

2020-04-27

**Dr hab. n. med. Piotr Tyszko**

prof. w Wyższej Szkole Ekologii i Zarządzania  
w Warszawie.

**Recenzja rozprawy na stopień doktora nauk o zdrowiu mgr Elizy Goszczyńskiej  
pt.: Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w kontekście wyzwań  
związanych z procesem starzenia się społeczeństwa.**

**1. Podstawa oceny rozprawy.**

Oceny rozprawy doktorskiej dokonano na podstawie analizy treści czterech artykułów przedstawionych jako podstawa ubiegania się o stopień doktora oraz obszernego omówienia tych artykułów w typowym dla pracy doktorskiej ujęciu, obejmującym m.in. wstęp z uzasadnieniem tematu, wykorzystany materiał i zastosowane metody, omówienie wyników i wnioski.

Zbiór czterech opublikowanych artykułów obejmuje prace, których jedynym autorem jest ubiegająca się o stopień doktora mgr Eliza Goszczyńska. Są to:

1. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w miejscu pracy jako narzędzie ograniczania skutków starzenia się populacji pracujących. Med. Pr. 2019;70(5):617–631, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00884>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778
2. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce w kontekście starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej. Med. Pr. 2020;71(1):17–31, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00903>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778
3. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w zakładach pracy o dużym udziale starszych pracowników. Sytuacja w Polsce. Med. Pr. 2020;71(2), <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00909>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778
4. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w zakładach pracy przeciwdziałających skutkom starzenia się personelu. Czym różni się od działań w innych firmach i jakie napotyka przeszkody? Med. Pr. 2020;71(3), <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00938>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778

## 2. Przedmiot rozprawy.

Celem ogólnym rozprawy było ustalenie potrzeb, stanu i wybranych uwarunkowań promowania zdrowia personelu w zakładach pracy w Polsce w kontekście procesu starzenia się ludności. Cel ten obejmuje cele szczegółowe zrealizowane kolejnych artykułach.

Pierwszym celem szczegółowym, było przedstawienie dowodów naukowych, przemawiających za skutecznością promocji zdrowia w miejscu pracy w przeciwdziałaniu lub łagodzeniu skutków procesu demograficznego, polegającego na kurczeniu się zasobów pracy oraz spadku produktywności starzejącego się personelu, powiązanego z zachowaniami absencyjnymi. Cel ten został zrealizowany w artykule 1: *Promocja zdrowia w miejscu pracy jako narzędzie ograniczania skutków starzenia się populacji pracujących*.

Dla realizacji celu przeprowadzono narracyjny przegląd literatury (polsko- i angielskojęzycznej z lat 2009-2018, zidentyfikowanej w bazach EBSCO, PubMed, a także wg szczegółowo opisanych zasad - za pomocą wyszukiwarki Google oraz metodą „śnieżnej kuli”).

Efektem realizacji tego celu jest dobrze udokumentowane uzasadnienie celowości pojęcia tematu poświęconego promocji zdrowia w środowisku pracy, z uwzględnieniem aspektu demograficznego. Wyniki przeglądu pozwoliły wykazać, że promocja zdrowia w miejscu pracy (PZwMP) daje efekty w postaci wzmocnienia zdrowia i przeciwdziałania problemom zdrowotnym personelu, a w konsekwencji - wzmocnienie zdolności do pracy oraz podtrzymywanie aktywności zawodowej, co z kolei wpływa korzystnie na kurczenie się zasobów pracy. Zmniejsza także skalę absencji i prezentyzmu. Dodatkowym, ważnym ustaleniem jest stwierdzenie, że analizy skuteczności PZwMP w analizowanych obszarach należą do stosunkowo słabo rozwiniętych w nauce.

Drugi cel szczegółowy, podjęty w pracy, jest bardziej złożony i dotyczy reakcji pracodawców na proces kurczenia się i starzenia zasobów pracy oraz stosunku przedsiębiorców do promocji zdrowia jako sposobu radzenia sobie z jego skutkami. W omawianym celu mieściło się także zbadanie uwzględniania przez pracodawców specyfiki potrzeb i oczekiwań zdrowotnych młodszej i starszej części pracowników i –



zróżnicowania podejścia do tych zagadnień w zależności od wielkości i sytuacji ekonomicznej firm.

Cel ten zrealizowano w artykule 2: *Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce w kontekście starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej.*

Ze względu na niedostatek danych w piśmiennictwie dotyczących wskazanych zagadnień, badanie miało charakter eksploracyjny. Umożliwiło ono uzyskanie odpowiedzi na cztery pytania badawcze:

- (1) Czy pracodawcy ze średnich i dużych zakładów pracy w Polsce doświadczają już omawianego procesu demograficznego i podejmują działania służące sprostaniu temu wyzwaniu?
- (2) Czy dostrzegają w promocji zdrowia pracowników potencjał zdolny zaradzić w firmach skutkom starzenia się ludności?
- (3) Czy w planowaniu działań prozdrowotnych uwzględniają zróżnicowanie potrzeb i oczekiwań zdrowotnych różnych grup wiekowych personelu?
- (4) Czy kwestie przedstawione w powyższych punktach są zróżnicowane w zależności od wielkości i kondycji ekonomicznej zakładów pracy?

Dane niezbędne do odpowiedzi na postawione pytania uzyskano metodą standaryzowanych wywiadów osobistych z systemowym wspomaganiami komputerowym, z osobami reprezentującymi pracodawcę, odpowiedzialnymi za szeroko pojęte zarządzanie kwestiami zdrowia personelu. Badanie przeprowadzono w 1000 średnich i dużych zakładach pracy, wybranych w sposób warstwowo-losowy, z uwzględnieniem kryteriów lokalizacji, wielkości zatrudnienia i struktury branżowej (w badaniu pominięto administrację publiczną i obronę narodową, ubezpieczenia społeczne, edukację, opiekę zdrowotną i pomoc społeczną) z terenu całej Polski. Uzyskane wyniki odpowiadające kolejnym pytaniom badawczym, przedstawiają się następująco.

Ad (1) Ponad 80% pracodawców, szczególnie w mniejszych firmach, nie dostrzega jako problemu - skutków starzenia się ludności, a tylko 4% pomiotów podejmuje jakieś działania, by ograniczyć u siebie problemy związane ze starzeniem się społeczeństwa;

Ad (2) Połowa pracodawców postrzega promocję zdrowia jako ważny sposób radzenia sobie z problemem kurczących się zasobów pracy, dostrzegają oni

sens wspierania starszej części załogi w dbałości o zdrowie, rozumiejąc, że dzięki temu może być ona równie sprawna, co młodszy personel.. Pracodawcy ci uważają, że to od zakładu pracy w dużym stopniu zależy, czy pracownicy będą w dobrej kondycji zdrowotnej przez cały okres aktywności zawodowej, i że mogą skutecznie stymulować pozytywne zmiany stylu życia personelu.

Ad (3) Najbardziej dostępne dla pracodawców dane o stanie zdrowia, czyli wskaźniki absencji i jej koszty są analizowane z uwzględnieniem wieku – odpowiednio – tylko przez co dziesiątego – i co dziewiątego pracodawcę. Sytuacja zdrowotna pracowników w zakresie wykraczającym poza wskaźniki absencji chorobowej i wypadków przy pracy jest analizowana przez 42% pracodawców, W tej grupie tylko 38% robi to z uwzględnieniem różnic między młodszymi i starszymi pracownikami.

Ad (4) Szczegółowe analizy wykazały, że wraz z poprawą sytuacji finansowej firmy wzrasta odsetek pracodawców zgadzających się z twierdzeniami zawartymi w pkt 2. Natomiast wielkość zakładu pracy nie wpływa na te przekonania. Jednocześnie sytuacja finansowa firm nie ma wpływu na ich podejście do analizowania absencji chorobowej wśród odmiennych grup wiekowych. Ani kondycja finansowa, ani struktura zatrudnienia nie różnicują w sposób statystycznie istotny podejmowania analiz stanu zdrowia w zależności od wieku pracowników. .

Trzecim celem szczegółowym było sprawdzenie czy firmy o dużym odsetku starszych pracowników, tj. w wieku  $\geq 55$  lat, są bardziej świadome starzenia się ludności i zainteresowane promowaniem zdrowia załogi niż organizacje zatrudniające głównie młodszy personel. Realizacja tego celu jest przedmiotem artykułu 3:

*Promocja zdrowia w zakładach pracy o dużym udziale starszych pracowników. Sytuacja w Polsce.*

W tym przypadku wykorzystano dane z podgrupy 926 firm z próby opisanej w artkule 2, wyodrębnionej na podstawie kryterium świadomości pracodawcy co do udziału osób  $\geq 55$  r.ż. wśród zatrudnianego personelu.

Wyniki analizy problemu wskazują, że organizacje z najwyższym udziałem starszych pracowników są najbardziej świadome procesu starzenia się ludności i jego konsekwencji, mają duże poczucie sensu inwestowania w zdrowie podwładnych, chętniej od zakładów niezatrudniających osób  $\geq 55$  r.ż. analizują potrzeby zdrowotne personelu w rożnym wieku, Zwiększają także zaangażowanie w promowanie zdrowia i powszechniej wdrażają takie działania. Z drugiej strony – zakłady te są mniej



zainteresowane ewaluacją przedsięwzięć prozdrowotnych oraz rozeznaniu ich efektów, w stosunku do zakładów niezatrudniających pracowników  $\geq 55$  r.ż.

Ostatnim, czwartym celem szczegółowym pracy było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy firmy, które realizują promocję zdrowia personelu, by przeciwdziałać skutkom jego starzenia się, odróżniają się od zakładów pracy, które nie kierują się tym motywem w swoich działaniach prozdrowotnych. Realizacja tego celu jest przedmiotem artykułu 4: *Promocja zdrowia w zakładach pracy przeciwdziałających skutkom starzenia się personelu. Czym różni się od działań w innych firmach i jakie napotyka przeszkody?*

W analizie postawionych problemów wykorzystano dwa źródła danych:

- materiał z badania opisanego w artykule 2, z wyodrębnionej próby 940 przedsiębiorstw realizujących promocję zdrowia, który poddano analizie ilościowej;
- dane ze zogniskowanych wywiadów grupowych z pracodawcami, dotyczące ich stosunku do zarządzania zdrowiem personelu w kontekście starzenia się ludności, obejmujące 64 respondentów w 8 grupach fokusowych – analiza jakościowa.

Wyniki analiz wskazują, że firmy promujące zdrowie załogi dla łagodzenia następstw jej starzenia się częściej implementują i ewaluują większość działań prozdrowotnych wdrażanych w przedsiębiorstwach, wskazują więcej powodów, którymi kierują się, by promować zdrowie, a także ich kadra częściej interesuje się problemem zmian demograficznych oraz rzadziej wskazuje na trudności związane z promocją zdrowia. Główne trudności to: niechęć lub niemożność pracodawców do asygnowania pieniędzy na przedsięwzięcia prozdrowotne, niska świadomość menadżerów dotycząca promocji zdrowia, niewystarczające zasoby kadrowe lub infrastrukturalne, niesprzyjające postawy pracowników, niekorzystne rozwiązania prawno-fiskalne.

### **3. Ocena rozprawy.**

Wszystkie prace składające się na rozprawę doktorską zostały opublikowane w latach 2019-2020, w czasopiśmie *Medycyna Pracy*, znajdującym się na tzw. Liście Filadelfijskiej, z aktualną wartością IF = 0,778.

Doktorantka mgr Eliza Goszczyńska jest pierwszym i – co należy szczególnie podkreślić - jedynym autorem wszystkich prac – jednej o charakterze przeglądowym i trzech oryginalnych. Łączna wartość bibliometryczna zestawu prac wchodzących w skład doktoratu wynosi 3,112 punktów IF, a 160 pkt. wg punktacji MNiSzW.

Ogólny cel pracy jest w pełni uzasadniony, zarówno niedostatkiem wiedzy o podjętych tematach, jak też niekorzystnymi trendami demograficznymi ludności Polski, mającymi istotne konsekwencje dla zaspokajania potrzeb rynku pracy. Wykorzystanie możliwości sprawczych promocji zdrowia może być uznane za jeden z istotnych, bo zweryfikowanych pod względem skuteczności kierunków działań. Warto zauważyć, że traktowanie zdrowia jako warunku funkcjonowania na rynku pracy jest usankcjonowane w ujęciach zdrowia w typowych dla nauk ekonomicznych. Ujęcie takie, którego przykład stanowi oceniana rozprawa doktorska, jest także stosowane w naukach o zdrowiu, które już w swojej genezie mają charakter interdyscyplinarny. Należy wysoko ocenić fakt, że cele szczegółowe, realizowane kolejnych artykułach, stanowią logiczne i spójne rozwinięcie celu głównego.

Poprawność doboru narzędzi zastosowanych w pracy i metody analizy danych spełniają wysokie kryteria jakości. Na podkreślenie zasługuje troska o reprezentatywność badanych podmiotów. Zapewnienie reprezentatywności, w połączeniu z dużą liczebnością badanych podmiotów, pozwala na odpowiedzialną interpretację wyników i wyciąganie wniosków. Prezentacja wyników analiz w formie tabelarycznej i graficznej jest czytelna i uporządkowana pod względem edytorskim.

Wnioski z pracy są wyprowadzone w oparciu o ustalenia Autorki, skonfrontowane z dostępnym piśmiennictwem, krajowym i zagranicznym. Tematyka piśmiennictwa jest dość szeroka i obejmuje m.in. zagadnienia demografii, zdrowia publicznego i promocji zdrowia, zarządzania, rynku pracy. Podobnie szerokie jest naświetlanie problemów będących przedmiotem pracy doktorskiej, co wskazuje na znaczny poziom erudycji Autorki. Teksty składające się na pracę doktorską są napisane rzeczowym językiem, z zachowaniem pełnej logiki wnioskowania naukowego.

Wnioski z pracy zostały ujęte w dwu grupach. Pierwsza grupa, to punktowe podsumowanie efektów poznawczych, w konwencji odpowiedzi na pytania badawcze. Ta część wniosków została już zreferowana w części 2 recenzji – Przedmiot rozprawy. Druga grupa wniosków, o charakterze praktycznym, zawiera wskazanie obszarów działań w dziedzinie zdrowia publicznego na rzecz poprawy częstości realizacji i jakości promocji zdrowia w miejscu pracy, sprzyjającej



łagodzeniu następstw przemian demograficznych. Istota tych działań obejmuje (w skrótowym ujęciu):

- uświadamianie pracodawców o potencjale promocji zdrowia personelu w ograniczaniu następstw zmian demograficznych dla firm;
- tworzenie wsparcia dla zakładów pracy, ułatwiającego im realizację promocji zdrowia z myślą o minimalizowaniu skutków starzenia się załogi oraz ograniczanie barier prawno-fiskalnych dla realizacji promocji zdrowia;
- ukierunkowanie działań na zakłady zatrudniające głównie starszych pracowników.

Zbliżając się do końca recenzji należy podkreślić, że opublikowany zestaw prac składających się na rozprawę doktorską świadczy o dobrze określonym profilu badawczym i wysokim stopniu samodzielności badawczej Doktorantki.

Aczkolwiek składające się na rozprawę artykuły były poddane recenzjom i sam fakt publikacji w renomowanym czasopiśmie świadczy o ich wysokiej wartości naukowej, pragnę potwierdzić, że wg. kryteriów przyjętych w naukach o zdrowiu, reprezentują one bardzo wysoki poziom merytoryczny.

Jedyną kwestią, która nasuwa się po lekturze pracy, dotyczy przesłanek skierowania badań do grupy przedsiębiorstw określanych jako średnie i duże, przy pominięciu bardzo licznych w krajowym modelu gospodarki – przedsiębiorstw mniejszych.

Podsumowując opinię stwierdzam, że rozprawa, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, jakim jest określenie roli promocji zdrowia w zakładach pracy w Polsce w kontekście wyzwań związanych z procesem starzenia się społeczeństwa, a Doktorantka wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną w zakresie nauk o zdrowiu, a także samodzielność w prowadzeniu pracy naukowej.

#### **4. Wniosek recenzenta.**

Biorąc pod uwagę celowość podjęcia tematu oraz wartość naukową i praktyczną uzyskanych wyników - stwierdzam, że rozprawa mgr Elizy Goszczyńskiej pt.: Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w kontekście wyzwań związanych z procesem starzenia się społeczeństwa, spełnia w pełni kryteria określone ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym

oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2003 r. Nr 65, poz. 595 z późn. zm.). W związku z powyższym składam wniosek do Wysokiej Rady Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi o dopuszczenie mgr Elizy Goszczyńskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Jednocześnie składam wniosek o wyróżnienie rozprawy mgr Elizy Goszczyńskiej. Argumenty za wyróżnieniem są następujące:

- w pracy podjęto bardzo ważny społecznie temat wykorzystania promocji zdrowia dla zniwelowania skutków starzenia się ludności dla zasobów siły roboczej w Polsce;
- wyniki i wnioski z pracy wnoszą duży wolumen, znakomicie udokumentowanego wkładu do nauk o zdrowiu
- całość pracy została opublikowana w czasopiśmie z Listy Filadelfijskiej, co stanowi o jej wyróżniającym się poziomie naukowym i zapewnia upowszechnienie wyników.

Warszawa, 16.04.2020 r.

