

Z SZACUNKU DLA JĘZYKA, Z DBAŁOŚCI O PRECYZJĘ NAUKOWĄ – JAK TŁUMACZYĆ NA JĘZYK POLSKI TERMIN ‘PRESENTEEISM’?

FOR THE SAKE OF LINGUISTIC AND SCIENTIFIC APPROPRIATENESS – HOW TO TRANSLATE ‘PRESENTEEISM’ INTO POLISH WITH RESPECT TO THE LANGUAGE AND PARTICULAR CARE OF SCIENTIFIC PRECISION?

Od około połowy lat 90. ubiegłego wieku, w Stanach Zjednoczonych i Europie Zachodniej zjawisko prezentyzmu cieszy się coraz większym zainteresowaniem badaczy i praktyków z zakresu m.in. medycyny, psychologii, ekonomii i zarządzania. Również w Polsce pojawiły się doniesienia na ten temat. Większość polskich publikacji dotyczących prezentyzmu to artykuły popularnonaukowe, ukazujące się głównie w różnego rodzaju portalach internetowych. Opracowania naukowe są natomiast nieliczne i relatywnie nowe (głównie z kilkunastu ostatnich miesięcy).

W związku z powyższym chcielibyśmy poruszyć dwie istotne kwestie – językową i definicyjną. Zainteresowanie zjawiskiem jest ze wszech miar słuszne, natomiast nie jest zasadne – naszym zdaniem – stosowanie słowa ‘prezenteizm’. Termin ten został zapożyczony z języka angielskiego (choć jego źródłosłów jest łaciński), w którym wspomniane zjawisko zyskało nazwę ‘presenteeism’, zgodną z zasadami słowotwórstwa w tym języku (od słowa ‘presentee’, określającego osobę obecną w danym miejscu i czasie). Łatwo więc zauważyć analogię między angielskim ‘presenteeism’ a ‘absenteeism’, jednak stworzenie analogicznej formy w języku polskim jest sprzeczne z obowiązującymi regułami poprawności językowej.

Co prawda zdarza się spotkać w polskich czasopiśmie spolszczoną wersję angielskiego słowa ‘absenteeism’, tj. ‘absentyzm’ – do określenia nieobecności w pracy z powodu choroby – jednak w naszej tradycji najczęściej stosuje się słowo ‘absencja’ (z łac. *absentia* – nieobecność). Stworzenie terminu ‘prezencja’ (obecność) poprzez językową analogię do ‘absencja’ (nieobecność) wydaje się atrakcyjne, lecz używanie go do określenia obecności w pracy mimo choroby nie jest możliwe ze względu na ugruntowane już znaczenie tego pojęcia („wygląd i sposób zachowania się jakiejś osoby, zwykle atrakcyjny i elegancki”) [1].

Z kolei słowo ‘prezenteizm’ jest dość niefortunnym spolszczeniem. W języku polskim nie funkcjonuje przyrostek słowotwórczy -eizm, lecz -izm (jeśli poprzedza go samogłoska) lub -yzm (jeśli poprzedza go spółgłoska). Przyrostek ten stosuje się w przypadku tworzenia rzeczowników abstrakcyjnych o etymologii obcojęzycznej, do nazwania pojęć naukowych, doktryn filozoficznych, politycznych, kierunków w sztuce itp. Jeśli założyć, że tematem słowotwórczym jest prezent (bazując na łac. *praesentia* – obecność), zjawisko powinno być określane jako ‘prezentyzm’, a nie ‘prezenteizm’. Słowo to funkcjonuje już jednak w języku polskim i zgodnie z definicją ze „Słownika języka polskiego” oznacza „kierunek we współczesnej metodologii badań historycznych negujący możliwość poznania obiektywnej prawdy historycznej” lub „sposób interpretacji historii polegający na przenoszeniu problemów i zjawisk właściwych współczesności na przeszłość” [2].

Stosowanie jednego terminu do określenia dwóch różnych zjawisk może w pewnym stopniu komplikować sytuację. Historiografia jest jednak dziedziną na tyle odległą od psychologii, medycyny czy zarządzania, że nie powinno dochodzić do pomyłek i nie ma potrzeby tworzenia nowego słowa. W naszym odczuciu, ‘prezentyzm’ – intuicyjnie – brzmi lepiej, bardziej „po polsku”, jest również łatwiejszy w wymowie niż ‘prezenteizm’. Jest również stworzone zgodnie z zasadami słowotwórstwa języka polskiego. Zwracamy się więc z gorącą prośbą do Szanownych Koleżanek i Kolegów – pracowników naukowych – o stosowanie w kolejnych publikacjach formy ‘prezentyzm’.

Inna kwestia, na którą chcielibyśmy zwrócić uwagę, odnosi się do definicji prezentyzmu. W polskich opracowaniach pojęcie to często definiowane jest jako nieefektywna obecność w pracy, zwłaszcza w sytuacji problemów zdrowotnych [3,4]. I choć rzeczywiście w wielu przypadkach choroba może prowadzić do ob-

niżonej produktywności (efektywności, wydajności) pracownika, to nie jest to bezwzględna lub jedyną konsekwencją ani choroby samej w sobie, ani prezentyzmu. Często w badaniach, szczególnie amerykańskich [5], stawia się znak równości między prezentyzmem a obniżeniem produktywności pracownika. W wielu publikacjach anglojęzycznych dotyczących produktywności zmniejszonej z powodu choroby używa się jednak sformułowania 'productivity loss', nie wprowadzając w ogóle słowa 'presenteeism' [6].

Zmiana poziomu produktywności pracowniczej może nastąpić na skutek wielu różnych czynników, związanych zarówno ze stanem psychofizjologicznym jednostki (np. stresem, zmęczeniem, nastrojem), jak i jej otoczeniem (np. brakiem odpowiednich środków i narzędzi do pracy). Zawężanie katalogu przyczyn spadku produktywności wyłącznie do sytuacji choroby jest więc nieuzasadnione. Postulujemy więc, żeby ustalić jedną, ogólnie obowiązującą definicję prezentyzmu.

W naszej opinii warto wzorować się na dorobku badaczy europejskich, którzy stosują ten termin do opisu sytuacji, w której pracownik (pracobiorca) przychodzi do pracy (świadczy pracę), choć odczuwa jakieś dolegliwości zdrowotne [7]. W związku z powyższym proponujemy definiować 'prezentyzm' jako obecność w pracy mimo

choroby lub – dla zachowania szerszego kontekstu – jako obecność w pracy mimo doświadczania problemów zdrowotnych. W ten sposób można bowiem uniknąć błędu utożsamiania zjawiska obecności w pracy mimo choroby z jego skutkiem (dodajmy, że jednym z wielu możliwych) w postaci obniżenia poziomu produktywności.

Warto zauważyć, że obecność w pracy mimo choroby czy problemów zdrowotnych może mieć również pozytywne skutki [8]. Nieuprawniona wydaje się więc nadmierna pejoratywizacja prezentyzmu poprzez ograniczanie go do obniżenia produktywności. Proponowana przez nas definicja umożliwia bardziej wnikliwe badanie przyczyn, korelatów, modyfikatorów i konsekwencji zjawiska, a tym samym – uzyskanie szerszej perspektywy i dokładniejszego obrazu rzeczywistości.

Agata Wężyk
Dorota Merecz

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera / Nofer Institute of Occupational Medicine, Łódź, Poland
Zakład Psychologii Zdrowia i Pracy / Department of Health and Work Psychology

Autorka do korespondencji / Corresponding author:
Agata Wężyk, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi,
Zakład Psychologii Zdrowia i Pracy, ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź,
e-mail: awezyk@imp.lodz.pl

PODZIĘKOWANIA

Autorki serdecznie dziękują dr hab. Katarzynie Wyrwas – kierownikowi Poradni Językowej w Instytucie Języka Polskiego na Uniwersytecie Śląskim – za pomoc i konsultację merytoryczną z zakresu językoznawstwa.

PIŚMIENNICTWO

1. Słownik języka polskiego PWN [Internet]. Prezencja [cytowany 4 maja 2015]. Adres: <http://sjp.pwn.pl/szukaj/prezencja.html>
2. Słownik języka polskiego PWN [Internet]. Prezentyzm [cytowany 4 maja 2015]. Adres: <http://sjp.pwn.pl/slowniki/prezentyzm.html>
3. Malińska M.: Prezenteizm – zjawisko nieefektywnej obecności w pracy. *Med. Pr.* 2013;64(3):439–447, <http://dx.doi.org/10.13075/mp.5893.2013.0037>
4. Zakrzewska K.: Zjawisko prezenteizmu w miejscu pracy – badanie pilotażowe. *Pielęg. Zdrow. Publiczne* 2013;3(1):37–44

5. Schultz A.B., Chin-Yu C., Edington D.W.: The cost and impact of health conditions on presenteesim to employers. A review of the literature. *Pharmacoeconomics* 2009;27(5):365–378, <http://dx.doi.org/10.2165/00019053-200927050-00002>
6. Verstappen S.M., Boonen A., Verkleij H., Bijlsma J.W., Buskens E., Jacobs J.W.: Productivity costs among patients with rheumatoid arthritis: The influence of methods and sources to value loss of productivity. *Ann. Rheum. Dis.* 2005;64(12):1754–1760, <http://dx.doi.org/10.1136/ard.2004.033977>
7. Aronsson G., Gustafsson K., Dallner M.: Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J. Epidemiol. Community Health* 2000;54(7):502–509
8. Howard K.J., Mayer G.M., Gatchel R.J.: Effects of presenteeism in chronic occupational musculoskeletal disorders: Stay at work is validated. *J. Occup. Environ. Med.* 2009;51(6):724–731, <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a297b5>