

PRACE NAUKOWE

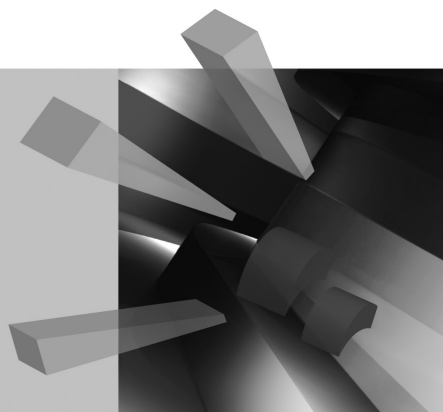
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

298

Budowa gospodarki opartej na wiedzy w Polsce – modele i doświadczenia



Redaktorzy naukowi

Mieczysław Moszkowicz

Robert Kamiński

Marek Wąsowicz



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Joanna Świrska-Korlub

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2013

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-338-0

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	9
Roman Chorób: Wiedza jako determinanta rozwoju innowacyjnych form powiązań integracyjnych	11
Zbigniew Chyba: Pracownicy wiedzy a kreowanie innowacji technologicznych w przedsiębiorstwach.....	19
Ryszard Rutka, Małgorzata Czerska: Ewolucja uwarunkowań partycypacji bezpośredniej w drugiej dekadzie transformacji polskiej gospodarki	27
Jarosław Domański: Postawy wobec ryzyka w badaniach organizacji <i>non profit</i>	40
Marzena Hajduk-Stelmachowicz: System zarządzania środowiskowego a ekoinnowacyjność, ekowydajność, efektywność.....	48
Irena K. Hejduk, Wiesław M. Grudzewski, Monika Wańtuchowicz: Zaufanie w zintegrowanym modelu <i>sustainable enterprise</i>	56
Honorata Howaniec: Polityka klastrowa w Polsce a innowacyjność MSP....	71
Wiesław Kotarba: Problemy ochrony dóbr niematerialnych.....	83
Rafał Krupski, Katarzyna Piórkowska: Użyteczność wiedzy i innych zasobów niematerialnych dla innowacji i replikacji w badaniach empirycznych.....	93
Joanna Kurowska-Pysz: Rola pracowników wiedzy w działalności innowacyjnej przedsiębiorstw	105
Anna Kwiotkowska: Przedsiębiorstwa odpryskowe jako forma współpracy nauki i biznesu. Modele konfiguracyjne.....	113
Mieczysław Moszkowicz: Wiedza i kompetencje w gospodarce.....	120
Edmund Pawłowski: Zmiany w strukturach organizacyjnych polskich przedsiębiorstw w kontekście rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.....	128
Jadwiga Rudek: Rynek pracy w Unii Europejskiej jako element gospodarki opartej na wiedzy.....	138
Łukasz Skowron: Holistyczny model relacyjny motywacji pracownika i satysfakcji klienta.....	145
Elżbieta Izabela Szczepankiewicz: Wymagania kwalifikacyjne wobec kadr nowoczesnej gospodarki.....	153
Arkadiusz Świadek, Katarzyna Szopik-Depczyńska: Dostawcy w łańcuchu dostaw w kształtowaniu innowacyjności polskiego przemysłu – studia przypadków.....	162

Stefan Trzcieliński: Niektóre symptomy zmiany strategii przedsiębiorstw. Wstępne wyniki badań wpływu GOW	170
Małgorzata Wachowska: Problem nadmiernej podaży wiedzy w warunkach gospodarki opartej na wiedzy	179
Łukasz Wawrzynek: Efektywność procesów w oparciu o wiedzę na przykładzie wdrożenia standaryzacji w organizacji międzynarodowej.....	187
Grażyna Węgrzyn: Sektor usług w gospodarce opartej na wiedzy a zmiany w zatrudnieniu	196
Magdalena K. Wyrwicka: <i>Foresight</i> sieci gospodarczych w kontekście transformacji wiedzy. Wyniki badań na przykładzie Wielkopolski.....	205
Przemysław Zbierowski: Przedsiębiorczość i innowacje w gospodarce opartej na wiedzy – wyniki badań Globalnego Monitora Przedsiębiorczości...	216

Summaries

Roman Chorób: Knowledge as a determinant of innovative structures of integration links development.....	18
Zbigniew Chyba: Knowledge workers and the creation of technological innovations in enterprises	26
Ryszard Rutka, Małgorzata Czarska: The evolution of direct participation determinants in the second decade of Polish economy transformation.....	39
Jarosław Domański: Attitudes to risk in the research of nonprofit organizations.....	47
Marzena Hajduk-Stelmachowicz: Environmental Management System and the eco-innovation, eco-efficiency, ecological effectiveness.....	55
Irena K. Hejduk, Wiesław M. Grudzewski, Monika Wańtuchowicz: Trust in sustainable enterprise integrated model.....	70
Honorata Howaniec: Cluster policy in Poland and innovation of SME's.....	82
Wiesław Kotarba: Problems in the protection of intangible goods	92
Rafał Krupski, Katarzyna Piórkowska: Usefulness of knowledge and other intangible resources for innovation and replication in empirical research	104
Joanna Kurowska-Pysz: The role of knowledge workers in the innovative activities of companies	112
Anna Kwiotkowska: Academic enterprise as a form of cooperation between science and business. Configurational models.....	119
Mieczysław Moszkowicz: Knowledge and competence in economy	127
Edmund Pawłowski: Changes in organizational structures of Polish enterprises in the context of knowledge based economy development.....	137
Jadwiga Rudek: Labor market in the European Union as an element of knowledge based economy	144
Łukasz Skowron: Holistic relational model of employee's motivation and customer's satisfaction.....	152

Elżbieta Izabela Szczepankiewicz: Qualification requirements for the staff of modern economy	161
Arkadiusz Świadek, Katarzyna Szopik-Depczyńska: Suppliers in the supply chain in the formation of Polish industry innovativeness. Case study	169
Stefan Trzcieliński: Some symptoms of change of business strategy. Preliminary results of the impact of KBE	178
Małgorzata Wachowska: Problem of excessive supply of knowledge in the conditions of knowledge-based economy	186
Łukasz Wawrzynek: Effectiveness of processes based on knowledge on the example of implementation of standardization in an international organization	195
Grażyna Węgrzyn: Shifting employment patterns in the service sector of knowledge-based economy	204
Magdalena K. Wyrwicka: Foresight of economic networks in the context of knowledge transformation. Research findings in Wielkopolska region	215
Przemysław Zbierowski: Entrepreneurship and innovations in knowledge based economy – Global Entrepreneurship Monitor empirical research....	225

Jadwiga Rudek

Politechnika Wroclawska

RYNEK PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ JAKO ELEMENT GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

Streszczenie: W opracowaniu przedstawiono cechy rynku pracy w gospodarce opartej na wiedzy. Przeprowadzono analizę związku poziomu innowacyjności gospodarek w wybranych krajach, głównie Unii Europejskiej, i zmian na rynkach pracy określanych poziomem stopy bezrobocia i stopy zatrudnienia. Szczególną uwagę zwrócono na problem bezrobocia strukturalnego jako efektu postępu technicznego. Omówiono też działania na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy w warunkach zmieniającego się otoczenia realizowane przez Unię Europejską w oparciu o założenia strategii lizbońskiej i zamierzone w strategii Europa 2020.

Słowa kluczowe: innowacyjność, rynek pracy, procesy dostosowawcze, Unia Europejska.

1. Wstęp

Gospodarka światowa, w tym europejska, przełomu XX i XXI wieku została postawiona przed koniecznością sprostania wielu wyzwaniom wynikającym z cech współczesnego etapu rozwoju, będących konsekwencją szybkiego postępu wiedzy i wdrażania jej efektów do procesów gospodarowania. Zjawiska te stały się kluczowym czynnikiem decydującym o konkurencyjności gospodarek i ich innowacyjności, rozumianej jako zdolność do szybkiego wprowadzania nowych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizatorskich. Wprowadzane innowacje wywierają wpływ na gospodarkę niemal we wszystkich dziedzinach ich funkcjonowania, co przekłada się na poprawę efektywności i pobudzenie wzrostu gospodarczego.

Obszarem, który jest szczególnie wrażliwy na zmiany technologiczne, będące pochodną gospodarki opartej na wiedzy, jest rynek pracy. Głównym efektem tworzenia nowej wiedzy są bowiem innowacje i kwalifikacje [Węgrzyn 2008, s. 58]. Wdrażanie innowacji do gospodarki prowadzi do zmian w popycie na siłę roboczą, tak w wymiarze ilościowym, jak i kwalifikacyjnym, tj. dotyczącym posiadanej wiedzy i umiejętności. Efektem tych zmian są okresowe niedostosowania struktury popytu na siłę roboczą i jej podaży, wyrażające się w powstaniu bezrobocia o charakterze strukturalnym.

2. Innowacyjność gospodarki jako czynnik zmian na rynku pracy

Wzrost konkurencyjności gospodarek opartych na wiedzy, rosący poziom ich innowacyjności i wynikające stąd korzystne efekty dla wzrostu gospodarczego powinny przekładać się na pozytywne zmiany na rynku pracy, wyrażające się w zwiększającym się zatrudnieniu i malejącym bezrobociu. Doświadczenia ostatnich dziesięcioleci dowodzą jednak, że wzrost gospodarczy nie może być traktowany jako czynnik walki z bezrobociem. W wielu krajach nie obserwuje się bowiem korelacji między dynamiką wzrostu gospodarczego i dynamiką popytu na pracę i zatrudnienie. Realizowany wzrost ma często charakter wzrostu bezzatrudnieniowego. Oznacza to, że gospodarka może się rozwijać bez zwiększania zatrudnienia. Przyrost PKB do pewnej granicy jest generowany przez zwiększenie wydajności pracy. Granica ta nazywana jest progiem wzrostu bezzatrudnieniowego i oznacza tę wielkość wzrostu PKB, po której przekroczeniu następuje zwiększenie liczby zatrudnionych i zahamowanie wzrostu bezrobocia [Dybała 2007, s. 39]. Prowadzone w tym zakresie analizy dowodzą znacznego zróżnicowania progu wzrostu bezzatrudnieniowego w badanych krajach. Ich wyniki wskazują na niekorzystną sytuację w krajach UE (15), także w Polsce, w porównaniu z gospodarką amerykańską (tab. 1).

Tabela 1. Elastyczność popytu na pracę względem PKB w Polsce, UE (15) i USA

Wyszczególnienie	Średnie tempo wzrostu PKB w okresie próby	Próg bezzatrudnieniowy	Elastyczność	
			pracujących wzgl. PKB	zatrudnienia wzgl. wartości dodanej
Polska	5,30	5,00	0,46-0,59	0,15-0,36
UE	3,29	2,75	0,46	.
USA	3,04	0,41	0,70	.

Źródło: [Borkowska 2002, s. 96].

Przykład Stanów Zjednoczonych dowodzi, że wysoka innowacyjność cechująca tę gospodarkę sprzyja wystąpieniu pozytywnych efektów na rynku pracy. Prawidłowość tę można obserwować także w krajach UE, które charakteryzuje wysoki poziom innowacyjności (tab. 2).

Zawarte w tab. 2 wielkości potwierdzają prawdziwość dominującego w teorii ekonomii XX wieku poglądu, że zmiany technologiczne nie prowadzą do długookresowego bezrobocia [Woirol 1996, s. 3]. Wysokiemu poziomowi innowacyjności w większości krajów wysoko rozwiniętych odpowiada niska stopa bezrobocia długookresowego. Uwagę zwraca duża zbieżność stopy bezrobocia ogółem i bezrobocia długookresowego w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, realizujących proces transformacji systemowej i podejmujących próby restrukturyzacji ich gospodarek. Wynika to głównie z utrzymywania miejsc pracy w tradycyjnych, przestarzałych

Tabela 2. Wskaźnik innowacyjności, zatrudnienia, stopa bezrobocia i bezrobocie długookresowe w krajach UE w roku 2006

Kraj	Wskaźnik innowacyjności ^b	Wskaźnik zatrudnienia ^a (w %) (15-64 lata)	Stopa bezrobocia (%)	
			ogółem	bezrobocie długookresowe
Dania	0,63	77,4	3,7	0,8
Niemcy	0,59	67,5	8,4	5,5
Wielka Brytania	0,53	71,5	5,1	1,2
Holandia	0,49	74,3	3,2	1,7
Francja	0,48	63,8	8,3	3,9
Irlandia	0,48	68,6	4,5	1,4
Hiszpania	0,31	64,8	8,3	1,8
Czechy	0,34	65,3	5,3	3,9
Polska	0,22	54,5	9,6	7,8
Słowacja	0,23	59,4	11,3	10,2
Węgry	0,26	57,3	7,2	3,4
Bułgaria	0,21	58,6	14,7	5,0
Rumunia	0,19	58,8	6,5	4,2

^a stopa bezrobocia w r. 2007;

^b jest to wskaźnik jako SII – *Summary Innovation Index*, opracowany na podstawie 26 wskaźników.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Mokrogulski 2008, s.133; Węgrzyn 2008, s. 61].

gałęziach produkcji w obawie przed negatywnymi skutkami społecznymi wzrostu bezrobocia związanego z ich likwidacją. Prowadzi to do zjawiska określanego jako prymitywizacja produkcji przemysłowej z punktu widzenia jej poziomu technologicznego [Jasiński 2006, s.73].

Wpływ innowacyjności gospodarki na rynek pracy można też ocenić na podstawie kształtowania się stopy wzrostu zatrudnienia i tempa wzrostu innowacyjności. W UE w latach 2001-2005 poziom zatrudnienia zwiększył się o 0,7%, podczas gdy średnia stopa wzrostu wskaźnika innowacyjności SII (*Summary Innovation Index*, por. tab. 2) wynosiła 0%.

W poszczególnych krajach członkowskich sytuacja oceniana wartością tych wskaźników była zróżnicowana. W niektórych państwach wystąpiła dodatnia zależność wzrostu innowacyjności i wzrostu zatrudnienia (Słowenia, Luksemburg, Łotwa, Cypr). W części państw, pomimo spadku średniej stopy wzrostu innowacyjności, zatrudnienie w omawianym okresie wzrosło (Irlandia, Hiszpania, Wielka Brytania, Belgia). Jeszcze inna sytuacja wystąpiła w Czechach, gdzie przy średniej stopie wzrostu wskaźnika SII na poziomie 3,1% nastąpił spadek zatrudnienia o 0,2% [Węgrzyn 2008, s. 62-63].

Przytoczone wielkości nie tyle zaprzeczają stwierdzonej wcześniej zależności między zmianami poziomu innowacyjności gospodarek i sytuacją na ich rynkach pracy, ile dowodzą zróżnicowanej w poszczególnych krajach chłonności na pracę i małej zdolności adaptacyjnej do zmian zachodzących w krótkich okresach. Szybki postęp techniczny powoduje bowiem czasowe niedostosowanie struktury podaży pracy do popytu na pracę. Doświadczenia wielu krajów pokazują, że nowe miejsca pracy tworzone są często w innych regionach i sektorach gospodarki, niż wynikałoby to z istniejącego popytu, wymagają odmiennych kwalifikacji, co powoduje bezrobocie o charakterze strukturalnym.

Szacunki dokonane przez ekonomistów amerykańskich wskazały, że we wcześniejszych dziesięcioleciach w warunkach ponownego pobudzenia wzrostu gospodarczego następowało odtworzenie około połowy zlikwidowanych miejsc pracy w tych samych przedsiębiorstwach. Ożywienie po recesji, jaka nastąpiła w roku 2001, stworzyło możliwość odtworzenia miejsc pracy tylko na poziomie 21% [Parienty 2004]. Fakt ten przypisuje się zmianom strukturalnym, tj. likwidacji niektórych przedsiębiorstw i stanowisk wymagających określonych kwalifikacji i zastąpienia ich przez inne, przy jednoczesnym zbyt wolnym tworzeniu nowych miejsc pracy w innych sektorach.

3. Działania na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy w Unii Europejskiej

Zmiana występującej w UE niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, wynikającej głównie z niedostatecznie szybkich dostosowań struktury podaży i popytu na pracę nadążających za szybkimi zmianami technologicznymi, wymaga działań w zakresie:

- 1) podaży pracy (aktywność zawodowa, migracje),
- 2) popytu na pracę (poziom produkcji, wydajność pracy, postęp techniczny, bezpośrednie inwestycje zagraniczne, fundusze strukturalne, eksport netto),
- 3) zmian strukturalnych na rynku pracy i poprawy efektywności jego funkcjonowania (polityka państwa i UE na rynku pracy, zmiany strukturalne, uelastycznienie rynku pracy) [Kwiatkowski 2004, s. 88].

Przewaga bezrobocia o charakterze strukturalnym skłania do nadania szczególnej wagi działaniom wymienionym w punkcie 3. Dostosowanie podaży i popytu na siłę roboczą, w tym w wymiarze strukturalnym wymaga znacznej elastyczności i szybkości działań dostosowawczych do zachodzących zmian realizowanych na poziomie zarówno mikro-, jak i makroekonomicznym.

Odzwierciedleniem zrozumienia konieczności zmian dotyczących rynku pracy są zalecenia adresowane przez organy UE do krajów członkowskich, dotyczące potrzeby przeformułowania obowiązujących regulacji, a także opracowane na poziomie Wspólnoty strategię i programy zatrudnienia. Zakres i formy działań koordynacyjnych dotyczących problemów bezrobocia i zatrudnienia zostały określone

w art. 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnoty Europejskie. Artykuł ten stanowi, że zadaniem Wspólnoty jest promowanie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, trwałego i zrównoważonego wzrostu o charakterze nieinflacyjnym. W tym celu, zgodnie z art. 125 i 126 TWE, powinna być rozwijana skoordynowana strategia na rzecz zatrudnienia, w szczególności na rzecz promowania wykwalifikowanej i zdolnej do dostosowania się siły roboczej, oraz promowanie rynków pracy reagujących na zmiany w gospodarce [Wysokińska, Witkowska 2004, s. 43]. Podstawę do sformułowania europejskiej strategii zatrudnienia (ESZ) stworzył traktat amsterdamski (1997 r.), w którym określono zadania i działania państw członkowskich w zakresie ograniczenia bezrobocia, redukcji ubóstwa i marginalizacji społecznej. Strategia ta stanowi istotną część składową ogólnej strategii rozwoju UE określonej w 2000 r. w strategii lizbońskiej. Przyjęte w niej założenia polityki gospodarczej są ściśle powiązane z europejską strategią zatrudnienia, wkomponowaną w stworzenie konkurencyjnej, dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki, zdolnej do podtrzymywania wysokiego tempa wzrostu gospodarczego, z większą liczbą miejsc pracy oraz większym stopniem społecznej spójności [Zielińska-Głębocka 2003].

Przyjęta strategia zatrudnienia została oparta na czterech filarach; są nimi:

1. Zatrudnialność, rozumiana jako poprawa zdolności do zatrudnienia w sytuacji niestabilnego rynku pracy i zagrożenia bezrobociem poprzez realizację programów zmierzających do przekwalifikowania, podniesienia poziomu gotowości i aktywności edukacyjnej, stosownie do zmieniających się potrzeb rynku.

2. Przedsiębiorczość, tj. stworzenie ułatwień na rzecz zakładania własnych firm i samozatrudnienia.

3. Równość szans, opierająca się na dążeniu do likwidacji praktyk dyskryminujących na rynku pracy.

4. Poprawa zdolności adaptacyjnej pracowników i firm do zmieniających się warunków na rynku pracy i w gospodarce, przez którą rozumie się m.in. zmiany organizacji pracy, uelastycznienie czasu pracy, zróżnicowanie form zatrudnienia [Zięba, Mazurkiewicz 2007, s. 85-86].

Cele określone w strategii lizbońskiej, zawarte w ESZ, będą kontynuowane w przyjętej w 2010 roku strategii pn. Europa 2020. Wytyczone w niej zadania dotyczą realizacji przez kraje członkowskie UE polityki antykryzysowej i prorozwojowej i obejmują głównie cele o charakterze strukturalnym, w tym dotyczące niezbędnych zmian na rynku pracy. Realizowana polityka ma być oparta na trzech głównych priorytetach, którymi są:

1. Rozwój inteligentny – rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach.

2. Rozwój zrównoważony – wspieranie gospodarki efektywnej, korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej.

3. Rozwój sprzyjający „włączeniu” społecznemu – wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Poza tak sformułowanymi ogólnymi priorytetami w strategii pn. Europa 2020 określono siedem priorytetów tematycznych, z których dwa dotyczą bezpośrednio

rynków pracy i zatrudnienia. Priorytety te ujęto w przewidzianych do realizacji programach; są nimi:

1. Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia – dotyczący modernizacji rynków pracy, rozwoju kształcenia ustawicznego w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dostosowania popytu do podaży na rynku pracy, m.in. dzięki mobilności siły roboczej.

2. „Młodzież w drodze” – projekt na rzecz poprawy wyników kształcenia oraz ułatwienia młodzieży wchodzenia na rynek pracy.

Realizacja wymienionych programów dotyczących bezpośrednio rynków pracy ma być spójna z projektami służącymi realizacji przyjętych w omawianej strategii pozostałych priorytetów, tj. projektów „Unia innowacji”, „Europejska agenda cyfrowa”, „Polityka przemysłowa w erze globalizacji”, „Europa efektywnie korzystająca z zasobów” i „Europejski program walki z ubóstwem” [Pawlas 2011, s. 23-25].

4. Podsumowanie

Gospodarka oparta na wiedzy, tworzenie i wprowadzanie nowych technologii stanowią współcześnie determinanty poziomu innowacyjności gospodarki i poprawy jej konkurencyjności. Czynniki te warunkują wzrost gospodarczy i poprawę jego efektywności. Nie są one neutralne wobec zmian zachodzących na rynkach pracy. Zmiany struktury gospodarki, zanikanie tradycyjnych gałęzi przemysłu i powstawanie nowych, opartych na zaawansowanych technologiach wymagają realizacji skutecznej polityki, zapewniającej wykształcenie zdolności dostosowania zasobów, zwłaszcza zasobów siły roboczej, do absorpcji korzyści wynikających z rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Działania realizowane w ramach tej polityki powinny korygować negatywne efekty innowacji dla rynku pracy określane jako efekt tzw. twórczej destrukcji przejawiającej się zanikaniem przestarzałych branż gospodarki i powstawaniem nowych. Prowadzi to w początkowym okresie do zmniejszenia popytu na pracę i zmiany jego struktury w stosunku do struktury podaży [Lewis 2005, s. 228].

W długich okresach istnieje jednak możliwość dyskontowania korzyści dla rynku pracy związanych z postępem technicznym i wynikającym stąd wzrostem produkcji, prowadzącym do wzrostu popytu na pracę kompensującego obserwowany w okresach krótkich efekt „wypierania” siły roboczej. Potwierdzają to przytoczone w opracowaniu niskie wskaźniki bezrobocia długookresowego w krajach o wysokim poziomie innowacyjności. Skala wystąpienia tych korzyści zależna jest od przebiegu procesów regulacyjnych i realnych tak na poziomie poszczególnych krajów członkowskich, jak i całej Unii Europejskiej. Kwestią otwartą jest przełożenie zapisów programowych, mających w znacznym stopniu charakter deklaracyjny, na działania rzeczywiste oraz zapewnienie skutecznych narzędzi ich realizacji.

Literatura

- Borkowska S. (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, IPiPS, Warszawa 2002.
- Dybała A., *Bezrobocie w Polsce w latach 1992-2003. Uwarunkowania i możliwości jego ograniczenia*, [w:] S. Lis (red.), *Gospodarka Polski na początku XXI wieku. Innowacyjność i konkurencyjność*, AE w Krakowie, Kraków 2007.
- Jasiński A., *Innowacje i transfer techniki w procesie transformacji*, Difin, Warszawa 2006.
- Kwiatkowski E., *Integracja z Unią Europejską a rynek pracy w Polsce*, „Gospodarka Narodowa” 2004, nr 4.
- Lewis W., *Potęga wydajności*, CeDeWu, Warszawa 2005.
- Mokrogulski M., *Zasoby i ich produktywność*, [w:] M. Weresa (red.), *Polska. Raport o konkurencyjności 2008*, SGH, Warszawa 2008.
- Parienty A., *Progres techniques, flexibilité et Croissance*, “Alternatives Economiques” 2004, nr 221.
- Pawlas J., *Stan polskiej gospodarki na tle pozostałych krajów unii Europejskiej w kontekście strategii “Europa 2020”*, [w:] J. Czech-Rogosz, J. Pietrucha, R. Żelazny (red.), *Wybrane aspekty przemian strukturalnych*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2011.
- Węgrzyn G., *Innowacyjność gospodarki Unii Europejskiej a sytuacja na rynku pracy*, [w:] E. Pancer-Cybulska (red.), *Spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna w polityce Unii Europejskiej*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2008.
- Woirol G., *The technological unemployment and structural unemployment debat es*, Greenwood Press, Westport, Connecticut, London 1996, [w:] E. Pancer-Cybulska (red.), *Spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna w polityce Unii Europejskiej*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2008.
- Wysokińska Z., Witkowska J., *Integracja europejska. Dostosowania w Polsce w dziedzinie polityki*, PWE, Warszawa 2004.
- Zielińska-Głębocka A. (red.), *Potencjał konkurencyjny polskiego przemysłu w warunkach integracji europejskiej*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2003.
- Zięba S., Mazurkiewicz E. (red.), *Polityka gospodarcza Polski po akcesji do Unii Europejskiej*, ALMA MER, Warszawa 2007.

LABOR MARKET IN THE EUROPEAN UNION AS AN ELEMENT OF KNOWLEDGE BASED ECONOMY

Summary: The paper presents feature of labor market in knowledge based economy. There was conducted the analysis of relation between the level of innovation in economy for selected countries especially from the European Union, and the changes on labor market which are determined by the level of unemployment and employment rate. Special attention was put on structural unemployment problem which is treated as an effect of technological progress. The paper discusses also actions to improve a situation on the labor market in changing environment conditions, taken by the European Union based on assumptions of the Lisbon Strategy and planned in the Europe 2020 Strategy.

Keywords: innovation, labor market, adjustment processes, European Union.