

Karolina DRELA\*

## UNDEREMPLOYMENT – WYZWANIE RYNKU PRACY

### (Streszczenie)

Potrzeba analizy problemu niedostatecznego zatrudnienia na polskim rynku pracy jest bardzo istotna. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie istoty underemployment i czy rzeczywiście zauważa się rosnącą liczbę niedostatecznie zatrudnionych. W pierwszej części artykułu określono pojęcie niedostatecznego zatrudnienia i jego główne cechy w świetle literatury. Następnie podjęto próbę zdefiniowania zakresu niedostatecznego zatrudnienia, skupiając się na unijnym rynku pracy (artykuł opiera się na dostępnych danych Eurostat) i w Polsce. W zachodniopomorskim województwie przeprowadzono badania pilotażowe dotyczące underemployment. Wnioski wynikające z analizy są zawarte w ostatniej części artykułu i stanowią o relatywnie złej sytuacji substandardowo zatrudnionych na rynku pracy. Dlatego można stwierdzić, że polski rynek pracy jest dualny, gdyż występują na nim tzw. „dobre” miejsca pracy oraz substandardowe miejsca pracy.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy; underemployment; bezrobocie; zatrudnienie

**Klasyfikacja JEL:** E24, J2, J21, J41, M51

### 1. Wstęp

Zachodzące w Europie i na świecie zmiany dotyczą również rynku pracy i zatrudnienia. Jednym ze zjawisk dotyczącym rynku pracy, o którym zaczęto częściej znów mówić na początku XXI w., jest underemployment. Pod terminem underemployment kryje się zjawisko dotyczące zatrudnienia, które nie spełnia określonych standardów, np. należytej ochrony pracownika, wynagrodzenia odpowiadającego stawkom rynkowym albo kryterium pracy na pełen etat. Należy zauważyć, że w polskiej literaturze nie ma jednego, powszechnie stosowanego odpowiednika terminu underemployment. Zasadniczym celem opracowa-

---

\* Dr, Uniwersytet Szczeciński, Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług, Katedra Gospodarki Światowej i Transportu Morskiego; e-mail: karolina.drela@wzieu.pl

nia jest więc pogłębienie wiedzy dotyczącej problematyki underemployment i próba określenia, czy rzeczywiście zauważa się rosnącą liczbę niedostatecznie zatrudnionych. W pierwszej części artykułu określono pojęcie niedostatecznego zatrudnienia i jego główne cechy w świetle literatury. Następnie podjęto próbę zdefiniowania zakresu niedostatecznego zatrudnienia, skupiając się na unijnym rynku pracy (artykuł opiera się na dostępnych danych Eurostat) i w Polsce. Przeprowadzono badania pilotażowe w postaci badania ankietowego dotyczącego underemployment w województwie zachodniopomorskim, które będą w przyszłości prowadzone jako pogłębione badania. Wnioski wynikające z analizy są zawarte w ostatniej części artykułu.

Potrzeba analizy problemu niedostatecznego zatrudnienia na polskim rynku pracy wynika z szeregu przesłanek. Trzeba podkreślić, że występowanie underemployment w Polsce i Unii Europejskiej związane jest z coraz większym zasięgiem tego zjawiska w krajach unijnych. Przemiany, jakie towarzyszą gospodarce, polegające między innymi na zmianach technologicznych i rozwoju nowoczesnych technologii, zmianie kompetencji poszukiwanych i pożądanых przez pracodawców, zmianie form zatrudniania i coraz większej ilości osób podnoszących swoje kwalifikacje powodują, że tradycyjny model zatrudniania na pełen etat nie zaspokaja już potrzeb nowoczesnego rynku pracy i czasem lepiej być niedostatecznie zatrudnionym niż bezrobotnym. Być może efektem tego jest powstanie grupy osób zatrudnianych w substandardowej pracy, nazywanych underemployed. Dlatego potrzeba analizy problemu niedostatecznego zatrudnienia na polskim rynku pracy jest bardzo istotna.

## 2. Definicja i konceptualne ramy underemployment

Rynek pracy często charakteryzuje się nierównowagą między popytem a podażą, która czasami jest wynikiem dostępnych zasobów pracy nie w pełni wykorzystanych, znanych jako underemployment. Przedstawiając więc zagadnienia dotyczące underemployment, nie można pominąć definicji, które można znaleźć w literaturze przedmiotu. Dlatego ważnym wydaje się zaprezentowanie najważniejszych ujęć tego problemu.

Underemployment nie jest nowym pojęciem<sup>1</sup>, a wśród badaczy i teoretyków życia społecznego i gospodarczego koncepcja ta jest zdefiniowana niejed-

<sup>1</sup> Underemployment nie jest nowym pojęciem, gdyż np. w 1911 r. J. Heath zajmował się badaniem przemian w strukturze zatrudnienia na skutek postępu technologicznego; ofiarami tych zmian byli przede wszystkim robotnicy wykwalifikowani, dla których często jedynym

noznacznie. W literaturze polskiej nie ma pojedynczego, powszechnie używanego odpowiednika wersji angielskiej. Prowadzi to do sytuacji, w której termin ten jest interpretowany odmiennie.

W latach 80. XX w. H.G. Kaufman<sup>2</sup> podjął temat underemployment, zwracając uwagę na szerszy aspekt tego zjawiska oraz, że będzie trwać również w przyszłości, bo nie zostanie zminimalizowane: „Problem bezrobocia ludzi wykształconych i zatrudniania ich na stanowiskach poniżej kwalifikacji (underemployment) stał się problemem światowym, osiągając w wielu krajach tak rozwiniętych, jak i rozwijających się rozmiary epidemii. Będzie on prawdopodobnie istniał również w przyszłości, zagrażając zdrowiu i stabilności jednostek i całych społeczeństw”. Tak się też stało, gdyż 35 lat później underemployment jest powszechnym zjawiskiem. Definiuje on więc underemployment jako zatrudnianie ludzi wykształconych na stanowiskach poniżej kwalifikacji. Definicję tę można rozszerzyć także o inne aspekty, co zostanie dokonane w dalszej części artykułu.

Według definicji Eurostatu, underemployment jest to podejmowanie zatrudnienia na niepełny etat niedobrowolnie, w sytuacji niemożności znalezienia pełnowymiarowego zajęcia. Osoby zasilające tę grupę (ang. *underemployed*) mają potrzebę pracy w pełnym wymiarze godzin, tak aby w większym stopniu wykorzystać swój potencjał, posiadane kwalifikacje i umiejętności<sup>3</sup>.

Natomiast Międzynarodowa Organizacja Pracy underemployment przedstawia jako sytuację, gdzie:

---

dostępnym zajęciem stały się dorywcze, proste prace fizyczne; w latach 60. XX w. stworzono koncepcję dualnego rynku pracy, gdzie pierwotny rynek pracy oferuje zatrudnienie stabilne i dobrze płatne, z możliwością awansu zawodowego, natomiast rynek wtórny obejmuje pracowników, których zarobki są niskie, a praca nie daje perspektyw awansu czy szans na życiową stabilizację; w latach 70. XX w. nastąpił boom edukacyjny skutkujący dewaluacją dyplomów wyższych uczelni, który dla wielu absolwentów wiązał się z koniecznością podjęcia zatrudnienia niedopasowanego do poziomu kwalifikacji; obecnie uważa się, że globalizacja i rozwój technologiczny spowodowały lokowanie zakładów produkcyjnych w krajach oferujących tanią siłę roboczą, co wiąże się z obniżaniem kosztów pracy, a efektem takiego stanu rzeczy jest coraz większa popularność tzw. elastycznych form zatrudnienia, na warunkach odmiennych niż te, które obowiązywały w tradycyjnym modelu pracy na pełnym etacie; praca taka często kojarzona jest z pracą tzw. „drugiej kategorii”; **A. Kiersztyn**, *Underemployment: nowe zjawisko czy nowy termin?*, Polityka Społeczna 2007/10, s. 17–26.

<sup>2</sup> **H.G. Kaufman**, *Professionals in Search of Work: Coping with the Stress of Job Loss and Underemployment*, John Wiley and Sons, New York 1982.

<sup>3</sup> *Niskozatrudnieni w UE*, <https://rynekpracy.pl/monitor/niskozatrudnieni-w-ue>; stan na 26.06.2017 r.

- czas pracy jest krótszy niż preferowany przez pracownika, który jest gotowy i zdolny do pracy w pełnym wymiarze godzin,
- praca nie jest wydajna, ponieważ pracownik otrzymuje niskie zarobki lub pracuje poniżej swoich kwalifikacji.

Natomiast według OECD underemployment jest definiowane jako sytuacja dotycząca osób zatrudnionych poniżej ich kwalifikacji. Obie organizacje wyróżniają więc dwie formy takiego zatrudnienia:

- widoczne niedostateczne zatrudnienie, obejmujące osoby pracujące w niepełnym wymiarze, chociaż nic nie stoi na przeszkodzie do pracy w pełnym wymiarze godzin,
- „niewidzialne bezrobocie” obejmujące osoby pracujące w zawodzie, ale ich umiejętności nie są odpowiednio wykorzystane.

MOP przedstawia również wskaźnik nazwany „time related underemployment”, traktowany jako niepełne zatrudnienie z przyczyn ekonomicznych. Autorzy definiują go jako „wskaźnik niepełnego zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych opisujący populację osób wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu, dla których ten wymiar był niewystarczający, i które, w badanym okresie, byłyby skłonne podjąć pracę w większym wymiarze czasu”<sup>4</sup>. Termin ten został przyjęty przez MOP w 1966 r. i zmieniony w 1982 r. przez 13 International Conference of Labour Statisticians (ICLS)<sup>5</sup>. Dodać trzeba, iż według definicji do omawianej populacji zalicza się wszystkie osoby zatrudnione, wykonujące prace niedobrowolnie w mniejszym wymiarze czasowym niż normalny, które w badanym okresie wyrażały chęć i były skłonne do podjęcia dodatkowej pracy. Pełny tekst rezolucji 13 International Conference of Labour Statisticians

<sup>4</sup> ILO, *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva 1982, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf>; stan na 20.06.2017 r.

<sup>5</sup> W 1925 r. podczas 2 ICLS po raz pierwszy rozważano ten termin wraz ze statystyką bezrobocia. W 1947 r. podczas 6 ICLS wyraźnie wspomniano o potrzebie mierzenia niedostatecznego zatrudnienia, a w 1954 r. (8 ICLS) przedstawiono pierwszy wniosek w celu jego zdefiniowania. Dopiero w 1957 r. (9 ICLS) przyjęto pierwszą międzynarodową statystyczną definicję niedostatecznego zatrudnienia i ustalono podstawy obecnych wytycznych międzynarodowych. Są to dwie rezolucje: rezolucja dotycząca pomiaru i analizy niedostatecznego zatrudnienia oraz niewykorzystania siły roboczej, która została przyjęta przez 11 ICLS w 1966 r., a także rezolucja odnosząca się do statystyk dotyczących aktywnej zawodowo ludności, zatrudnienia, bezrobocia i underemployment, która zmieniła część poprzedniej rezolucji i została przyjęta przez 13 ICLS w 1982 r.; A. Laurie, *Report I: sixteen International conference of labour and statisticians*, 1997, [http://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_088362.pdf](http://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_088362.pdf); stan na 01.07.2017 r.

spowodował, że tylko nieliczne kraje stosują ten wskaźnik w oficjalnych statystykach<sup>6</sup>, a brak precyzji przekłada się na niemożność przeprowadzenia analiz i porównań na poziomie międzynarodowym.

W literaturze spotkano również inne nazewnictwo underemployment: niepełnozatrudnienie, niedozatrudnienie, substandardowe zatrudnienie, niekompletne, niedostateczne, nieadekwatne lub niewłaściwie zatrudnienie. W związku z rozbieżnościami w tych nazwach, według autora za najbardziej adekwatne określenie underemployment uznano substandardowe i niedostateczne zatrudnienie, posługując się nim w dalszej części artykułu.

Wytyczne MOP, przyjęte podczas 16. International Conference of Labour Statisticians w 1998 r., identyfikują dwa szerokie rodzaje underemployment: związane z niedoborem w wymiarze godzin i z niewystarczającymi warunkami zatrudnienia<sup>7</sup>. Underemployment związane z niedoborem w wymiarze godzin<sup>8</sup> odnosi się do sytuacji niewystarczającej ilości pracy, natomiast z niewystarczającymi warunkami zatrudnienia odnosi się do ograniczeń, które w pewien sposób uniemożliwiają realizację pełnego potencjału produkcyjnego pracownika. Z perspektywy ekonomicznej niedostateczne zatrudnienie odzwierciedla niewykorzystaną zdolność produkcyjną. Na poziomie indywidualnym i gospodarstw domowych oznacza utratę możliwości pełnego zaangażowania pracowników w pracę i osiągnięcia pożądaných korzyści finansowych i osobistych. Nie stanowi jednak problemu tylko dla pracowników. Pracodawca jest również dotknięty tym problemem, ponieważ substandardowe zatrudnienie jest powiązane

<sup>6</sup> **M. Frączek, N. Laurisz**, *Kluczowe wskaźniki rynku pracy (ILO)*, dokument sporządzony w ramach projektu „Małopolski system analiz i programowania polityk rynku pracy” realizowanego w ramach działania 2.1 ZPORR, s. 39–41, [http://docplayer.pl/10874481-Kluczowe-wskazniki-ryнку-pracy-ilo.html#show\\_full\\_text](http://docplayer.pl/10874481-Kluczowe-wskazniki-ryнку-pracy-ilo.html#show_full_text); stan na 10.06.2017 r.

<sup>7</sup> **R. Wilkins, M. Wooden**, *Economic Approaches to Studying Underemployment*, w: **D.C. Maynard, D.C. Feldman** (eds.), *Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges*, Springer, New York 2011, s. 15.

<sup>8</sup> Underemployment związane z niedoborem w wymiarze godzin MOP definiuje jako osoby, które w krótkim okresie odniesienia (np. 1 tydzień) były: skłonne do pracy w dodatkowych godzinach, dostępne do pracy w tych godzinach i pracowały mniej godzin niż wcześniej ustalony próg dotyczący czasu pracy; **ILO**, *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations*, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva 2010, [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/topics/Underemployment/guidelines](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/guidelines); stan na 15.06.2017 r.

z negatywnym odczuciem pracownika wynikającym z pracy<sup>9</sup>, negatywnym zaangażowaniem w pracę<sup>10</sup> i związane z alienacją w miejscu pracy<sup>11</sup>.

Kategorią istotną dla opisu położenia tej kategorii pracobiorców jest niepełne zatrudnienie, które odnieść można do trzech podstawowych wymiarów jako:

- pracę o charakterze dorywczym lub terminowym w przypadku osób poszukujących stałego zatrudnienia,
- pracę wykonywaną w niepełnym wymiarze przez pracowników chcących świadczyć ją w wymiarze pełnym,
- pracę wymagającą kwalifikacji niższych niż posiadane.

Niedostateczne zatrudnienie opisuje rozbieżność między satysfakcjonującym zatrudnieniem a obecnym zatrudnieniem, przy czym to ostatnie wydaje się przez pracującego gorsze lub niższej jakości. Dlatego D.C. Feldman<sup>12</sup> wyodrębnił pięć kryteriów pozwalających określić osobę underemployed przez posiadanie:

- wyższego formalnego wykształcenia (lepszego formalnej edukacji) niż wymaga tego zajmowane stanowisko,
- większego poziomu umiejętności i doświadczenia zawodowego niż wymaga tego pozycja w pracy zatrudnionego,
- szkoleń niewymaganych w obecnej pracy (nadmiar szkoleń nie dotyczących zajmowanego stanowiska),
- pracy w niepełnym wymiarze, przerywanej pracy, tymczasowej lub warunkowej,
- zarobków nieadekwatnych do zajmowanego stanowiska lub niższych od otrzymywanych wcześniej czy od porównywalnych grup zawodowych.

Należy zgodzić się z Feldmanem, że osoba „substandardowo zatrudniona” powinna spełniać powyższe kryteria, lecz należy także określić, czy rzeczywiście je spełnia i w jakim zakresie, co da pełen obraz tego zjawiska.

<sup>9</sup> **F.M. McKee-Ryan, J. Harvey**, *I have a job, but...: A review of underemployment*, Journal of Management 2011/37/4, s. 962–996.

<sup>10</sup> **R.J. Burke**, *Correlates of under-employment among recent business school graduates*, International Journal of Manpower 1997/18/7, s. 627–635.

<sup>11</sup> **C.H. Lee**, *A study of underemployment among self-initiated expatriates*, Journal of World Business 2005/40/2, s. 172–187.

<sup>12</sup> **D.C. Feldman**, *The nature, antecedents, and consequences of underemployment*, Journal of Management 1996/22/3, s. 385–407.

Natomiast M. Bednarski<sup>13</sup> „underemployment” charakteryzuje przez cztery wymiary: określony czas zatrudnienia, niepełnoetatowość, niskie wynagrodzenie, pracę poniżej kwalifikacji.

Zależnie więc od przyjętej perspektywy, zjawisko niedostatecznego zatrudnienia przekłada się zwykle na „niepełne” lub „niewłaściwe” zatrudnienie. Zakłada się, że jedną z cech zjawiska niedostatecznego zatrudnienia jest niezgodność z ogólnie przyjętymi i stosowanymi do standardów zatrudnienia, takimi jak: zatrudnianie i utrzymywanie niezbędnej liczby pracowników o określonych kwalifikacjach, ocena wymagań kwalifikacyjnych i możliwości ich realizacji, poprawa efektywności siły roboczej.

Jeżeli pracownik jest zmuszony do wykonywania pracy poniżej swoich kwalifikacji przez dłuższy czas, najczęściej pojawia się u niego poczucie niespełnienia. Umiejętności niewykorzystywane u takiej osoby zanikają albo ich poziom silnie obniża się. Związane jest z tym także poczucie niezadowolenia z celów realizowanych w pracy. Przykładowo, gdy osoba z wykształceniem wyższym zajmuje się przede wszystkim pracami pomocniczymi, które nie mają związku z posiadanymi kwalifikacjami, to nawet gdy będzie chwalona za wykonywanie takiej pracy, nie da to pracownikowi odpowiedniej satysfakcji. Konsekwencją takiej sytuacji może być rozczarowanie pracownika zamiast dumy z wykonywanej pracy, a nawet wstyd, gdy dysonans pomiędzy rzeczywistością a aspiracjami jest wyjątkowo duży. Praca zawodowa zamiast wzmacniać pozycję społeczną pracownika, w takim przypadku osłabia ją. Natomiast bez większej szkody można wykonywać prace poniżej kwalifikacji w krótszym czasie, zwłaszcza gdy czas ten jest ściśle określony oraz gdy nieco inaczej pracownik definiuje swoje cele zawodowe (np. student podczas studiów lub wakacji pracujący jako niania czy kelner ma jasność, że jest to praca wykonywana jedynie w określonej perspektywie czasowej – do końca wakacji bądź studiów i najczęściej tylko ze względu na zdobycie środków finansowych)<sup>14</sup>.

Zauważono też, że pracownicy substandardowo zatrudnieni funkcjonują na granicy zatrudnienia i bezrobocia. Choć są zatrudnieni, nie są odpowiednio zatrudnieni, a w literaturze zachodniej często uznawani za częściowo bezrobotnych (np. Jonsson i Nyber podają, iż w niektórych kontekstach na-

<sup>13</sup> M. Bednarski, *Przyczyny zatrudniania na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: D. Kotlorz (red.), *Mikro- i makroekonomiczne aspekty rynku pracy w Polsce*, Studia Ekonomiczne 2012/111, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 9–18.

<sup>14</sup> K. Bartman, *Jesteś za dobry do tej pracy?*, <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/odpowiedzialny-pracodawca/jestes-za-dobry-do-tej-pracy/>; stan na 10.06.2017 r.

rodowych są wyraźnie oznakowani i traktowani w polityce jako „częściowo bezrobotny”<sup>15</sup>). Underemployment jest więc swoistą pochodną bezrobocia i w pewnych sytuacjach może odpowiadać ukrytemu bezrobociu, rozumianemu jako brak możliwości formalnego zatrudnienia, a jednocześnie wykonywanie dostępnej pracy, na niezbyt zadowalających warunkach<sup>16</sup>. Natomiast zdaniem Wilkinsa i Drewna<sup>17</sup> osoby, które pracują w niepełnym wymiarze, jednak nie są uważane za bezrobotnych. W większości przypadków pracują w niepełnym wymiarze ze względu na przyczyny ekonomiczne, np. niekorzystne warunki biznesowe lub recesja. Inne powody ekonomiczne osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin mogą być związane z tym, że trudno im znaleźć pracę w pełnym wymiarze, co oznacza, że dostępne godziny pracy są niestety ograniczone. Ponadto substandardowe zatrudnienie może być spowodowane nierównowagą na rynku pracy w przypadku, gdy podaż jest większa niż popyt i występuje redukcja zatrudnienia lub zwolnienia z pracy oraz zmiany technologiczne. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze nie mogą pracować tyle godzin, ile chcą pracować. Nie można jednak ignorować faktu, że istnieją również osoby, które decydują się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, na czas określony lub umowę zlecenia, o dzieło albo jako samozatrudnieni, świadomie, jako drugorzędna czynność życiowa, np. ze względów osobistych.

Praca grupy osób underemployed jest niestety najczęściej związana z niską płacą<sup>18</sup>, co może prowadzić do problemów finansowych gospodarstw domowych oraz jest powiązana z trudnościami takimi jak np. nieregularne harmonogramy pracy<sup>19</sup>. Podobnie jak w przypadku bezrobocia w substandardowym zatrudnieniu można oczekiwać, że negatywne skutki niedostatecznego zatrudnienia będą poważniejsze, jeśli zatrudnienie takie wystąpi nieoczekiwanie lub jeśli jest trwałe albo ma charakter nawracający. Można się spodziewać, że deficyt dochodu nie zostanie wyrównany dochodami z pracy zarobkowej innych członków gospodarstwa domowego. Z tego względu underemployment jest

<sup>15</sup> I. Jonsson, A. Nyberg, *Sweden: precarious work and precarious unemployment*, w: L.F. Vosko, M. MacDonald, I. Campbell (eds.), *Gender and the contours of precarious employment*, Routledge, London 2009, s. 194–210.

<sup>16</sup> B.Y. Lester, R.A. McCain, *An Equity-based Redefinition of Underemployment and Unemployment and Some Measurements*, *Review of Social Economy* 2001/59/2, s. 133–159.

<sup>17</sup> R. Wilkins, M. Wooden, *Economic...*, s. 13.

<sup>18</sup> I. Watson, J. Buchanan, I. Campbell, C. Briggs, *Fragmented futures: new challenges in working life*, Federation Press, Sydney 2003, s. 39.

<sup>19</sup> R. Wilkins, *The consequences of underemployment for the underemployed*, *Journal of Industrial Relations* 2007/49/2, s. 247–275.

coraz częściej uwzględniane we współczesnych dyskusjach na temat ubóstwa i wykluczenia społecznego<sup>20</sup>, a także stanowi jeden z elementów dyskusji na temat pracy nisko płatnej<sup>21</sup>.

### 3. Underemployment – analiza empiryczna

Nierównowaga rynku pracy nie jest szczególnym przypadkiem krajów rozwijających się, ponieważ w krajach rozwiniętych, takich jak USA, Wielka Brytania czy Norwegia, przeprowadzono liczne badania, w których praca w niepełnym wymiarze czasu pracy i praca tymczasowa są związane z substandardowym zatrudnieniem<sup>22</sup>. W tej części artykułu postanowiono więc zaprezentować dane dotyczące underemployment w wybranych krajach europejskich, natomiast w drugiej części informacje dotyczące Polski wynikające z przeprowadzonych badań pilotażowych.

W 2016 r. w UE zatrudnionych było 9,481 mln pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin. Oprócz tego 8,782 mln osób mogłoby pracować, ale nie szukało pracy, a kolejne 2,270 mln szukało pracy, bez możliwości rozpoczęcia jej w krótkim czasie. Te dwie ostatnie grupy są zwykle wspólnie określane jako potencjalna dodatkowa siła robocza. Oznacza to, że w 2016 r. w UE 20,533 mln osób miało status podobny do bezrobocia, nie spełniając wszystkich kryteriów osób bezrobotnych, uznawanych przez MOP. Jest to prawie taka sama liczba osób, jaka była bezrobotna zgodnie z kryteriami MOP (20,908 mln osób)<sup>23</sup>.

By dokonać właściwej analizy zjawiska underemployment i ze względu na ważność tego problemu, postanowiono zaakcentować definicję Eurostatu<sup>24</sup>, gdzie substandardowym pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze

<sup>20</sup> **P.R. Saunders**, *Down and out: poverty and exclusion in Australia*, Policy Press, Bristol 2011.

<sup>21</sup> **H. Masterman-Smith, B. Pocock**, *Living low paid: the dark side of prosperous Australia*, Allen and Unwin, Crows Nest 2008.

<sup>22</sup> **J.K. Rogers**, *There's No Substitute: The Politics of Time Transfer in the teaching Profession*, Working and Occupations 2001/28, s. 64–90; **S. Cam**, *Involuntary Part-time work in Britain: Evidence from Labour Force Survey*, Industrial Relations Journal 2012/43/3, s. 242–260; **R. Kjeldstad, E.H. Nymoer**, *Underemployment in a gender segregated labour market*, Economic and Industrial Democracy 2012/33/2, s. 207–224.

<sup>23</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics); stan na 10.06.2017 r.

<sup>24</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Słownik:underemployed\\_part-time\\_worker](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Słownik:underemployed_part-time_worker); stan na 10.06.2017 r.

jest osoba w wieku 15–74 lat pracująca w niepełnym wymiarze godzin, która chciałaby pracować w dodatkowych godzinach i jest do tego dostępna. To osoby, które pomimo zatrudnienia nie pracują w pełnym wymiarze czasu i nie mają wystarczającego poziomu ilości pracy. Niedostateczne zatrudnienie w niepełnym wymiarze podkreślane jest niewystarczającą ilością pracy (praca na niepełny etat) i niewykorzystaną pracą wśród osób już zatrudnionych. Takie informacje zaprezentowano w tabeli 1, gdzie wykorzystano dane Eurostat dotyczące pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.

TABELA 1: *Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w tys. osób w wybranych krajach europejskich (underemployed part-time workers)*

Kraj/Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Belgia	37	37	37	38	158	164	154	168	162
Bułgaria	20	22	28	26	28	33	34	26	24
Czechy	17	23	29	26	27	37	35	30	27
Dania	68	93	86	92	88	79	74	66	139
Niemcy	2 449	2 232	2 182	1 907	1 758	1 738	1 626	1 553	1 443
Estonia	5	12	12	12	10	8	7	8	9
Irlandia	:	108	113	137	147	147	128	111	101
Grecja	99	120	137	159	189	214	239	244	268
Hiszpania	814	<b>1 010</b>	<b>1 120</b>	<b>1 232</b>	<b>1 398</b>	<b>1 558</b>	<b>1 576</b>	<b>1 523</b>	<b>1 413</b>
Francja	1 254	1 309	1 417	1 334	1 346	1 547	1 571	1 635	1 585
Chorwacja	33	38	45	45	34	33	34	43	35
Włochy	400	403	423	437	587	625	742	748	734
Cypr	8	9	11	16	20	27	33	33	33
Łotwa	23	47	54	44	44	32	27	27	32
Litwa	18	33	35	37	36	35	31	23	18
Luksemburg	1	5	4	4	5	5	5	6	6
Węgry	6	52	59	69	86	92	80	68	47
Malta	3	3	4	4	4	5	5	4	3
Holandia	97	112	112	124	148	590	598	563	510
Austria	134	146	123	133	145	166	169	182	190
Polska	256	285	299	308	344	365	377	322	272

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Portugalia	95	93	97	214	252	259	245	239	227
Rumunia	215	201	224	215	214	226	238	268	212
Słowenia	14	19	19	19	18	23	26	31	28
Słowacja	18	24	34	37	37	44	47	58	65
Finlandia	73	79	80	76	75	79	90	99	102
Szwecja	215	234	229	225	237	248	238	213	182
Wielka Brytania	1 269	1 555	1 693	1 786	1 920	1 935	1 816	1 724	1 614

Źródło: opracowanie własne na podstawie [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_sup\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en); stan na 10.07.2017 r.

Analizując tabelę 1, należy podkreślić, że ciemniejszym kolorem szarym zaznaczono dane dotyczące bardzo dużej ilości pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w wybranych krajach (substandardowo zatrudnionych). Najwięcej niedostatecznie zatrudnionych (w wartościach względnych) pracuje w Wielkiej Brytanii, Francji, Hiszpanii i Niemczech, co jest spowodowane dużą rotacją pracowników, dużą ilością zatrudnianych migrantów i popularnością tzw. elastycznych form zatrudnienia, natomiast najmniej (zaznaczone jasnym kolorem szarym) na Malcie, w Luksemburgu i Estonii. Tendencja ta utrzymuje się właściwie od 2008 r. (oprócz Hiszpanii w 2008 i Estonii 2009–2011).

Natomiast rozpatrując pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w wieku 15–74 jako procent całkowitego zatrudnienia w 2016 r., należy przedstawić Cypr i Hiszpanię jako kraje, które zajmowały najwyższe pozycje, gdzie niemal jedna na dziesięć osób pracujących znajduje się w takiej sytuacji, w przeciwieństwie do Bułgarii i Czech, w których sytuacja ta jest prawie nieistniejąca. Pomimo że nie ma jednego, przeważającego wzorca, najmniejsze wielkości niedostatecznie zatrudnionych pracujących w niepełnym wymiarze godzin są zazwyczaj we wschodniej i południowej części UE<sup>25</sup>.

Z kolei biorąc pod uwagę ilość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w wybranym kraju pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. pracujących mniejszą ilość godzin mimo pracy na  $\frac{3}{4}$  etatu) w 2016 r., można uznać, że dla pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy jest za mało pracy. Grecja, Cypr i Hiszpania są nadal na szczycie zestawienia,

<sup>25</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics); stan na 10.06.2017 r.

a w Czechach, Estonii i Turcji zjawisko to prawie nie występuje. Zauważyć trzeba także, że jest wielu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, którzy woleliby pracować w pełnym wymiarze (w Grecji, na Cyprze i w Hiszpanii)<sup>26</sup>, gdzie praca na niepełny etat jest mało popularna, a osoby, które w ten sposób pracują, robią to z przymusu, a nie z własnej woli. Bycie „niepełnoetatowcem” w tych krajach nie jest po prostu pożądane. Także dłużej chcieliby pracować mieszkańcy Słowenii, Francji, Chorwacji, Bułgarii, Łotwy, Słowacji, Portugalii i byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii. Z drugiej strony większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Czechach, na Malcie, w Luksemburgu, w Holandii, w Estonii, w Niemczech, w Belgii, Szwecji, Norwegii i Turcji jest zadowolona ze swoich niepełnych etatów (często jest to powiązane z popularnością pracy na część etatu w danym kraju, co oznacza, że w kraju tym pracę w niepełnym wymiarze godzin pracownicy podejmują z własnej, nieprzymuszonej woli, lubią tę formę zatrudnienia i nie chcą jej zmieniać).

Dla lepszego zobrazowania problemu underemployment w Polsce postanowiono przeprowadzić badanie pilotażowe obejmujące tematyką substandardowe zatrudnienie. W czerwcu i lipcu 2017 r. w województwie zachodniopomorskim przeprowadzono badanie pilotażowe w postaci ankiety składającej się z 10 pytań dotyczących problemu underemployment. W badaniu wzięło udział 136 osób z województwa zachodniopomorskiego, z tego 126 osób ankietę wypełniło poprawnie. Pod względem płci próbka składała się z 43 mężczyzn (34,13%) i 83 kobiet (65,87%) (tabela 2).

Jeśli chodzi o grupę wiekową, respondentów podzielono na 6 grup, w których 1,6% było w wieku 15–19 lat, 61,1% dotyczyło osób w wieku 20–29 lat, 10,3% to grupa wiekowa od 30 do 39 lat. Odpowiednio 21,5%, 3,2% i 2,3% dotyczyło osób w wieku 40–49 lat, 50–59 lat i 60–65 lat. Większość uczestników była samotna (54,8%), podczas gdy osoby w związku małżeńskim stanowiły 19%, a 19,6% osoby żyjące w konkubinacie. Rozwiedzeni stanowili 5,6%, natomiast osoby, które utraciły małżonka to 0,8% (wdowa/wdowiec). Studia wyższe ukończyło 34,1% respondentów, szkołę podstawową 0,8%, gimnazjum 1,6%, szkołę ponadgimnazjalną 21,4%, a 42,1% dalej się uczy w szkole wyższej. Jeśli chodzi o rodzaj pracy, większość (31,7%) to osoby zatrudnione na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin, a następnie osoby, które pracowały na zlecenie (25,4%). Pozostałe kategorie zatrudnienia były związane z pracą w pełnym wymiarze godzin i samozatrudnieniem, i wynosiły odpowiednio 28% i 8,5%. 6,4% osób nie pracowało i było zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne.

---

<sup>26</sup> *Ibidem*.

TABELA 2: Respondenci biorący udział w ankiecie

Charakterystyka	Ogółem	Wiek											
		15–19		20–29		30–39		40–49		50–59		60–65	
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Ilość respondentów	126	1	1	53	24	7	6	18	9	2	2	2	1
Status rodzinny:													
Samotni	69 (54,8%)	1	1	40	20	1	2	3	1	0	0	0	0
W związku małżeńskim	24 (19%)	0	0	4	1	3	2	7	3	1	1	1	1
Konkubinat	25 (19,8%)	0	0	8	2	2	1	6	5	0	1	0	0
Rozwodnicy	7 (5,6%)	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0
Wdowcy	1 (0,8%)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Wykształcenie:													
Podstawowe	1 (0,8%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Gimnazjalne	2 (1,6%)	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ponadgimnazjalne	28 (22,2)	1	1	6	5	1	2	5	3	1	1	1	1
Wyższe	42 (33,3%)	0	0	12	7	4	2	10	5	1	0	1	0
Uczy się w szkole wyższej (w trakcie podwyższania)	53 (42,1%)	0	0	34	11	2	2	3	1	0	0	0	0
Rodzaj pracy:													
Osoby zatrudnione na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin	40 (32%)	0	0	19	9	2	1	6	2	0	0	1	0
Osoby pracujące na zlecenie lub o dzieło	32 (25%)	1	1	18	5	1	2	2	1	0	1	0	0
Osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin	35 (28%)	0	0	14	6	2	1	6	2	2	0	1	1
Samozatrudnieni	11 (9%)	0	0	2	3	0	1	4	1	0	0	0	0
Bezrobotni	8 (6%)	0	0	0	1	2	1	0	3	0	1	0	0

Źródło: opracowanie własne.

TABELA 3: Respondenci uważający, że pracują w underemployment

Charakterystyka	Ogółem	Wiek											
		15–19		20–29		30–39		40–49		50–59		60–65	
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Ilość respondentów	126	1	1	53	24	7	6	18	9	2	2	2	1
Underemployment													
Tak	99 (78,6%)	1	1	50	18	4	4	12	5	1	1	2	0
Nie	27 (21,4%)	0	0	3	6	3	2	6	4	1	1	0	1
Underemployment wg rodzaju pracy:													
Osoby zatrudnione na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin	40 (100%)	0	0	19	9	2	1	6	2	0	0	1	0
Osoby pracujące na zlecenie lub o dzieło	32 (100%)	1	1	18	5	1	2	2	1	0	1	0	0
Osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin	20 (57%)	0	0	12	2	1	0	2	1	1	0	1	0
Samozatrudnieni	7 (64%)	0	0	1	2	0	1	2	1	0	0	0	0
Underemployment wg wykształcenia:													
Podstawowe	1 (100%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Gimnazjalne	2 (100%)	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ponadgimnazjalne	21 (75%)	1	1	6	4	1	1	4	1	1	0	1	0
Wyższe	27 (64%)	0	0	10	5	2	1	5	3	0	0	1	0
Uczy się w szkole wyższej (w trakcie podwyższania)	48(90%)	0	0	33	8	1	2	3	1	0	0	0	0
Underemployment wg statusu rodziny:													
Samotni	61 (88%)	1	1	38	17	0	2	1	1	0	0	0	0
W związku małżeńskim	16 (67%)	0	0	3	1	1	1	6	2	1	0	1	0
Konkubinat	19 (76%)	0	0	8	0	2	1	4	3	0	1	0	0
Rozwodnicy	3 (43%)	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Wdowcy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu respondentom zadano pytanie dotyczące odczucia pracy w substandardowym zatrudnieniu. Dla ułatwienia podjęcia decyzji, czy respondenci należą do tej grupy, przedstawiono definicję, w której jako underemployment uznano pracę poniżej wyuczonych i posiadanych kwalifikacji, pracę na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin (na część etatu) i pracę w ramach umowy zlecenia, o dzieło czy samozatrudnienia (tabela 3).

Po pierwsze zauważono, iż 78,6% badanych zaliczyło swoją pracę jako underemployment. 84,3% wszystkich badanych kobiet i 67,4% wszystkich mężczyzn stwierdziło, że należy do tej grupy. Takie odczucia związane są zapewne z funkcjonującym stereotypem, że lepiej zatrudnić na standardowych warunkach (pełny etat) mężczyznę niż kobietę, nadal nie doceniając potencjału intelektualnego kobiet, wykształcenia (często wyższego od wykształcenia mężczyzn), kwalifikacji czy motywacji do pracy i uznając, że kobiety po podjęciu zatrudnienia zajmą się powiększaniem rodziny i wychowywaniem dzieci.

Jeżeli rozpatrywać respondentów pod względem rodzaju wykonywanej pracy, substandardowe zatrudnienie wykazało 100% osób zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin i pracujących na zlecenie, i o dzieło oraz 64% samozatrudnionych. Niepokojącym jest fakt, że aż 57% pracujących w pełnym wymiarze godzin zaliczyło swoją pracę do underemployment. Związane to było z wykonywaniem pracy poniżej swoich kwalifikacji. Dodać trzeba, że nikt z pracujących na umowę zlecenie, o dzieło czy zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin nie podjął tego rodzaju pracy świadomie, lecz z braku znalezienia pracy na pełen etat.

Po trzecie, wszystkie osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym,  $\frac{3}{4}$  osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym i 64% z wyższym traktuje swoją pracę jako niedostateczne zatrudnienie. Badani podwyższający swoje kwalifikacje przez podjęcie studiów stanowili wyodrębnioną grupę i tu aż 90% uważało, że ich praca kwalifikuje się do substandardowego zatrudnienia. Najprawdopodobniej właśnie podwyższanie swoich kwalifikacji wpływa na taki osąd respondentów. Niestety zbyt wysoko wykwalifikowani pracownicy wykonujący prostą pracę nie osiągają zwykle lepszych wyników niż reszta personelu. Odpowiednie zarządzanie tym zasobem, polegające na obdarzeniu wysoko wykwalifikowanych podwładnych większą autonomią może złagodzić wszelkie ewentualne przejawy niezadowolenia z pracy, by tacy pracownicy nie odchodzili z przedsiębiorstwa czy nie szukali innej pracy.

Kolejną ważną cechą był status rodziny i tu 88% osób samotnych, 76% będących w związku partnerskim (konkubinacie), 67% małżonków i 43% rozwodników uważało, że są underemployed. Osoby, które utraciły współmałżonka nie odczuwały przynależności do grupy niedostatecznie zatrudnionej.

Jako cechy substandardowego zatrudnienia badani underemployed wskazali na niższe wynagrodzenie niż w poprzedniej pracy (75%), częste zmiany w terminarzu pracy (również 75%), pracę poniżej swoich kwalifikacji (73%). Można to przypisać niemożliwości zatrudnienia w danym regionie w branży, która odpowiadałaby posiadanym kwalifikacjom. 55% szuka nowej pracy lub dodatkowej pracy, a 34% zastanawia się nad zmianą obecnej i planuje poszukiwanie nowego zatrudnienia. 1 osoba uznała, że praca się podoba i nie zamierza nic zmieniać, by polepszyć swoją sytuację na rynku pracy, a 10% nie wie, czy chce ją zmienić. U 69% respondentów pojawiło się poczucie niespełnienia, co wiąże się również z poczuciem niezadowolenia z celów realizowanych w pracy. 25% badanych zauważyło, że ich niewykorzystywane umiejętności zanikają lub ich poziom drastycznie obniża się. 33% odczuwa rozczarowanie, a 12% nawet wstyd z wykonywanej pracy.

Konkludując, jeżeli chcielibyśmy uśrednić otrzymane wyniki z badania pilotażowego, to statystyczną osobą substandardowo zatrudnioną byłaby kobieta w wieku 20–29 lat, samotna, posiadająca wykształcenie gimnazjalne, zatrudniona na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin albo na zlecenie czy o dzieło, z mniejszym dochodem niż w poprzedniej pracy i szukająca nowego zatrudnienia. Powyższe perspektywy związane z underemployment nie przedstawiają się korzystnie zarówno dla pracobiorców, jak i pracodawców.

#### 4. Zakończenie

Nie ulega wątpliwości, że underemployment jest ważnym problemem dotyczącym rynku pracy i zatrudnienia. Z różnych przyczyn osoby substandardowo zatrudnione nie znajdują się w tym samym położeniu, jeżeli chodzi o rynek pracy, co osoby zatrudnione na pełny etat i czas nieokreślony, zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Forma i sposób zatrudnienia są ważnymi cechami, które determinują chęć do pracy i pracę większości osób.

Biorąc pod uwagę fakt wyższej stopy bezrobocia w województwie zachodniopomorskim niż przeciętna dla Polski, specyfikę zatrudnienia (bardzo często zatrudnienie sezonowe i w usługach), niski poziom wynagrodzenia i wyniki przeprowadzonego badania pilotażowego, można zaryzykować stwierdzenie, że znaczna część osób pracujących uważa, że powinna pracować w lepszych warunkach, na lepszym rodzaju umowy, najlepiej na pełen etat, otrzymywać wyższe wynagrodzenie i wykonywać pracę zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami (nie np. w centrach BPO).

Biorąc pod uwagę analizy przedstawione w niniejszym artykule, wyniki stanowią o relatywnie złej sytuacji substandardowo zatrudnionych na rynku pracy. Dlatego można stwierdzić, że polski rynek pracy jest dualny, gdyż występują na nim tzw. „dobre” miejsca pracy oraz substandardowe miejsca pracy.

## Bibliografia

### Opracowania

- Bartman Katarzyna**, *Jesteś za dobry do tej pracy?*, <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/odpowiedzialny-pracodawca/jestes-za-dobry-do-tej-pracy/>; stan na 10.06.2017 r.
- Bednarski Marek**, *Przyczyny zatrudniania na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: Dorota Kotlorz (red.), *Mikro- i makroekonomiczne aspekty rynku pracy w Polsce*, Studia Ekonomiczne 2012/111, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.
- Burke Ronald J.**, *Correlates of under-employment among recent business school graduates*, *International Journal of Manpower* 1997/18/7.
- Cam Surhan**, *Involuntary Part-time work in Britain: Evidence from Labour Force Survey*, *Industrial Relations Journal* 2012/43/3.
- Feldman Daniel C.**, *The nature, antecedents, and consequences of underemployment*, *Journal of Management* 1996/22/3.
- Frączek Maciej, Laurisz Norbert**, *Kluczowe wskaźniki rynku pracy (ILO)*, dokument sporządzony w ramach projektu „Małopolski system analiz i programowania polityk rynku pracy” realizowanego w ramach działania 2.1 ZPORR, [http://docplayer.pl/10874481-Kluczowe-wskazniki-ryнку-pracy-ilo.html#show\\_full\\_text](http://docplayer.pl/10874481-Kluczowe-wskazniki-ryнку-pracy-ilo.html#show_full_text); stan na 10.06.2017 r.
- ILO**, *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva 1982, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf>; stan na 20.06.2017 r.
- ILO**, *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva 2010, [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/topics/Underemployment/guidelines](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/guidelines); stan na 15.06.2017 r.
- Jonsson Inger, Nyberg Anita**, *Sweden: precarious work and precarious unemployment*, w: Leah F. Vosko, Martha MacDonald, Iain Campbell (eds.), *Gender and the contours of precarious employment*, Routledge, London 2009, s. 194–210.
- Kaufman Harold G.**, *Professionals in Search of Work: Coping with the Stress of Job Loss and Underemployment*, John Wiley and Sons, New York 1982.
- Kiersztyn Anna**, *Underemployment: nowe zjawisko czy nowy termin?*, *Polityka Społeczna* 2007/10.
- Kjeldstad Randi, Nymoen Erik H.**, *Underemployment in a gender segregated labour market*, *Economic and Industrial Democracy* 2012/33/2.
- Laurie Andrina**, *Report I: sixteen International conference of labour and statisticians*, 1997, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_088362.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_088362.pdf); stan na 01.07.2017 r.

- Lee Chay Hoon**, *A study of underemployment among self-initiated expatriates*, Journal of World Business 2005/40/2.
- Lester Bijou Yang, McCain Roger A.**, *An Equity-based Redefinition of Underemployment and Unemployment and Some Measurements*, Review of Social Economy 2001/59/2.
- Masterman-Smith Helen, Pocock Barbara**, *Living low paid: the dark side of prosperous Australia*, Allen and Unwin, Crows Nest 2008.
- McKee-Ryan Frances M., Harvey Jaron**, *I have a job, but...: A review of underemployment*, Journal of Management 2011/37/4.
- Rogers Jackie K.**, *There's No Substitute: The Politics of Time Transfer in the teaching Profession*, Working and Occupations 2001/28.
- Saunders Peter R.**, *Down and out: poverty and exclusion in Australia*, Policy Press, Bristol 2011.
- Watson Ian, Buchanan John, Campbell Iain, Briggs Chris**, *Fragmented futures: new challenges in working life*, Federation Press, Sydney 2003.
- Wilkins Roger**, *The consequences of underemployment for the underemployed*, Journal of Industrial Relations 2007/49/2.
- Wilkins Roger, Wooden Mark**, *Economic Approaches to Studying Underemployment*, w: Douglas C. Maynard, Daniel C. Feldman (eds.), *Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges*, Springer, New York 2011.

### Strony internetowe

- [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_sup\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en); stan na 10.07.2017 r.
- [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Słowniczek:\\_underemployed\\_part-time\\_worker](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Słowniczek:_underemployed_part-time_worker); stan na 10.06.2017 r.
- [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics); stan na 10.06.2017 r.
- <https://rynekpracy.pl/monitory/niskozatrudnieni-w-ue>; stan na 26.06.2017 r.

Karolina DRELA

## THE UNDEREMPLOYMENT – THE LABOUR MARKET CHALLENGE

(Summary)

The need to analyze the situation the underemployment in the Polish labour market include part of the problem very important. The purpose of this paper is to present the essence of underemployment and whether indeed a growing number of underemployed is observed. In the first part of the article the notion of underemployment and its main features in the light of the literature are defined. Then, an attempt is made to define scope underemployment focuses on the EU labour market (article is based on available Eurostat statistics) and on the Poland. Research pilot studies on underemployment have been conducted out in the West Pomeranian Voivodship. The conclusions stemming from the analysis are included in the final part of the article and constitute a relatively bad the situation the underemployment in the Polish labour market. Therefore, it can be concluded that the Polish labour market is dual, as there are so-called “good” workplaces and substandard workplaces.

**Keywords:** labour market; underemployment; unemployment; employment