

# Stereotypy dotyczące absencji chorobowej pracowników a zatrudnialność

Małgorzata Striker

*Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Uniwersytet Łódzki*

Stereotypy funkcjonujące na rynku pracy stanowią istotny czynnik kształtujący poziom zatrudnialności. Jednym z obszarów funkcjonowania takich stereotypów jest absencja pracownicza. Kobiety i osoby starsze zaliczane są do pracowników, których zatrudnienie będzie skutkowało dla pracodawcy wyższymi wskaźnikami absencji i wyższymi kosztami pracy. Celem artykułu jest próba określenia trafności stereotypów w wybranej organizacji dotyczących zróżnicowania absencji ze względu na wiek i płeć pracowników na podstawie badań empirycznych przeprowadzonych w przedsiębiorstwie produkcyjnym zatrudniającym ok. 1500 pracowników. W badaniach wykorzystano zarówno informacje pochodzące z systemu ewidencji czasu pracy, jak i wyniki badań ankietowych, w których wzięło udział ok. 500 pracowników badanej firmy. Otrzymane wyniki wskazują na nieznacznie wyższy poziom absencji kobiet i osób po pięćdziesiątym roku życia. Jednocześnie wskazują, że wbrew panującym stereotypom grupą o stosunkowo wysokim poziomie absencji są młodzi pracownicy w wieku do 29 lat.

**Słowa kluczowe:** pomiar absencji, zatrudnialność, stereotypy na rynku pracy.

## Wprowadzenie

Stereotypy funkcjonujące na rynku pracy stanowią istotny czynnik kształtujący poziom zatrudnialności. Szczególnie dotyczy to grup społecznych uznawanych w tych stereotypach za gorszych pracowników, których zatrudnienie dla pracodawców wiąże się z wyższymi kosztami. Jednym z obszarów funkcjonowania takich stereotypów jest absencja pracownicza. W powszechnie panującym przekonaniu kobiety i osoby starsze zaliczane są do pracowników, których zatrudnienie będzie skutkowało dla pracodawcy wyższymi wskaźnikami absencji i co za tym idzie wyższymi kosztami pracy.

Zatrudnialność (*employability*) jest zjawiskiem wielowymiarowym, które może być rozpatrywane z wielu perspektyw (Frączkiewicz-Wronka, Marzec, 2012). W perspektywie makroekonomicznej uwaga koncentrowana jest na roli i zadaniach państwa w walce z bezrobociem i dążeniu do utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia. W podejściu indywidualistycznym istotą zatrudnialności jest potencjał jednostki do bycia zatrudnionym, który jest określony przez różne jej cechy. Początkowo zwracano przede wszystkim uwagę na stosunkowo bierne dopasowanie kompetencji pracownika do wymogów stanowiska pracy. Współcześnie podkreśla się aktywną rolę każdego w kreowaniu własnego, indywidualnego poziomu zatrudnialności (Marzec, 2010). W podejściu opartym na kompetencjach, C.M. Van der Heijde i B.I.J.M. Van der Heijden, zatrudnialność jest zdefiniowana jako „zdolność stałego utrzymywania, zdobywania lub tworzenia pracy, dzięki optymalnemu wykorzystaniu posiadanych przez jednostkę kompetencji zawodowych” (za: Marzec, 2010, s. 130).

Istotnym czynnikiem wpływającym na zatrudnialność zarówno w ujęciu makroekonomicznym, jak i indywidualistycznym są stereotypy. Kształtują one dyskryminacyjne zachowania pracodawców, ograniczając w ten sposób poziom zatrudnialności określonych grup społecznych postrzeganych jako gorsi pracownicy, np. kobiety, osoby starsze, osoby niepełnosprawne (Janowska, 2010; Stelmach, 2005).

Początkowo stereotypy traktowane były jako negatywne przekonania na temat osób należących do innych grup, wiązały się z uprzedzeniami wobec nich i były najczęściej postrzegane jako fałszywe. Współcześnie odrzuca się negatywny aspekt stereotypów i wskazuje się, że przekonania na temat osób należących do poszczególnych grup społecznych „mogą, ale nie muszą być fałszywe, negatywne i niezmiennie”. Niekoniecznie też muszą wiązać się z uprzedzeniami oraz dyskryminacją. Zmiana podejścia do stereotypów i odrzucenie wstępnego założenia o ich fałszywości otworzyły nowy obszar badań – weryfikację trafności funkcjonujących stereotypów. W większości wypadków ta weryfikacja jest obciążona dość poważnymi błędami i ograniczeniami wynikającymi z niejednoznaczności cech pojawiających się w stereotypach: leniwy, racjonalny, opiekuńczy. Badania naukowców opierają się przede wszystkim na pytaniu o postawy (Schneider, 1999).

Z tego punktu widzenia absencja pracownicza należy do stosunkowo nielicznych zjawisk społecznych, których obiektywny pomiar jest możliwy. Da się zatem zbadać trafność funkcjonujących stereotypów na temat wyższej absencji kobiet i pracowników 50+, co stanowi cel niniejszego artykułu.

## Stereotypy na temat absencji pracowniczej kobiet i osób starszych

W powszechnym odczuciu społecznym zatrudnienie kobiet i osób starszych wiąże się dla pracodawcy z wyższym ryzykiem absencji chorobowej. W stosunku do kobiet wskazuje się na zagrożenie związane z zajściem w ciążę i długotrwałym zwolnieniem lekarskim, w odniesieniu do osób starszych z przekonaniem o większej podatności na choroby.

Wyniki prowadzonych badań empirycznych dotyczących wyższego poziomu absencji wśród kobiet nie są jednoznaczne: część badań wskazuje na wyższą absencję kobiet, część podkreśla brak takiego zróżnicowania, a są również i takie doniesienia, w których absencja mężczyzn jest wyraźnie wyższa niż kobiet (Beblo, Ortlieb, 2012). Badania prowadzone przez European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) potwierdzają, że kobiety częściej niż mężczyźni korzystają ze zwolnień (Eurofound, 2010). Z drugiej strony badania OECD (2007) wskazują, że wyniki zależą od państwa, w którym prowadzone są badania. Są kraje, w których te różnice są dość wysokie (Szwecja, Norwegia, Finlandia, Dania, Szwajcaria, Luksemburg, Słowacja) i takie, w których poziom absencji kobiet jest prawie taki sam jak mężczyzn (Wielka Brytania, Niemcy, Austria, Kanada, Portugalia, Włochy, Polska).

Niejednoznaczność wyników badań może również wynikać z doboru prób badawczych, np. różnych warunków pracy badanych kobiet i mężczyzn, które mogą zniekształcać uzyskiwane wyniki. Badania prowadzone wśród osób zatrudnionych w tym samym miejscu pracy najczęściej wskazują na niewielkie różnice w absencji pomiędzy kobietami a mężczyznami (Bekker, Croon, Bressers, 2005).

Według autorów badań nad zróżnicowaniem absencji ze względu na płeć obserwowane różnice wynikają przede wszystkim z kulturowych uwarunkowań kształtujących łączenie ról i obowiązków domowych oraz zawodowych kobiet i mężczyzn, a także z tego, czy kobiety i mężczyźni w taki sam, czy odmienny sposób reagują na stosowane przez pracodawców regulacje, takie jak zmniejszenie wynagrodzenia, zagrożenie zwolnieniem z pracy, niższa ocena okresowa czy presja społeczna (Beblo, Ortlieb, 2012). Dodatkowo autorki uważają, że stereotypy wskazujące, iż kobiety są dłużej nieobecne w pracy z powodu choroby prowadzą do dyskryminacji kobiet i powstrzymywania się pracodawców od ich zatrudniania. Stereotypy te wzmacniane są również przez próbę wyjaśnienia wyższej absencji – naukowcy najczęściej wskazują na okoliczności związane z życiem prywatnym, podwójnym obciążeniem pracą zawodową i prowadzeniem domu, większym skoncentrowaniem kobiet na rodzinie niż pracy zawodowej. Podobnego zdania na temat

mechanizmów powstawania stereotypów są J. Bosak i S. Szczesny (2011), które podkreślają znaczenie typowych ról społecznych, ukształtowanych kulturowo.

W badaniach (Cohen, Kirchmeyer, 2005) prowadzonych wśród pielęgniarek pochodzenia żydowskiego, muzułmańskiego i chrześcijańskiego, pracujących w izraelskich szpitalach, wyraźny był wpływ kultury i religii na decyzje dotyczące nieobecności w pracy. Obserwowano inny poziom absencji wśród kobiet o podobnych cechach demograficznych: ten sam wiek, taka sama liczba dzieci, taki sam status rodzinny, ta sama organizacja i rodzaj zajmowanego stanowiska. Z kolei A. Scheridan (2004) zwraca uwagę na kulturowe czynniki kształtujące poziom absencji wśród mężczyzn, wskazując na kluczowe znaczenie funkcjonującego dość powszechnie przekonania, że choroba jest oznaką słabości, a mężczyźni powinni pracować długo i nie korzystać ze zwolnień lekarskich.

W odniesieniu do osób starszych na rynku pracy na podstawie analizy wyników badań R. McCann i S.A. Keaton (2013) wyróżnili sześć obszarów, w których funkcjonują stereotypy starszych i młodszych pracowników: (1) pamięć i zdolność uczenia się (starsi pracownicy mają słabszą pamięć i wolniej się uczą), (2) technologia (starsi pracownicy boją się nowinek technicznych i wolniej dostosowują się do nich), (3) kondycja fizyczna (starsi pracownicy są słabsi fizycznie, częściej chorują, w związku z tym mają wyższe wskaźniki absencji), (4) wydajność – starsi pracownicy są mniej wydajni i pracują wolniej), (5) elastyczność – starsi pracownicy są mniej elastyczni i bardziej ostrożni w pracy, (6) lojalność – starsi pracownicy są bardziej lojalni, mają lepsze nastawienie do pracy i wyższy poziom zaangażowania. Weryfikacja empiryczna nie potwierdziła prawdziwości twierdzeń, że starsi pracownicy postrzegani są jako ci, którzy chorują częściej niż ich młodszy koledzy.

## Metodyka badań i charakterystyka miejsca prowadzenia badań

Przygotowując badania dotyczące zarządzania absencją w polskich przedsiębiorstwach, autorka przeprowadziła kilkanaście wywiadów z kierownikami liniowymi i wyższego stopnia w różnych organizacjach: dwóch bankach, trzech urzędach samorządu terytorialnego, publicznym szpitalu i czterech zakładach produkcyjnych. Większość respondentów podzielała przekonanie, że „lepiej zapobiegać niż leczyć” i wyrażali oni zdanie, że „problem absencji powinien być rozwiązywany już w procesie rekrutacji”. „Powszechnie wiadomo, że kobiety i starsi pracownicy chorują częściej, najmniejsza absencja jest przecież wśród mężczyzn do 50. roku życia”. Respondenci zwracali uwagę przede wszystkim na wzorce kulturowe, które główną odpowiedzialność za utrzymanie rodziny nakładają na mężczyznę, co powoduje, że rzadko korzysta on ze zwolnień lekarskich, żeby nie obniżyć swoich zarobków i być dobrze ocenianym przez pracodawcę. Kobiety, nie

mając tak silnej presji, częściej korzystają ze zwolnień lekarskich. Oczywistym było również, że osoby starsze z przyczyn naturalnych chorują częściej niż młodsze. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można więc założyć, że wśród tych menedżerów dość mocno zakorzeniony jest stereotyp kobiety częściej niż mężczyzna nieobecnej w pracy oraz częściej chorującego pracownika 50+. Jak przyznawali sami respondenci, wpływa to na podejmowane przez pracodawców decyzje o mniej chętnym zatrudnieniu kandydatów należących do tych grup. Stereotypy związane z przewidywaną przez pracodawców absencją mają więc wpływ na poziom zatrudnialności i mogą prowadzić do dyskryminacji już na etapie przyjęcia do pracy.

Te przesłanki spowodowały, że jednym z celów analizy problemów związanych z zarządzaniem absencją stała się próba zbadania trafności stereotypów dotyczących zróżnicowania absencji ze względu na wiek i płeć pracowników w tej organizacji. Na poziom absencji wpływa duża liczba czynników, najczęściej związanych z miejscem pracy i jego otoczeniem, dlatego też badania porównujące zróżnicowanie absencji ze względu na płeć i wiek pracownika postanowiono przeprowadzić na podstawie danych pochodzących z jednego przedsiębiorstwa. Charakter pracy, warunki zatrudnienia, kultura organizacyjna i otoczenie zewnętrzne będą zbliżone dla wszystkich zatrudnionych tam osób.

W badaniach wykorzystano dwa źródła informacji. Pierwsze to dane z systemu ewidencji czasu pracy, prowadzonego przez wybranego pracodawcę, zawierające informacje na temat płci, wieku, stażu pracy i liczby dni nieobecności w pracy z tytułu choroby własnej wszystkich zatrudnionych pracowników. Drugim źródłem informacji była ankieta przeprowadzona wśród wszystkich pracowników badanego przedsiębiorstwa na początku października 2014 r. Jej celem było poznanie opinii pracowników na temat nieobecności w pracy. Do analizy na potrzeby niniejszego artykułu wykorzystano odpowiedzi na pytania dotyczące deklarowanych przez pracowników zachowań absencyjnych. Ankieta w formie papierowej była rozdana wszystkim pracownikom, którzy byli obecni w pracy. Otrzymano 506 wypełnionych kwestionariuszy.

Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwie produkcyjnym, prowadzonym w formie spółki kapitałowej z kapitałem polskim. Badana organizacja zatrudnia ok. 1500 pracowników wyłącznie na podstawie pełnoetatowych umów o pracę. Od dwóch lat zatrudnienie stopniowo wzrasta (od grudnia 2012 r. zwiększyło się o ok. 300 osób). Z uwagi na charakter prowadzonej działalności wśród zatrudnionych dominują mężczyźni (1073 osoby, 73% ogółu zatrudnionych). Średnia wieku wynosi 35,5 lat. Szczegółowe informacje o strukturze pracowników ze względu na płeć i wiek zawarte są w tabeli 1. Zatrudnienie jest dość stabilne, a przeciętny staż pracy w tej firmie wynosi 6,12 lat. Ponad 85% osób zatrudnionych jest na stanowiskach produkcyjnych, pozostałe pracują w administracji.

**Tabela 1. Struktura pracowników w badanej firmie według wieku i płci  
(stan na 30.09.2014)**

Wiek	Liczba kobiet	% kobiet	Liczba mężczyzn	% mężczyzn	Liczba ogółem	%
do 29 lat	68	17,2	461	43,0	529	36,0
30-39 lat	162	40,9	344	32,1	506	34,4
40-49 lat	128	32,3	164	15,3	292	19,9
powyżej 50 lat	38	9,6	104	9,7	142	9,7
ogółem	396	100,0	1073	100,0	1469	100,0

Źródło: opracowanie własne.

## Wyniki badań z systemu ewidencji czasu pracy

Z uwagi na sezonowość absencji chorobowej do analizy danych z systemu ewidencji czasu pracy wykorzystano informacje dotyczące roku 2013. Spośród osób zatrudnionych we wrześniu 2014 r. wybrano wszystkich pracowników, którzy przepracowali w badanym przedsiębiorstwie cały 2013 rok. Byli to więc pracownicy o dość stabilnym zatrudnieniu, a na poziom analizowanej absencji nie miały wpływu decyzje dotyczące zakończenia pracy. Grupa badawcza liczyła 1017 osób. Podobnie jak w całej firmie dominowali mężczyźni (70,1%). Wyższy był przeciętny staż pracy (8,5 roku) oraz średni wiek pracowników (38 lat). Szczegółowe informacje o strukturze wybranej do analizy grupy pracowników ze względu na płeć i wiek zawarte są w tabeli 2.

**Tabela 2. Struktura według wieku i płci badanej grupy zatrudnionych**

Wiek	Liczba kobiet	% kobiet	Liczba mężczyzn	% mężczyzn	Liczba ogółem	%
do 29 lat	26	8,9	211	29,3	237	23,3
30-39 lat	128	43,2	292	40,5	420	41,3
40-49 lat	107	36,1	132	18,3	239	23,5
powyżej 50 lat	35	11,8	86	11,9	121	11,9
ogółem	296	100,0	721	100,0	1017	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Analizując wyniki dotyczące zróżnicowania absencji chorobowej ze względu na płeć, można stwierdzić, że różnice nie są znaczące (tabela 3). Podobny odsetek kobiet i mężczyzn w roku 2013 nie korzystał ze zwolnień lekarskich (odpowiednio

63,9% i 66,2%). Nieznaczne różnice widoczne są w długości trwania nieobecności: więcej mężczyzn korzystało z krótkich zwolnień (trwających do dwóch tygodni), z kolei większy odsetek kobiet był na zwolnieniach trwających powyżej miesiąca.

**Tabela 3. Struktura zatrudnionych według płci i czasu trwania absencji chorobowej w 2013 r.**

Liczba dni absencji chorobowej	Liczba kobiet	% kobiet	Liczba mężczyzn	% mężczyzn
brak absencji chorobowej (0 dni)	189	63,9	477	66,2
od 1 do 5 dni roboczych	20	6,8	64	8,9
od 6 do 10 dni roboczych	20	6,8	54	7,5
od 11 do 15 dni roboczych	16	5,4	34	4,7
od 16 do 20 dni roboczych	12	4,1	26	3,6
powyżej 20 dni roboczych	39	13,2	66	9,2
razem	296	100,0	721	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wbrew obiegowym opiniom, że najdłużej chorują kobiety i osoby po 50. roku życia, w badanej firmie wśród 10 pracowników najdłużej nieobecnych z powodu choroby zdecydowanie dominują mężczyźni i osoby poniżej 50. roku życia (tabela 4).

**Tabela 4. Pracownicy z najwyższym poziomem absencji chorobowej w 2013 r.**

Płeć	Wiek	Poziom absencji chorobowej (% nominalnego czasu pracy)
M	42	87,7
M	56	80,8
M	63	54,8
K	38	54,4
M	35	54,4
M	59	49,4
M	28	48,7
K	28	47,9
M	27	47,9
M	45	47,9

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy średniego czasu trwania nieobecności ze względu na wiek i płeć wynika, że poziom absencji kobiet w większości grup wiekowych (z wyjątkiem 40–49 lat) jest wyższy niż mężczyzn (tabela 5). W obydwu grupach układa się w kształt litery u: jest wyższy dla młodszych pracowników (do 29 lat), później maleje i powyżej 50. roku życia zaczyna rosnąć. Główną przyczyną długoterminowych zwolnień lekarskich kobiet była choroba w okresie ciąży. W roku 2013 dotyczyło to jednak tylko 15 osób. Analizując zróżnicowanie długości absencji chorobowej ze względu na płeć i wiek pracowników, zdecydowano więc dodatkowo przeanalizować nieobecności kobiet z wyłączeniem zwolnień przypadających w okresie ciąży. Wyłączenie zwolnień lekarskich przypadających w okresie ciąży zdecydowanie zmienia rozkład absencji kobiet. Jej poziom najniższy jest wśród kobiet do 29 roku życia i stopniowo rośnie wraz z wiekiem. We wszystkich grupach wiekowych jest niższy lub taki sam jak mężczyzn. Szczegółowe informacje na temat średniej liczby dni absencji chorobowej zawarte są w tabeli 5.

**Tabela 5. Średnia liczba dni absencji chorobowej w 2013 r. według płci i wieku zatrudnionych**

Wiek respondentów	Średnia liczba dni absencji chorobowej w 2013 r. dla:		
	kobiet (bez zwolnień w okresie ciąży)	kobiet (łącznie ze zwolnieniami w okresie ciąży)	mężczyzn
do 29 lat	4,15	15,96	7,99
30–39 lat	5,42	10,54	5,45
40–49 lat	6,35	7,30	8,02
powyżej 50 lat	11,71	11,71	11,58
ogółem	6,54	10,19	7,40

Źródło: opracowanie własne.

## Wyniki badań ankietowych

Uzupełnieniem danych pochodzących z systemu ewidencji czasu pracy w badanym przedsiębiorstwie były badania ankietowe, przeprowadzone wśród wszystkich pracowników na przełomie września i października 2014 r. Z uwagi na uwarunkowania organizacyjne zdecydowano się na przeprowadzenie ankiety papierowej w miejscu pracy. Poziom zwrotu ankiet był na poziomie 40% obecnych



w dniach badania pracowników. Około 3% kwestionariuszy było niekompletnych. Ostatecznie w analizach uwzględniono 506 odpowiedzi. Wśród badanych większość stanowili mężczyźni (362 osoby, 71,5% ogółu respondentów), reprezentowane były wszystkie grupy wiekowe. Szczegółowe informacje o strukturze respondentów ze względu na płeć i wiek zawarte są w tabeli 6.

**Tabela 6. Struktura respondentów według wieku i płci ankietowanych pracowników**

Wiek	Liczba kobiet	% kobiet	Liczba mężczyzn	% mężczyzn	Liczba ogółem	%
do 29 lat	21	14,6	153	42,3	174	34,4
30–39 lat	59	41,0	112	30,9	171	33,8
40–49 lat	50	34,7	56	15,5	106	20,9
powyżej 50 lat	14	9,7	41	11,3	55	10,9
ogółem	144	100,0	362	100,0	506	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na charakter działalności badanego przedsiębiorstwa wśród respondentów dominowały osoby z wykształceniem średnim (43,9%). Staż pracy był dość zróżnicowany, najmniejszą grupę stanowiły osoby pracujące krócej niż rok (14,8%). Respondenci najczęściej zajmowali stanowiska produkcyjne (78,1%), najmniejszą grupę stanowili kierownicy (20 osób, 4% ogółu respondentów). Szczegółowe informacje o strukturze respondentów ze względu na wykształcenie, staż pracy i zajmowane stanowisko zawarto w tabeli 7.

**Tabela 7. Struktura ankietowanych według wykształcenia, stażu pracy i zajmowanego stanowiska**

Cecha	Liczba ankietowanych	% ogółu
Wykształcenie:		
podstawowe	10	2,0
zawodowe	126	24,9
średnie	222	43,9
wyższe	143	28,3
brak odpowiedzi	5	1,0
Staż pracy w badanej firmie:		
do 1 roku	75	14,8
od 1 do 5 lat	150	29,6

Cecha	Liczba ankietowanych	% ogółu
Staż pracy w badanej firmie:		
od 6 do 10 lat	171	33,8
powyżej 10 lat	108	21,3
brak odpowiedzi	2	0,4
Stanowisko:		
produkcyjne	395	78,1
administracyjne	81	16,0
kierownicze	20	4,0
brak odpowiedzi	10	2,0

Źródło: opracowanie własne.

Spośród odpowiedzi dotyczących absencji pracowniczej w badanym przedsiębiorstwie na potrzeby niniejszego artykułu analizie poddano te, które dotyczyły nieobecności z powodu choroby. Odpowiedzi na większość pytań nie były zróżnicowane ze względu na wiek i płeć pracowników. Prawie wszyscy pracownicy (427 respondentów, 84,4%) deklarują, że unikają nieobecności ze względu na formalne kary, które się z nią wiążą: obniżenie wynagrodzenia, brak premii, gorsza ocena przełożonego. Zarówno kobiety jak i mężczyźni nie uważają się za niezastąpionych (ogółem 407 osób, 80,7% kobiet i 78,2% mężczyzn). Nieco większy odsetek mężczyzn (41%) niż kobiet (32,4%) uważa, że absencja świadczy o braku profesjonalizmu. Mężczyźni również trochę częściej niż kobiety (odpowiednio 45,5% mężczyzn i 32,4% kobiet) unikają nieobecności, żeby dać dobry przykład innym pracownikom. Odpowiedzi zarówno kobiet jak i mężczyzn były dość silnie spolaryzowane w odniesieniu do stwierdzenia „unikam nieobecności z uwagi na poczucie obowiązku względem kolegów lub firmy” – „zdecydowanie lub raczej tak” (53%), „zdecydowanie lub raczej nie” (44%).

Większe różnice zaobserwowane zostały w odniesieniu do czterech stwierdzeń: (1) zdarza mi się przyjść do pracy pomimo choroby lub innej okoliczności usprawiedliwiającej nieobecność, (2) zdarza się, że rezygnuję ze zwolnienia lekarskiego, (3) zdarza się, że zamiast zwolnienia lekarskiego wykorzystuję urlop wypoczynkowy, (4) zdarza się, że korzystam ze zwolnienia lekarskiego, kiedy nie jestem chory/chora. Szczegółowy rozkład odpowiedzi ze względu na płeć i wiek pracowników przedstawiono w tabeli 8. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarują, że przychodzą do pracy pomimo choroby, rezygnują ze zwolnienia lekarskiego lub wykorzystują zamiast zwolnienia urlop wypoczynkowy. Wyraźniejsze są różnice w odpowiedziach ze względu na wiek pracowników. Osoby młode (do 29 lat) zdecydowanie rzadziej niż pracownicy starsi deklarują, że przychodzą do pracy pomimo

choroby, rezygnują ze zwolnienia lekarskiego i wykorzystują zamiast zwolnienia urlop wypoczynkowy. W ankiecie znalazło się również dość kontrowersyjne pytanie dotyczące korzystania ze zwolnień lekarskich w sytuacji, kiedy pracownik nie jest chory. Chociaż wyniki odpowiedzi na to pytanie były zgodne z oczekiwaniami autorki, to widoczne są jednak różnice w udzielanych odpowiedziach. Mężczyźni i osoby do 29 roku życia częściej przyznają się do tego, że zdarza im się korzystać z takich zwolnień.

**Tabela 8. Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących zachowań absencyjnych**

Odniesienie do stwierdzenia	Struktura odpowiedzi w % według:					
	płci respondentów		wieku respondentów			
	kobiety	mężczyźni	do 29 lat	30–39 lat	40–49 lat	od 50 lat
Zdarza mi się przyjść do pracy pomimo choroby lub innej okoliczności usprawiedliwiającej nieobecność						
często	33,79	27,9	26,29	35,63	30,56	17,65
rzadko	46,9	49,45	43,43	50	50	58,82
nigdy	18,62	22,65	30,29	13,79	19,44	23,53
Zdarza się, że rezygnuję ze zwolnienia lekarskiego						
zdecydowanie tak	41,38	28,73	18,86	40,23	31,48	45,1
raczej tak	41,38	42,27	40,57	44,25	43,52	43,14
raczej nie	12,41	17,96	26,29	9,77	14,81	9,8
zdecydowanie nie	3,45	8,84	12	2,87	10,19	0
Zdarza się, że zamiast zwolnienia lekarskiego wykorzystuję urlop wypoczynkowy						
zdecydowanie tak	45,52	31,49	25,14	41,38	35,19	47,06
raczej tak	38,62	43,92	45,71	44,25	38,89	35,29
raczej nie	11,72	15,75	20	9,2	18,52	7,84
zdecydowanie nie	2,07	7,73	8,57	4,02	4,63	7,84
Zdarza się, że korzystam ze zwolnienia lekarskiego, kiedy nie jestem chory/chora						
zdecydowanie tak	0	1,38	2,86	0	0	0
raczej tak	0,69	3,04	5,71	0	1,85	0
raczej nie	11,72	14,36	13,71	13,79	14,81	11,76
zdecydowanie nie	85,52	80,66	77,14	85,63	83,33	82,35

\* w tabeli nie uwzględniono odpowiedzi „nie mam zdania”, dlatego wyniki procentowe w poszczególnych grupach nie zawsze sumują się do 100%.

Źródło: opracowanie własne.

## Podsumowanie

Celem artykułu była próba zweryfikowania trafności funkcjonujących stereotypów dotyczących absencji chorobowej kobiet i osób starszych w wybranym przedsiębiorstwie. Na rynku pracy są one dość silnie zakorzenione i wpływają na poziom zatrudnialności osób należących do tych dwóch grup społecznych. Przeprowadzone badania w odniesieniu do wybranej organizacji tylko częściowo potwierdziły funkcjonujące stereotypy.

W odniesieniu do kobiet wyższa absencja chorobowa spowodowana jest przez zwolnienia lekarskie przypadające w okresie ciąży. Warto podkreślić, że dotyczyła ona 15 kobiet (co stanowi 5% ogółu badanych pracownic). Zwolnienia z tego powodu nie spowodowały, że kobiety te były osobami o najwyższym poziomie absencji w badanej firmie. Długo chorują również mężczyźni, a struktura według wieku i płci osób z najwyższym poziomem absencji odpowiada strukturze ogółu zatrudnionych. Odsetek pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich nie różnił się znacząco dla kobiet i mężczyzn.

W odniesieniu do zróżnicowania absencji chorobowej ze względu na wiek zarówno wśród mężczyzn jak i wśród kobiet wyraźnie widać, że jest ona wyższa wśród młodszych pracowników (do 29 roku życia) i starszych (50+).

Przeprowadzone badania ankietowe nie wykazały istotnych różnic w opiniach w zależności od płci respondentów, chociaż należy podkreślić, że kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarują, że rezygnują ze zwolnień lekarskich i korzystają z urlopu wypoczynkowego zamiast zwolnienia. Wśród grup wiekowych zróżnicowanie odpowiedzi było nieco większe. Szczególną uwagę należy zwrócić na odpowiedzi osób młodych (do 29 roku życia), które rzadziej niż pozostali pracownicy deklarują, że przychodzą do pracy kiedy są chore, rzadziej rezygnują ze zwolnień lekarskich, nie wykorzystują na chorowanie urlopu wypoczynkowego, ale jednocześnie w przeciwieństwie do pozostałych grup wiekowych deklarują, że korzystają ze zwolnień, kiedy nie są chore. Nie oznacza to, że są grupą najzdrowszych pracowników, ich wskaźniki absencji są wyższe niż osób w wieku 30–50 lat.

Podsumowując, można stwierdzić, że otrzymane wyniki wskazują na nieznacznie wyższy poziom absencji kobiet i osób po 50. roku życia. Jednocześnie pokazują, że te grupy pracowników częściej unikają zwolnień lekarskich, rezygnując z nich, przychodząc do pracy w czasie choroby, wykorzystując urlopy wypoczynkowe. Wbrew panującym stereotypom, grupą o stosunkowo wysokim poziomie absencji są młodzi pracownicy w wieku do 29 lat. Należy jednak podkreślić, że sformułowane wnioski można odnieść wyłącznie do badanej organizacji i nie powinny one być uogólniane.

## Bibliografia

- Beblo, M., Ortlieb, R. (2012). Absent from work? The impact of household and work conditions in Germany. *Feminist Economics* 18(1), 73–97.
- Bekker, M.H.J., Croon, M.A., Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work and Stress*, 19(3), 221–237.
- Bosak, J., Sczesny, S. (2011). Gender Bias in Leader Selection? Evidence from a Hiring Simulation Stud. *Sex Roles*, 65, 234–242.
- Cohen, A., Kirchmeyer, C. (2005). A Cross-Cultural Study of the Work/Nonwork Interface among Israeli Nurses. *Applied Psychology: An International Review*, 54(4), 537–567.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2010). *Absence from work*. Pobrano 18 lutego 2014 z: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911039s/tn0911039s.htm>
- Frączkiewicz-Wronka, A., Marzec, I. (2012). Rozwój zatrudnialności pracowników w organizacjach publicznych. W: A. Stabryła, K. Woźniak (red.), *Determinanty potencjału rozwoju organizacji*. Kraków: Mfiles.pl., 215–226.
- Janowska, Z. (2010). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWE.
- Marzec, I. (2010). Zatrudnialność jako czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia i sukcesu na współczesnym rynku prac. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1(6), 127–138.
- McCann, R., Keaton, S.A. (2013). A Cross Cultural Investigation of Age Stereotypes and Communication Perceptions of Older and Younger Workers in the USA and Thailand. *Educational Gerontology*, 39, 326–341.
- OECD, (2007). Sick-Related Absences from Work. In: *Society at a Glance 2006: OECD Social Indicators*, OECD Publishing. [http://dx.doi.org/10.1787/soc\\_glance-2006-27-en](http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2006-27-en)
- Schneider, D.J. (1999). Współczesne badania nad stereotypami: niedokończone zadanie. W: C.N. Macrae, Ch. Stangor, M. Hewstone (red.), *Stereotypy i uprzedzenia*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 335–367.
- Sheridan, A. (2004). Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions to Men's Absence from Part-Time Work. *Gender, Work and Organization*, 11(2), 207–225.
- Stelmach, W. (2005). *Ciemne strony kierowania*. Warszawa: Placet.

## Summary

### Stereotypes about Employee Absenteeism and Employability

Stereotypes functioning in the labor market are an important determinant of the level of employability. One of the areas of operation of such stereotypes is employee absenteeism. People over 50 years old are among the employees whose employment will lead to higher rates of absenteeism and higher labor costs. The purpose of this article is verification of the accuracy of stereotypes about diversity of absence due to the age and gender of employees on the basis of empirical research carried out in company employing approximately 1,500 people. In the research two data collection techniques were used: analysis of records of working time, containing the following information: date of employment, age, gender, the standard working time, absences and their formal causes and the survey (the paper questionnaire was given to all employees). The results indicate a slightly higher level of absence of women and men over 50 years old. At the same time they show that, contrary to stereotypes, the group with a relatively high level of absences are young workers under the age of 29.

**Keywords:** measuring absence, employability, stereotypes in the labor market.

## Резюме

### Стереотипы, касающиеся нетрудоспособности по болезни и трудоустройство

Стереотипы, функционирующие на рынке труда, являются важным фактором, развивающим трудоустройство. Одним из таких функционирующих стереотипов, является нетрудоспособность по болезни. Женщины и люди старшего возраста причисляются к такой группе, которая для работодателей будет характеризоваться более высокими показателями нетрудоспособности по болезни и более высокими расходами на оплату труда. Целью статьи является попытка определить правильность стереотипов в выбранной организации, касающуюся разнообразия отсутствия на работе из-за болезни с учётом возраста и пола работников на основе эмпирических исследований, которые были проведены в фирмах, занимающих около 1500 работников. В исследованиях использовано как информации из таблиц труда, так и результаты анкетных исследований, в которых приняло участие 500 человек

данной фирмы. Полученные результаты свидетельствуют о незначительном росте отсутствия на работе женщин и людей в возрасте свыше 50 лет. Одновременно исследования показывают, что вопреки существующим стереотипам, основную группу работников, нетрудоспособных по болезни, составляют молодые люди в возрасте до 29 лет.

**Слова-ключи:** измерение нетрудоспособности, трудоустройство, стереотипы на рынке труда.

### **Dr Małgorzata Striker**

Adiunkt w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego. W pracy naukowej wykorzystuje kilkunastoletnie doświadczenie w zarządzaniu organizacjami. Jej zainteresowania koncentrują się wokół dwóch głównych zagadnień – wykorzystania instrumentów controllingu personalnego w praktyce oraz zarządzania w ochronie zdrowia. Dodatkowo uczestniczy w prowadzonych badaniach naukowych z zakresu zmian zachodzących na rynku pracy związanych z pokoleniem Y i wykorzystania e-learningu w edukacji dorosłych.