Eugeniusz CZERWIENIEC

ZAGRANICZNE INWESTYCJE BEZPOŚREDNIE JAKO CZYNNIK STYMULACJI ZATRUDNIENIA W KRAJACH MACIERZYSTYCH I GOSZCZĄCYCH

Zagraniczne inwestycje bezpośrednie jako forma międzynarodowego ruchu kapitałów długoterminowych wywierają istotny wpływ na rozliczne elementy gospodarki krajów zarówno eksportujących kapitał w tej formie (krajów macierzystych), jak i importujących taki kapitał (krajów goszczących). Jednym z takich elementów jest zatrudnienie. Jego zmiany powodowane są, oczywiście, dynamiką szeregu czynników. Niemniej jednak udział zagranicznych inwestycji bezpośrednich w kształtowaniu zatrudnienia nie pozostaje bez znaczenia.

Z uwagi na potrzebę zapewnienia przejrzystości rozważań wskazane wydaje się rozdzielne omówienie wpływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich na zatrudnienie kraju macierzystego oraz oddziaływania tej formy ruchu kapitałowego na zatrudnienie kraju goszczącego.

1. Zatrudnienie w kraju macierzystym

Wywóz kapitału inwestycyjnego dokonujący się najczęściej w ramach zagranicznej ekspansji korporacji wielonarodowych wywiera w gruncie rzeczy pozytywny wpływ na poziom zatrudnienia w kraju macierzystym. Wzrost aktywności firm działających w niektórych sektorach gospodarki za granicą nie musi więc odbywać się ze szkodą dla aktywności gospodarczej na miejscu. Zdarza się to raczej tylko wtedy, gdy powołanie filii zagranicznej pociąga za sobą bądź to zamknięcie odpowiedniej jednostki gospodarczej w kraju (przemieszczenie się tej jednostki za granicę) w reakcji na ostrą konkurencję wewnętrzną, bądź to definitywną rezygnację z realizacji projektów ekspansji na miejscu. Efekt negatywny uwidacznia się szczególnie w tych sektorach gospodarki, gdzie różnice w kosztach produkcji (siły roboczej, surowców i in.) kształtują się na korzyść zagranicy. Dzieje się tak szczególnie w tych sektorach, gdzie wysoki jest procent zatrudnienia siły roboczej. W innych sektorach efekt ten jest mniej widoczny lub też w ogóle nie występuje.

Rozwój za granicą aktywności gospodarczej w takich dziedzinach, jak wydobycie ropy naftowej, wydobycie minerałów i rolnictwo (plantacje) rzadko zastępuje aktywność gospodarczą w kraju macierzystym. Celem takiego rozwoju jest bowiem dążenie do zwiększenia dostaw surowców. Rozwój aktywności gospodarczej za granicą podtrzymuje więc lokalną

aktywność gospodarczą. Nie ogranicza też rozwoju produkcji na rynek wewnętrzny, a zatem nie ogranicza wzrostu zatrudnienia. Wyjątek stanowi tu taka sytuacja, kiedy filia zagraniczna podejmuje masowy eksport swych produktów do kraju pochodzenia. Nawet w przypadku integralnego transferu pewnego typu produkcji za granicę, globalny poziom zatrudnienia może pozostać utrzymany. Warunkiem jest tu jednak rozwinięcie przez towarzystwo macierzyste nowego rodzaju aktywności gospodarczej. W tym przypadku następują sektoralne przesunięcia siły roboczej. Potwierdzeniem takiego procesu jest przykład Szwecji i Szwajcarii, gdzie zagranicznej ekspansji ich firm wielonarodowych nie towarzyszy spadek zatrudnienia.

Wreszcie, rozwój zagranicznych filii firm krajowych jest sam w sobie generatorem zatrudnienia. Przejawia się to zwłaszcza:

- w przedsiębiorstwach zaopatrujących filie zagraniczne w wyposażenie techniczne, części zamienne, półfabrykaty itp.,
- w sektorach gospodarki, w których nastąpił wyraźny wzrost eksportu spowodowany ekspansją firm wielonarodowych,
- w sektorze usług świadczonych na rzecz korporacji wielonarodowych (usługi administracyjne i laboratoryjne)[1].

Wpływ korporacji wielonarodowej na zatrudnienie w kraju macierzystym należy oddzielić od międzynarodowej mobilności siły roboczej. Przepływ bowiem siły roboczej w ramach korporacji jest raczej ograniczony. Podejmowaniem pracy w filiach zagranicznych zainteresowany jest jedynie personel kierowniczy, technicy i agenci handlowi. Grupa ta stanowi zaledwie 2% zatrudnienia we wszystkich kategoriach zawodowych i obejmuje najbardziej wykwalifikowaną siłę roboczą. Ponadto, ekspansja firm wielonarodowych skierowana jest głównie na kraje, gdzie występuje względna obfitość siły roboczej. Trzeba też pamiętać, że firmy wielonarodowe odpowiedzialne są za masowy drenaż mózgów do swoich laboratoriów centralnych lub do swoich filii zagranicznych[2].

Dla potwierdzenia tezy o pozytywnym oddziaływaniu zagranicznych inwestycji bezpośrednich na warunki zatrudnienia w kraju macierzystym podejmuje się szereg badań przy stosowaniu różnego rodzaju wyrafinowanych metod ilościowych. Jako przykład może tu posłużyć analiza przeprowadzona przez ekonomistów amerykańskich[3]. Przedmiotem ich analizy jest

---

[1] G.- Y. B e r t i n: Les societés multinationales. Paris 1975, s. 154.

[2] Tamże, s. 155.

[3] Por. T. K o i z u m i, K. J. K o p e c k y: Foreign direct investment, technology transfer and domestic employment effects.

relacja między zagranicznymi inwestycjami bezpośrednimi a krajowymi warunkami zatrudnienia w kontekście aktywności korporacji wielonarodowej zaangażowanej w transfer technologii za granicę. Transfer technologii przybiera tu formę nakładów na przygotowanie kadry kierowniczej, co odzwierciedla się w funkcji produkcji jako korzyści **learning-by-doing** osiąganych dzięki dokonywaniu skumulowanych krajowych inwestycji brutto. W sposób modelowy wskazuje się na pozytywne długofalowe efekty w zakresie zatrudnienia wywołane korzystną interakcją między operacjami krajowymi i zagranicznymi firmy spowodowanymi transferem technologii.

Powstawanie firm wielonarodowych jest w tym kontekście przedmiotem troski zarówno ze strony związków zawodowych, jak i ze strony polityków. Związki zawodowe zabiegają bowiem o godziwe warunki pracy, a politycy - o poczucie patriotyzmu. Troska ta wynika z przeświadczenia, że zagraniczne inwestycje bezpośrednie korporacji wielonarodowych są alternatywą w stosunku do eksportu towarowego. Sądzi się, że w takim stopniu w jakim eksport jest wypierany przez operacje filii firm zagranicznych, zmniejszają się krajowe możliwości wzrostu zatrudnienia[4]. Argument taki jest słuszny jedynie wtedy, gdy dotyczy warunków krótkookresowej równowagi cząstkowej. Ale nawet w tych warunkach nie jest on przekonywający, ponieważ krótki okres nie daje możliwości pełnego rozpoznania wpływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich na zatrudnienie w warunkach równowagi ogólnej. Nie jest z góry pewne, czy filie zagraniczne zamierzają wykorzystywać materiały i surowce wytwarzane za granicą, czy też materiały importowane z kraju macierzystego. Zatem oddziaływanie zagranicznych inwestycji bezpośrednich na eksport i na zatrudnienie w kraju macierzystym przebiega w tym samym kierunku.

Poważnych trudności w analizie zjawiska zastępowalności eksportu przez zagraniczne inwestycje bezpośrednie nastręcza brak możliwości rozpoznania i analizy długofalowego wpływu tychże inwestycji na produkcję krajową i zatrudnienie oparte na krajowej akumulacji kapitału. Firma podejmuje często realizację programu zagranicznych inwestycji bezpośrednich dla wykorzystania możliwości osiągania zysków za granicą dzięki zastosowaniu nowoczesnej technologii[5]. Źródłem tej korzyści jest wysoki stopień krajowej akumulacji kapitału oraz prace badawczo-rozwojowe. W

"Journal of International Economics" 1980 nr 10, s. 1-20.

[4] T. H o r s t : The theory of the multinational firm: optimal behaviour under different tariff and tax rates. "Journal of Political Economy" 1971 nr 79, s. 1059-1072.

[5] R. E. C a v e s: International corporations: the industrial economics of foreign investment. "Economica" 1971 nr 38, s. 1-27.

takiej sytuacji zagraniczne inwestycje bezpośrednie mogą wpłynąć dodatnio na długoterminowe możliwości krajowego zatrudnienia.

Ze wspomnianej analizy ekonomistów amerykańskich wynika, że dokonywanie zagranicznych inwestycji bezpośrednich przysparza korzyści zarówno pracownikom krajowym, jak i zagranicznym. Korzyści te realizowane są dzięki transferowi nowoczesnej technologii firmy do jej filii zagranicznych. W długim okresie firma wielonarodowa dąży do polepszenia krajowych warunków zatrudnienia.

2. Zatrudnienie w kraju goszczącym

Oddziaływanie zagranicznych inwestycji bezpośrednich na zatrudnienie siły roboczej kraju goszczącego jest na ogół pozytywne. Zdarzają się wprawdzie przypadki destrukcyjnego oddziaływania obcego kapitału na lokalne gałęzie przemysłu, a szczególnie na masowe przemieszczanie się siły roboczej, są one jednak rzadkie i marginesowe.

Bezpośredni wpływ filii firm zagranicznych na rozmiary zatrudnienia miejscowej siły roboczej jest znaczący. Świadczą o tym dane statystyczne dotyczące, na przykład, filii firm amerykańskich, których udział w zatrudnieniu siły roboczej jest największy pośród wszystkich filii firm zagranicznych. W roku 1985 całkowita liczba zatrudnionych w amerykańskich filiach zagranicznych kształtowała się na poziomie 6.426 tys. osób, co stanowiło 26% całkowitego zatrudnienia w amerykańskich niebankowych korporacjach wielonarodowych[6].

Pośredni wpływ na zatrudnienie jest oczywiście znacznie szerszy. Wyraża się to w aktywizowaniu miejscowych dostawców, uruchamianiu nowych kanałów dystrybucji oraz sieci usług świadczonych obcym filiom. Jednak całkowity wpływ na zatrudnienie, chociaż znaczny w obrębie nowoczesnego sektora gospodarki, jest jeszcze dość skromny w kontekście całej gospodarki.

W krajach rozwijających się udział filii firm zagranicznych w zatrudnieniu siły roboczej tych krajów jest niewielki w stosunku do potrzeb wynikających z istniejącego tam poważnego problemu bezrobocia. Jest to szczególnie wyraźnie widoczne w przypadku zaangażowania filii przedsiębiorstw zagranicznych w przemyśle wydobywczym, który (w przypadku działalności na szeroką skalę) jest szczególnie kapitałochłonny.

W wielu projektach inwestycyjnych wielkich korporacji wielonarodowych najatrakcyjniejszym elementem dla niektórych krajów lokaty jest przewidywana możliwość zatrudnienia miejcowej siły roboczej. Jest to rzecz szczególnie istotna dla zacofanych regionów świata, w których

---

[6] "Survey of Current Business" czerwiec 1987, s. 29.

usytuowanie nowych obiektów przemysłowych może walnie przyczynić się do rozwiązania lokalnego problemu bezrobocia. Na tym tle dochodzi niekiedy do ostrej konkurencji pomiędzy różnymi regionami w ubieganiu się o przedsiębiorstwo zagraniczne.

Filia przedsiębiorstwa zagranicznego może wykazać się poważnym wkładem w proces szkolenia miejscowej kadry inżynieryjno-technicznej poprzez tzw. **learning-by-doing**. Badania Organizacji ds. Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wykazały, że w próbce pięćdziesięciu zagranicznych projektów inwestycyjnych procentowy udział zatrudnienia miejscowej siły roboczej w poszczególnych grupach pracowniczych przedstawiał się następująco: w grupie pracowników księgowych i administracyjnych - 97%, w grupie kierowników nadzoru i majstrów - 90%, w grupie pracowników handlowych - 80%, w grupie pracowników sfery inżynieryjnej i zarządzania - 73%[7]. Obserwuje się, ponadto, tendencję wzrostu udziału personelu lokalnego w kategorii wysoko kwalifikowanych fachowców. Co więcej, znaczna grupa personelu kierowniczego i technicznego przechodzi z obcych filii do przedsiębiorstw krajowych. Tym niemniej wysoko wykwalifikowana siła robocza może być lepiej przygotowana do obsługi obcych przedsiębiorstw niż do sprostania wymogom narodowego rozwoju gospodarczego. Podobnie, może być ona związana z takim rodzajem technologii, który nie odpowiada miejscowym warunkom.

Stosunkowo wysoki standard pracy obowiązujący w zagranicznych filiach korporacji wielonarodowych jest dla miejscowej siły roboczej wręcz błogosławieństwem. W niektórych krajach goszczących poziom zarobków wypłacanych przez korporacje wielonarodowe jest kilkakrotnie wyższy od poziomu wynagrodzeń możliwych do uzyskania gdziekolwiek indziej. Tworzenie elity wysoko kwalifikowanej siły roboczej wywołuje irytującą, szczególnie dla personelu technicznego, kwestię konkurencji z przedsiębiorstwami lokalnymi. Powoduje to również pewne wypaczenie w strukturze płac; chodzi tu o powiększanie się rozpiętości między zarobkami pracowników wysoko wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, jak również między zarobkami ludności obszarów wiejskich i miejskich. Ponadto, standardy pracy importowane z krajów wysoko rozwiniętych są stopniowo adaptowane jako normy krajowe, pomimo że, z punktu widzenia konkurencyjności międzynarodowej i zatrudnienia słabo rozwiniętych krajów goszczących, normy te mogą być praktycznie ponad ich stan.

Innym źródłem pojawiających się napięć w tej dziedzinie są zdarzające się przypadki zamykania obiektów przemysłowych dokonywane w ramach globalnej strategii korporacji wielonarodowych, co pociąga za sobą zwalnianie siły roboczej. Chociaż przypadki takie nie występują często,

---

[7] Multinational corporation in world development. UN Department of Economic and Social Affaires. New York 1973, s. 53.

to jednak, gdy się zdarzają, ich negatywne konsekwencje są szybko zauważane przez opinię publiczną i wywołują określone reakcje.

Analizując wpływ wielkich korporacji wielonarodowych na ruch czynników produkcji, trzeba zauważyć, że siła robocza jest na to oddziaływanie najmniej podatna w porównaniu z takimi czynnikami, jak kapitał czy nowa technika.

Można więc sądzić, że (w warunkach braku natychmiastowych reakcji) mobilność siły roboczej jest w nieznacznym tylko stopniu kształtowana przez wielonarodowy wzrost gospodarczy. A jeśli już dostrzega się takie oddziaływanie, to trzeba zauważyć, że wynika ono z następujących faktów: 1) że taki wzrost wielonarodowy poważnie modyfikuje warunki wykorzystania siły roboczej oraz jej rozdysponowania pomiędzy krajami, w których działają korporacje; 2) że warunkuje on reakcje państw narodowych na politykę korporacji wielonarodowych w takim stopniu, w jakim są one wrażliwe na zmiany sytuacji gospodarczej oraz na zatrudnienie na ich terytorium.

Wpływ korporacji wielonarodowych na zatrudnienie siły roboczej ma charakter przede wszystkim ilościowy. Jedną więc z konsekwencji ekspansji firm wielonarodowych na świecie jest kreacja zatrudnienia za granicą, jak również - w niemałym stopniu - w kraju macierzystym. Rozmiary zatrudnienia wywołanego działalnością firm wielonarodowych są dość znaczne, jeśli wziąć pod uwagę zarówno liczbę oferowanych miejsc pracy przez filię przedsiębiorstwa wielonarodowego w stosunku do całkowitego zatrudnienia w kraju goszczącym, jak też liczbę nowo kreowanych miejsc pracy.

Nie można jednakże dokonać dokładnego pomiaru rzeczywistego wpływu przedsiębiorstw wielonarodowych na poziom zatrudnienia w krajach goszczących. Nie można bowiem obserwowanego wzrostu zatrudnienia w filiach firm wielonarodowych działających w kraju goszczącym przypisywać w całości przybyciu takich firm do tego kraju. Kreacja zatrudnienia ma miejsce przede wszystkim wówczas, gdy penetracja gospodarki przez przedsiębiorstwo wielonarodowe pociąga za sobą wzrost aktywności gospodarczej kraju goszczącego.

W pierwszym okresie przejęcie udziału w istniejącym już przedsiębiorstwie lokalnym nie wywołuje jeszcze kreacji dodatkowego zatrudnienia; wręcz przeciwnie, reorganizacja przejętego przedsiębiorstwa, której celem jest, m.in., wzrost produkcyjności, powoduje przede wszystkim redukcję zatrudnienia. Również w przypadku dokonywania inwestycji nowych wielkość zatrudnienia kreowanego przez filię firmy wielonarodowej jest, z tych samych przyczyn, mniejsza od zatrudnienia kreowanego przez przedsiębiorstwo lokalne.

Jednakże w dziedzinach, w których wzrost produkcji spowodowany ingerencją firm wielonarodowych jest szybki, całkowity efekt może być nawet pozytywny. W innych dziedzinach efekt ten może być negatywny lub mniej pozytywny.

Pojawienie się nowego producenta, dysponującego zwykle lepszymi środkami walki konkurencyjnej, może pobudzić producentów lokalnych do zredukowania ich programów ekspansji lub do poprawy ich produkcyjności, co może pociągnąć za sobą redukcję planowanego zatrudnienia. Poziom osiągniętego zatrudnienia może okazać się więc niższy od poziomu przewidywanego; ten sam efekt negatywny występuje w przypadku, gdy firma wielonarodowa podejmuje działalność w gałęziach o powolnej ekspansji.

Docenić trzeba fakt, że obecność w kraju goszczącym filii przedsiębiorstwa zagranicznego wywołuje wzrost zatrudnienia "towarzyszącego". Chodzi tu o zatrudnienie w sektorze usług przemysłowych świadczonych na rzecz filii przedsiębiorstwa wielonarodowego.

Prace badawcze poświęcone oddziaływaniu inwestycji wielonarodowych na zatrudnienie kraju goszczącego nie są w stanie jeszcze uchwycić pewnych złożonych aspektów tego zagadnienia. Chodzi tu mianowicie o zjawisko substytucji zatrudnienia, o indukowane efekty dopływu filii obcych przedsiębiorstw itp.

Ostatecznie, wspomniane badania (prowadzone m.in. przez J. Dunninga) wykazały, że - ze ściśle ilościowego punktu widzenia - wkład przedsiębiorstwa wielonarodowego w kreację zatrudnienia w kraju goszczącym jest znaczący[8]. Oczywiście, oddziaływanie filii na wzrost zatrudnienia w krajach rozwijających się jest silniejsze niż w krajach wysoko rozwiniętych. Wynika to z faktu, że w krajach słabo rozwiniętych istnieją dogodniejsze warunki do stosowania różnych technik wytwarzania. Ponadto w krajach rozwijających się nie wystąpi zjawisko negatywnego oddziaływania na przemysł lokalny. Wzrasta też szansa podniesienia się poziomu zatrudnienia w innych dziedzinach gospodarki na zasadzie oddziaływania mechanizmu mnożnikowego.

Wielkie korporacje wielonarodowe wywierają również jakościowy wpływ na zatrudnienie kraju goszczącego. Chodzi tu zarówno o podnoszenie poziomu kwalifikacji, jak i o zmiany w strukturze i organizacji zatrudnienia. W tej dziedzinie można dostrzec dwa kierunki ekspansji firm wielonarodowych. Pierwszy z nich, to eksploatacja nowych technik i metod wytwarzania sprzyjająca podnoszeniu kwalifikacji w skali globalnej. Drugi, to poszukiwanie najdogodniejszych warunków maksymalizacji rentowności, co oznacza skłonność do stosowania technik wytwarzania nie wymagających wysokich kwalifikacji.

Analiza kwalifikacji siły roboczej zatrudnionej w filiach firm wielonarodowych pozwala stwierdzić, że właśnie poziom kwalifikacji siły

---

[8] Por. nast. prace J. D u n n i n g a: Technology, US investment, and european economic growth. W: The international corporation, ed., Ch. Kindleberger. London 1970; Studies in international investment. London 1970; United States investment in Britain. London 1972.

roboczej zatrudnionej w filiach firm wielonarodowych jest wyższy od poziomu kwalifikacji siły roboczej zatrudnionej w przedsiębiorstwach lokalnych. Jest on jednak niższy niż w przedsiębiorstwach macierzystych filii. Ta pośrednia pozycja oznacza, z jednej strony, występowanie postępu technicznego w filiach, a z drugiej strony - uzależnienie filii od firm macierzystych. Spowodowany wpływem obcego kapitału wzrost przeciętnego poziomu kwalifikacji w filiach obcych firm nie oznacza jednak podobnego wzrostu kwalifikacji w pozostałych kategoriach zatrudnienia.

Konieczność posługiwania się techniką o wysokim poziomie zmusza przedsiębiorstwa wielonarodowe do zabiegania o wysoko kwalifikowaną siłę roboczą. Ten wysoki poziom kwalifikacji zapewniają sobie one poprzez permanentne kształcenie siły roboczej w łonie przedsiębiorstwa oraz poprzez uprawianie aktywnej polityki zatrudnienia polegającej na przyciąganiu pracowników wysoko kwalifikowanych w przedsiębiorstwach lokalnych. Dokonują tego uciekając się do oferowania wynagrodzenia wyższego od tego jakie są w stanie wypłacać przedsiębiorcy krajowi.

Jednakże, dość często przedsiębiorstwa wielonarodowe decydują się na stosowanie prostych technik i schematów organizacyjnych ułatwiających szybkie dostosowanie się do miejscowych warunków, gdzie siłę roboczą charakteryzuje niskie wykształcenie i mentalność przedindustrialna.

Wreszcie, aktywność firm wielonarodowych przyczynia się do upodobnienia się sytuacji wszystkich pracowników zarówno w łonie tej samej firmy wielonarodowej, jak i w łonie danej branży.

Wiele towarzystw wielonarodowych podejmuje działania o zasięgu międzynarodowym zmierzające do utrzymania pewnej równowagi w warunkach zatrudnienia, zarobków itp. we wszystkich jednostkach tej samej firmy. Pomimo różnorodnych trudności, jakie pojawiają się na drodze do tej koordynacji warunków, wiele wskazuje na to, że dzięki takim działaniom uniknięto w większości krajów europejskich poważniejszych zakłóceń na rynku pracy.

Eugeniusz Czerwieniec

FOREIGN DIRECT INVESTMENTS AS A FACTOR
INFLUENCING EMPLOYMENT IN HOME COUNTRIES
END HOST COUNTRIES

Summary

Foreign direct investments as a form of international movement of long-term capital exert a significant influence upon numerous elements of the economies of both the countries which export their capital in this form (home countries) and those which import such capital (host

countries). One of those elements is employment. Among others, changes in employment are caused by the inflow and outflow of capital in the form of direct investments.

Development of foreign affiliates of domestic firms generates employment in the home country. This is mainly reflected in:

- enterprises which supply foreign affiliates with technical equipment, spare parts, semi-finished products, and the like;
- economic sectors in which there occurred a considerable growth of exports caused by the expansion of multi-national firms;
- sector of services rendered for multi-national corporations.

Foreign direct investments exercise an indirect influence upon employment in the host country. This is mainly reflected in activation of the local suppliers of raw materials and in creating new channels of distribution as well as networks of services rendered for the local branches of foreign firms.