження це:

- Дистанційне навчання, яке вимагає додаткових матеріалів для студентів та додаткового часу для підготовки до аудиторних занять;
- Навчання з урахуванням повітряних тривог, відсутності світла чи Інтернету. Ці виклики потребують гнучкості та варіативності завдань для навчання, записування відеолекцій, розробки додаткових методичних матеріалів. Усе це вимагає витрати додаткового позааудиторного часу.

На позаакадемічне навантаження впливають:

- Навчання дітей шкільного віку вдома (дистанційне навчання) під час якого жінки займаються менеджментом навчального процесу для дитини, організацією робочого місця, перевіркою домашніх завдань. Усе це вимагає додаткових фізичних ресурсів та часу;
- Відсутність/скорочення можливості відвідувати дітям дошкільні навчальні заклади. Обмежена робота дитячих садків вимагає додаткових часу та ресурсів, що найчастіше покладається на жінку;
- Обслуговуюча та менеджерська праця, яка традиційно вважається домашньою, залишається жіночим обов'язком;
- Волонтерство в якому працюючі жінки беруть участь на рівних з чоловіками.

Всі ці виклики, обставини та навантаження в короткостроковій та довгостроковій перспективах можуть призвести до таких ймовірних наслідків: зниження якості роботи, зокрема, і якості викладання, швидке професійне вигорання, психологічні зміни. В такій ситуації програє ціла галузь вищої освіти, знижується якість надання освітніх послуг, а також жінки змушені вибирати між добробутом членів сім'ї та участю в науково-

технічних розробках та дослідженнях. Втрата здоров'я жінками та відмова від додаткових джерел прибутку негативно впливають на дітей та державу загалом.

Щодо заходів, що можуть змінити цю ситуацію вважаємо потрібно зупинитися на двох моментах: по-перше, посилити відповідальність за недотримання норм чинного законодавства щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на ринку праці. По-друге, активізувати державну політику щодо коригування соціальних ролей між подружжям, оскільки виховання та догляд за дітьми і домашня робота є обов'язком обох батьків.

**Перелік використаної літератури:**

1. Hirway, Indira (March 2015). Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications. *Indian Journal of Labour Economics* 58 (1): 1–21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3
2. Sirianni, Carmen; Negrey, Cynthia. Working Time as Gendered Time. *Feminist Economics*. P. 59–76. doi:10.1080/135457000337679