

Sylwia Zajączkowska-Jakimiak

Zewnętrzne efekty działalności korporacji transnarodowych a kapitał ludzki i dyfuzja wiedzy

Zarządzanie Zmianami : zeszyty naukowe nr 2, 1-23

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Sylwia Zajączkowska-Jakimiak*

Zewnętrzne efekty działalności korporacji transnarodowych a kapitał ludzki i dyfuzja wiedzy

Streszczenie

Dostęp do nowoczesnej wiedzy technicznej jest niezbędny dla wzrostu konkurencyjności gospodarki. Jednym z kanałów, za pośrednictwem którego zachodzi międzynarodowa dyfuzja wiedzy technicznej są korporacje transnarodowe. Dysponując przewagą technologiczną mogą one generować pozytywne efekty zewnętrzne, które wspierają postęp techniczny i akumulację kapitału ludzkiego w gospodarce przyjmującej. Celem artykułu jest przedstawienie dynamicznych współzależności, jakie zachodzą między pojawieniem się zewnętrznych efektów działalności korporacji transnarodowych, procesem dyfuzji wiedzy a poziomem zasobów kapitału ludzkiego. Przegląd badań empirycznych ograniczono do trzech aspektów: efektów edukacyjnych, powiązań filii korporacji z lokalnymi przedsiębiorstwami oraz efektów demonstracji i konkurencji. Badania pokazują, że o znaczeniu dyfuzji wiedzy nie decyduje tylko rodzaj branży, do której ona napływa, ale także skala tego transferu i jego nowoczesność. Ponadto występowanie pozytywnych efektów zewnętrznych płynących z działalności korporacji transnarodowych zależy od poziomu zdolności absorpcyjnych gospodarki przyjmującej. Jeśli wielkość luki technologicznej jest zbyt duża, to nie tylko osłabia, ale również blokuje występowanie pozytywnych efektów zewnętrznych.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, korporacje transnarodowe, dyfuzja wiedzy, efekty przemieszczania wydajności

Wstęp

Dostęp do nowoczesnej wiedzy technicznej jest niezbędny dla wzrostu konkurencyjności gospodarki. Jednym z kanałów, za pośrednictwem którego zachodzi międzynarodowa dyfuzja wiedzy technicznej są zagraniczne inwestycje bezpośrednie (ZIB). Głównym nośnikiem ZIB są korporacje transnarodowe (KTN). Dysponując przewagą technologiczną mogą one generować pozytywne efekty zewnętrzne, które wspierają po-

stęp techniczny i akumulację kapitału ludzkiego w gospodarce przyjmującej. W artykule przedstawiono dynamiczne współzależności, jakie zachodzą między pojawieniem się zewnętrznych efektów działalności KTN, procesem dyfuzji wiedzy a poziomem zasobów kapitału ludzkiego.

Na gruncie nowej teorii wzrostu gospodarczego jedną z głównych determinant rozwoju jest kapitał ludzki. Od niego również zależy wielkość luki technolo-

* Dr Sylwia Zajączkowska-Jakimiak, Instytut Nauk Ekonomicznych PAN, e-mail: sylzaj@wp.pl.

gicznej oraz efektywność transferu nowych technik w modelach dyfuzji wiedzy. W pracy przedstawiono korzyści, jakie niesie ze sobą dyfuzja wiedzy technicznej poprzez ZIB z punktu widzenia poziomu zasobów kapitału ludzkiego gospodarki przyjmującej. Dlatego dokonując przeglądu badań empirycznych ograniczono się do trzech aspektów: efektów edukacyjnych, powiązań filii korporacji z lokalnymi przedsiębiorstwami oraz efektów demonstracji i konkurencji. Jest to wąski aspekt działalności KTN, ale najsilniej związany z problemem dyfuzji wiedzy technicznej i rolą kapitału ludzkiego.

Tekst składa się z czterech rozdziałów. W pierwszym rozdziale wyjaśniono pojęcie efektów zewnętrznych działalności KTN i krótko przedstawiono korzyści płynące z zewnętrznej działalności KTN związane z transferem wiedzy technicznej dla gospodarek przyjmujących. W rozdziale drugim scharakteryzowano efekty edukacyjne zewnętrznej działalności KTN w gospodarce przyjmującej i wskazano, w jaki sposób aktywność KTN może stanowić pośrednio (lub bezpośrednio) bodziec (lub zagrożenie) dla wzrostu akumulacji kapitału ludzkiego. W rozdziale trzecim opisano czynniki determinujące skalę i płaszczyzny powiązań filii zagranicznych z przedsiębiorstwami krajowymi i ich wpływ na jakość i strukturę kapitału ludzkiego u tych ostatnich. Rozdział czwarty został poświęcony efektom demonstracji i konkurencji płynącym z aktywności KTN w gospodarce przyjmującej dla procesu uczenia się i rozwoju czynnika ludzkiego i technicznego u lokalnych podmiotów.

1. Efekty zewnętrzne działalności KTN¹

W literaturze wyróżnia się bezpośrednie (pierwotne) i pośrednie (wtórne) efekty napływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich oraz ich efekty zewnętrzne [Witkowska 2000]. Efekty pośrednie mogą mieć charakter zamierzony (np. efekty współpracy filii korporacji transnarodowych z lokalnymi podmiotami), jak i niezamierzony (np. przenikanie wzorców zarządzania zasobami ludzkimi) [Gorynia, Bartosik-Purgat, Jankowska, Owczarzak 2005]. Natomiast efekty zewnętrzne zagranicznych inwestycji bezpośrednich to uboczne, niezamierzone skutki działań korporacji transnarodowych mające wpływ na sytuację gospodarki państwa przyjmującego. Jak pisze Witkowska [2000] wyodrębnienie efektów bezpośrednich nie budzi dyskusji, podczas gdy w przypadku efektów pośrednich i efektów zewnętrznych występuje pewien obszar nierozłączności; w pewnym zakresie efekty pośrednie pokrywają się z efektami zewnętrznymi.

Jeden z rodzajów efektów zewnętrznych dotyczy sfery technicznej i technologicznej, czyli występowania, albo pojawienia się, nieopłaconego czynnika produkcji i tworzenia niejako nowego środowiska, w którym funkcjonują przedsiębiorstwa. Swoiste korzystanie firm krajowych z nieopłaconego czynnika następuje poprzez efekt demonstracji i mobilność czynnika pracy między podmiotami krajowymi a zagranicznymi. Modyfikacja otoczenia ekonomicznego następuje na skutek stosowanych przez korporacje transnarodowe nowych technik i metod organizacji i zarządzania, któ-

¹ Pojęcie efektów zewnętrznych odnosi się do zagranicznych inwestycji bezpośrednich (ZIB). W związku z tym, że ponad 70% globalnych ZIB jest kreowane przez KTN, zjawisko to będzie opisywane w kontekście zagranicznej działalności korporacji. Założenie to czynione jest ze świadomością istnienia różnic między KTN a ZIB.

re w wyniku konkurencji wymuszają na lokalnych podmiotach podjęcie nowego, efektywniejszego sposobu prowadzenia działalności [Gorynia, Bartosik-Purgat, Jankowska, Owczarzak 2005]. Sprostanie konkurencji korporacji transnarodowych powoduje przechodzenie lokalnych podmiotów na wyższy szczebel technologicznego i organizacyjnego zaawansowania. Korporacje transnarodowe oddziałują więc na gospodarkę państwa przyjmującego pod względem skali i jakości działalności gospodarczej oraz w aspekcie przestrzennym przez decyzje lokalizacyjne.

Transfer wiedzy technicznej do lokalnych podmiotów wymaga zazwyczaj najwyższych kwalifikacji zatrudnionych i odpowiedniego technicznego poziomu rozwoju branży, do której technologia jest eksportowana i w której ma być adaptowana. Istnieją jednak także takie technologie, których najefektywniejsze wykorzystanie odbywa się tylko w obrębie korporacji transnarodowych, ze względu na jej specyficzne cele, organizację produkcji i sprzedaży. Dzieje się tak w sytuacji braku dyfuzji kwalifikacji z korporacji transnarodowej do firm lokalnych, które ułatwiałaby adaptację nowych technologii. W takim przypadku pozyskiwanie nowych technologii może okazać się nieopłacalne dla lokalnych przedsiębiorstw z uwagi na nieumiejętność ich odpowiedniego wykorzystania.

Korporacje transnarodowe wchodząc na rynek burzą istniejącą na nim równowagę. Posiadając specyficzną przewagę technologiczną i informacyjną, opartą na posiadanych umiejętnościach oraz znajomości rynku, wykorzystują lokalne przewagi komparatywne w państwach przyjmujących i skutecznie konkurują z przedsiębiorstwami krajowymi. Sytuacja taka zmusza lokalne przedsiębior-

stwa do ochrony swego udziału w rynku. Różnice między przedsiębiorstwami krajowymi i zagranicznymi mogą prowadzić do pojawienia się różnego typu dyfuzji, które w efekcie mogą wpłynąć na wzrost wydajności lokalnych przedsiębiorstw.

Tego typu korzyści, związane z różnego rodzaju formami działalności zewnętrznej korporacji, często w literaturze odnosi się do zjawiska nazywanego efektem przenikania wydajności (*productivity spillovers effect*). W wielu pracach przyjmuje się, że dyfuzja wydajności ma miejsce, gdy wejście (lub obecność) korporacji transnarodowych na rynek prowadzi bezpośrednio do wzrostu wydajności w przedsiębiorstwach lokalnych, przy czym korporacje nie są w stanie internalizować w całości wynikających stąd korzyści [Blomstrom, Kokko 1998], [Kinoshita 1999, 2001]. Poprawa efektywności może być efektem zarówno kopiowania przez krajowe przedsiębiorstwa wiedzy i technologii używanych przez korporacje transnarodowe na lokalnym rynku, jak również wymuszania przez zagraniczną konkurencję poszukiwania nowych technologii lub wykorzystywania posiadanych w sposób bardziej efektywny.

Efekty przenikania wydajności, jako przedmiot badań i pomiarów, były obiektem dyskusji, w której Xu [2000] zwrócił uwagę na pewną niekonsekwencję i niejednoznaczność wcześniej dokonanych badań. Xu mianowicie podkreślił różnicę między często utożsamianymi efektami dyfuzji wiedzy technicznej wynikającymi z działalności korporacji, a innymi efektami podnoszącymi wydajność. Niektórzy badacze — według niego — błędnie interpretują współczynniki obecności korporacji transnarodowych (np. mierzone jako wartość sprzedaży korporacji lub udział zagranicznych inwestycji

bezpośrednich w krajowym PKB), jako wskaźniki dyfuzji wiedzy za ich pośrednictwem. Pozytywna korelacja bowiem nie oznacza, że zachodzi przemieszczanie wiedzy między korporacją a lokalnymi przedsiębiorstwami czy gospodarką przyjmującą zagraniczne inwestycje bezpośrednio. Zależność taka może po prostu oznaczać, że obecność korporacji transnarodowych powoduje wzrost konkurencji na rynku krajowym i prowadzi w efekcie do podniesienia sprawności mechanizmów rynkowych i wyższej wydajności.

Pomocna w zrozumieniu tych różnic wydaje się być klasyfikacja efektów zewnętrznych działalności korporacji transnarodowych zaproponowana przez Cavesa [1974]. Podzielił on skutki ich aktywności na trzy kategorie:

- poprawa efektywności rynku, między innymi poprzez ograniczenie monopolu,
- poprawa technicznej wydajności w wyniku efektywniejszego wykorzystania istniejących środków,
- wzrost stopy transferu nowej wiedzy technicznej.

Pierwsze dwie kategorie nie oznaczają, że w wyniku działalności korporacji miała miejsce dyfuzja wiedzy technicznej z korporacji do lokalnych przedsiębiorstw.

Inni autorzy wyróżniają dwie główne grupy korzyści związanych z transferem wiedzy technicznej płynących z zagranicznej działalności korporacji transnarodowych dla przedsiębiorstw i gospodarek przyjmujących zagraniczne inwestycje bezpośrednio:

- korzyści związane z pojawieniem się efektów przemieszczania wydajności;

- korzyści związane z wystąpieniem efektu dyfuzji dostępu do rynków [Blomstrom, Kokko 1998].

Pierwsza grupa korzyści związanych z aktywnością korporacji transnarodowych polega na dostępie podmiotów gospodarczych z krajów przyjmujących do technologii i umiejętności dotąd im nieznanymi. Niesie to ze sobą możliwość dyfuzji zdolności menedżerskich, wprowadzenia nowych form zarządzania oraz akumulacji kapitału ludzkiego poprzez podnoszenie kwalifikacji personelu technicznego i administracyjnego, postęp techniczny w dziedzinie metod produkcji i produktów, rozwój badań naukowych i ogólnej wiedzy.

Druga grupa korzyści płynących z zewnętrznych efektów działalności korporacji transnarodowych wiąże się z uzyskaniem dostępu do innych rynków za pośrednictwem korporacji (*market access spillovers*).

Korporacje transnarodowe i ich filie często posiadają przewagę nad lokalnymi przedsiębiorstwami w działalności eksportowej. Korporacje dysponują odpowiednimi zasobami, tj. informacjami o produkcie, procesie i rynku, wiedzą i doświadczeniem, zaawansowanymi technologiami, rozwiniętymi wcześniej kontaktami i umiejętnościami zarządzania międzynarodową siecią dystrybucji produktów i usług. Wejście filii korporacji transnarodowych na rynek lokalny może wywołać efekt demonstracji korzyści, jakie płyną np. z obecności nowego produktu, i zachęca lokalne przedsiębiorstwa do pozyskiwania i adaptacji osiągnięć korporacji transnarodowych.²

² Badania empiryczne pokazują, że eksport technologii z centrali do filii zagranicznej korporacji przyspiesza pojawienie się na lokalnym rynku tej technologii o około 3 lata (zob. Mansfield, Romeo [1980]).

Działalność eksportowa korporacji może wpływać na lokalne przedsiębiorstwa też w sposób bezpośredni i pośredni. Przedsiębiorstwa lokalne występując jako poddostawcy (lub inni klienci biznesowi) dla filii korporacji odnoszą korzyści z dostępu do rynków zagranicznych. Powiązania z korporacjami transnarodowymi dostarczają im wiedzy o produkcji i procesie produkcji oraz o rynku, która w przyszłości może stać się podstawą do czerpania korzyści skali i powiększania dochodów. Jednakże trudno jest określić, czy efekty wzrostu wydajności w takiej sytuacji są pochodną efektów zewnętrznej działalności korporacji transnarodowych. Wydaje się, że dopiero rozpoczęcie własnej działalności eksportowej, niezależnej od korporacji jest przykładem dyfuzji dostępu do rynku. W sposób pośredni efekt obecności korporacji transnarodowych w dostępie do rynków zagranicznych przedsiębiorstw krajowych pojawia się w wyniku: kopiowania przez nie zachowań korporacji transnarodowych na rynkach zagranicznych, przeprowadzania przez korporacje szkoleń kadry krajowej na potrzeby eksportowe itp. Niezależnie od dalszej działalności korporacji wiedza pozostaje w gospodarce przyjmującej i stopniowo przenika do lokalnych przedsiębiorstw.

W literaturze przedmiotu efekty przenikania wydajności i dyfuzji dostępu do rynku są rozpatrywane w różnorodny sposób i w kontekście wielu zjawisk³. Ponadto autorzy różnie opisują mechanizmy i kanały transferu wiedzy w drodze efektów zewnętrznych. W rzeczywistości

mechanizm, poprzez który wiedza techniczna jest transferowana z zagranicy do lokalnego przedsiębiorstwa jest złożony i nie zawsze jest możliwe oddzielne badanie każdego z kanałów dyfuzji. Zakres rozważań w niniejszym artykule ogranicza się do analizy wpływu efektów wewnętrznej działalności korporacji transnarodowych na gospodarkę przyjmującą zagraniczne inwestycje bezpośrednie jedynie do trzech aspektów:

- efektów edukacyjnych⁴,
- powiązań zagranicznych filii korporacji z przedsiębiorstwami krajowymi,
- efektów demonstracji i konkurencji.

W rzeczywistości mechanizm, poprzez który wiedza techniczna jest transferowana z zagranicy do lokalnego przedsiębiorstwa jest o wiele bardziej złożony. Trzeba zatem mieć na uwadze, że analityczne rozróżnienie wymienionych trzech rodzajów efektów dyfuzji nie oznacza, aby było łatwe, jeśli w ogóle możliwe, empiryczne, ilościowe rozdzielenie i zmierzenie wpływu każdego z nich na całościowy efekt dyfuzyjny. Pozostaje zadowolony się charakterystyką jakościową i wnioskami dedukcyjnymi.

2. Efekty edukacyjne zewnętrznej działalności KTN w gospodarce przyjmującej

Korporacje mogą stymulować proces akumulacji kapitału ludzkiego poprzez wpływanie na podnoszenie jego intensywności w drodze odpowiedniego motywowania ludzi do samodzielnego podejmowania wysiłku edukacyjnego

³ Zob. przegląd literatury m.in. w: Blomstrom, Kokko [1992].

⁴ W literaturze dla tych zjawisk można stosuje się wymiennie określenie: efekty edukacyjne, efekty szkoleniowe, efekty rotacyjne, efekty związane z mobilnością kapitału ludzkiego, efekty związane z pozyskaniem kapitału ludzkiego [Blomstrom, Kokko 1992].

oraz wpływając na rolę rządu w budowaniu otoczenia gospodarczego. Mogą również, w celu podniesienia jakości kapitału ludzkiego, organizować system szkoleń oraz wprowadzić nowe praktyki zarządzania i organizacji. Efekty działalności zewnętrznej KTN mogą przyczynić się również do deprecjacji kapitału ludzkiego.

Pojawienie się ZIB w gospodarce przyjmującej może stanowić bodziec dla wzrostu akumulacji kapitału ludzkiego w drodze dwóch mechanizmów. Z jednej strony wzrost inwestycji dzięki napływowi ZIB sygnalizuje przyszły przyspieszony wzrost gospodarczy. Z drugiej strony wraz z ZIB pojawiają się czynniki przyspieszające postęp techniczny. Decyzja o podjęciu przez jednostki inwestycji w edukację zależy od stopy dyskontowej, wysokości kosztów alternatywnych i spodziewanych zysków w przyszłości z tytułu edukacji przy ograniczeniu teraźniejszej konsumpcji. Inwestycje, które niosą nowe techniki mogą stać się silnym katalizatorem dla wzrostu edukacji. Wyższy poziom inwestycji i wzrostu gospodarczego implikuje rosnącą relatywnie wartość netto opcji edukacyjnej w stosunku do teraźniejszych dochodów. Jednocześnie w wyniku zastosowania przez KTN bardziej zaawansowanej techniki niż dotychczas obecna w tej gospodarce rośnie relatywnie popyt na kapitał ludzki w stosunku do zapotrzebowania na siłę roboczą. W krótkim okresie, przy niskiej elastyczności podaży kapitału ludzkiego, doprowadza to do relatywnego wzrostu zwrotu z kapitału ludzkiego w porównaniu z niewykwalifikowaną siłą

roboczą. Nierówności płacowe rosną, gdy stopa postępu technicznego przewyższa stopę akumulacji nowych technik ograniczonych rzadkością zasobów kapitału ludzkiego. Teraźniejsza wartość opcji edukacyjnej jest także zdeterminowana oczekiwaniami dotyczącymi jej przyszłej wartości. Dzięki temu, że zagraniczne inwestycje bezpośrednio oznaczają wyższy poziom inwestycji ogółem, wyższą dynamikę postępu technicznego, a tym samym wyższy poziom wzrostu gospodarczego w przyszłości, jednostki spodziewając się wyższych zarobków podejmują wysiłek kształcenia. W ten sposób KTN doprowadzają do wzrostu popytu na edukację, co powoduje podniesienie stopy akumulacji kapitału ludzkiego w gospodarce przyjmującej.

Między ZIB a kapitałem ludzkim zachodzi relacja komplementarności. Wraz z napływem inwestycji zagranicznych rośnie poziom inwestycji ogółem w gospodarce, która przechodzi do nowego stanu równowagi o wyższym poziomie kapitału i dochodu *per capita*. Dzięki podniesieniu się stopy kapitał/praca (K/L) rośnie wydajność i relatywny udział pracy w dochodzie. W literaturze wskazuje się, że większe pozytywne efekty dla gospodarki płyną z inwestycji zagranicznych niż krajowych, gdyż obok powyższych korzyści, ZIB mogą nieść ze sobą jeszcze transfer wiedzy technicznej, przy założeniu istnienia pewnego minimalnego poziomu kapitału ludzkiego w tej gospodarce.⁵ W razie jego braku obecność ZIB przynosi negatywne efekty dla gospodarki przyjmującej. Ujemne skutki obecności ZIB są również związane z transfero-

⁵ Związane jest to nie tylko ze wzrostem kapitału w gospodarce, ale również z procesem pogłębiania kapitału. Przy danej przewadze OLI (Ownership Localization Internationalization) korporacje wprowadzają nowe techniki po niższych kosztach niż krajowe przedsiębiorstwa.

waniem za granicę zysków z tytułu ZIB, co może doprowadzić do wyczerpania początkowych bodźców wzrostowych i w konsekwencji spowodować nie tylko brak pomnożenia zasobów kapitału ludzkiego, ale nawet jego deprecjację.

Istnieje szereg badań empirycznych potwierdzających to zjawisko. Ramos [2001] poddał analizie 138 gospodarek krajów rozwiniętych i rozwijających się w latach 1965-95. Z analizy tej wynika, że istnieje korelacja między poziomem ZIB a wysokością stopy akumulacji kapitału ludzkiego. Kluczowym czynnikiem wpływającym na wzrost stopy edukacji jest wzrost inwestycji. Siła oddziaływania inwestycji zagranicznych jest większa niż inwestycji krajowych, jeśli niosą one ze sobą zaawansowane techniki. Oddziaływanie ZIB na akumulację kapitału ludzkiego jest kilkukrotnie silniejsze na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego niż w przypadku szkolnictwa podstawowego. Wnioski Ramosa potwierdzają wyniki innych badań, w których obliczono, że dopiero ponadpodstawowy poziom wykształcenia odgrywa znaczącą rolę w procesie dyfuzji wiedzy technicznej z filii KTN do gospodarki przyjmującej. Na niższym poziomie wpływ ten jest zauważalny statystycznie, jednakże znaczący wzrost stopy akumulacji kapitału ludzkiego widoczny jest dopiero na poziomie średnim i uniwersyteckim. Jednocześnie analiza dowodzi, że wpływ obecności KTN na rynek pracy, w postaci wzrostu popytu na kapitał ludzki i podniesienia zwrotu z kapitału ludzkiego (wzrost płac), zachodzi niemal natychmiast, podczas gdy korzyści w postaci wyższej stopy

zwrotu z inwestycji w edukację zanotowano w długim okresie.

Również w badaniach dotyczących Meksyku i Chin w latach 1975-90 autorzy zanotowali silną korelację między napływem ZIB a relatywnie większym popytem na wykwalifikowany kapitał ludzki w stosunku do prostej siły roboczej oraz wzrostem płac w sektorach, do których napłynęły ZIB [Feenstra, Hanson 1995; Foster, Rosenzweig 1996]. Jednocześnie w gałęziach, gdzie występowały wyższe zarobki wzrosła wśród zatrudnionych tam skłonność do edukacji. Podobne efekty odnotowany w przypadku Irlandii w latach 1979-90 [Barry, Bradley 1997; Barry, Hannan 1996]. Jednakże Irlandia, ze względu na fakt, iż początek dynamicznego napływu ZIB przypadł na okres, w którym gospodarka ta miała relatywnie wyższy wskaźnik wykształcenia społeczeństwa niż Meksyk i Chiny, czerpała więcej korzyści z tytułu napływu zagranicznych inwestycji. Sprzyjała temu również szersza dyspersja geograficzna ZIB w Irlandii.⁶ W Meksyku i Chinach wysoka koncentracja ZIB doprowadziła do koncentracji kapitału ludzkiego i ograniczonej partycypacji społeczeństwa w korzyściach płynących z obecności KTN. Wyniki badań dotyczących Polski potwierdzają, że płace w przedsiębiorstwach zagranicznych są wyższe i rosną szybciej niż w podmiotach krajowych w tych sektorach, w których zaangażowanie KTN jest większe [Bedi, Cieślak 1999]. Ale w odróżnieniu od Meksyku korzyści płynące z obecności KTN nie zwiększają nierówności między różnymi grupami pracowników.

⁶ Dekoncentracja początkowych zasobów kapitału ludzkiego spowodowała, że napływ ZIB nie był ograniczony geograficznie, co niewątpliwie wpłynęło na skalę korzyści, jakie Irlandia czerpała z obecności KTN.

Wpływ KTN na akumulację kapitału ludzkiego leży w przewadze własnościowej korporacji. Większe doświadczenie na rynkach międzynarodowych, lepszy dostęp do informacji o lokalnych rynkach pracy dają możliwość wyboru czynnika pracy na globalnym rynku. KTN mogą również stosować odpowiednie praktyki zawodowe (transferowane z miejsca pochodzenia ZIB) mające na celu podnoszenie kwalifikacji. Dzięki swej pozycji KTN mają większą zdolność do negocjacji z lokalnymi związkami zawodowymi, co również kształtuje jakość i strukturę zasobów ludzkich.

Zakres dyfuzji kwalifikacji zależy od charakteru generowanego przez KTN zatrudnienia. Z punktu widzenia tych rozważań ważniejsza wydaje się odpowiedź na pytanie, ile i jakie zatrudnienie tworzą KTN niż, czy w ogóle je generują. Można wyróżnić kilka czynników determinujących zatrudnienie w filiach KTN. Należą do nich: zakres innowacyjności lokalnej produkcji, polityka rządu, rodzaj ZIB i ich formy (na przykład czy jest to inwestycja typu greenfield czy przejęcie) oraz doświadczenie i strategia działalności KTN.

Według Dunninga wpływ ZIB może mieć charakter bezpośredni, który odzwierciedla całkowita liczba zatrudnionych przez filie KTN oraz pośredni [Dunning 1993]. Do tego ostatniego Dunning zalicza efekty:

- makroekonomiczne, będące rezultatem wydatków KTN na płace zatrudnionych,
- horyzontalne, będące rezultatem konkurencji z lokalnymi przedsiębiorstwami w tej samej branży, w wyniku

której tworzone są dodatkowe miejsca pracy w tych przedsiębiorstwach,

- wertykalne, będące rezultatem konkurencji z lokalnymi przedsiębiorstwami, w wyniku której tworzone są dodatkowe miejsca pracy wśród dostawców filii KTN (powiązania „zstępujące”) lub wśród ich klientów (powiązania „wstępujące”).

Badania Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dla różnych gospodarek dały dosyć mieszane rezultaty, ale generalnie można na ich podstawie stwierdzić, że efekty pośrednie wpływu działalności KTN na ilość i jakość zatrudnienia w gospodarce przyjmującej okazały się większe niż efekty bezpośrednie.⁷

Jeśli KTN zdobędą lokalny rynek kosztem firm krajowych lub zmuszą je do zastosowania technik pracooszczędnych, wtedy efekty ich obecności na rynku pracy będą negatywne. Jeśli obecność KTN stymuluje wzrost popytu i konkurencję wymuszającą innowacyjność, to efekty będą miały charakter pozytywny. Zazwyczaj udział wyposażonych w większy zasób kapitału ludzkiego w zatrudnieniu ogółem spada, gdy praca jest zredukowana do czynności czysto automatycznych, mechanicznych. W przypadku zaawansowanych technicznie maszyn udział kapitału ludzkiego w produkcji rośnie. W niektórych przypadkach rodzaj techniki i wyposażenia KTN może być modyfikowany w zależności od poziomu dostępnych krajowych zasobów kapitału ludzkiego. Konsekwencje działalności KTN na rynku pracy zależą również od strategii szkoleń w korporacji oraz istnienia lokalnych instytucji wspierających

⁷ Próby zestawienia efektów tych badań podjął się Dunning [1993, s. 369].

edukację. Jeśli strategia obejmuje popyt na nowe kwalifikacje, to oznacza dodatkowe korzyści dla kapitału ludzkiego. Ale KTN mogą przyczynić się do wzmożonej presji popytu na ściśle ustaloną, stałą podaż pracy, wtedy filie poprzestają na jej danej ilości i jakości. Ich obecność może prowadzić do inflacyjnego ustalenia płacowych lub zmuszać konkurencję lokalną do efektywniejszego wykorzystania posiadanych pracowników.

Często w branżach, w których lokalnych firm nie ma, obecność filii KTN generuje brakujące zatrudnienie w sensie ilościowym, ale też jakościowym, gdyż dzięki ich obecności lokalna siła robocza podnosi swe kwalifikacje. Często też obecność KTN dzięki przewadze własnościowej jest zlokalizowana w sektorach bardziej zaawansowanych technicznie, przez co przyczynia się do zatrudniania wykwalifikowanych pracowników lub doszkolenia istniejących.

Pomimo różnic między krajami i branżami można wyróżnić kilka generalnych tendencji dotyczących wpływu ZIB na ilość, jakość i strukturę kapitału ludzkiego w krajach je przyjmujących. Po pierwsze, obserwuje się wzrost zatrudnienia lokalnej siły roboczej w filiach KTN, zarówno w liczbach bezwzględnych, jak i relatywnie w stosunku do przedsiębiorstw lokalnych. Szczególnie wysokie zatrudnienie odnotowuje się w branżach nasyconych wysoką techniką i w produkcji dóbr, na które popyt charakteryzuje się wysoką elastycznością dochodową. Po drugie, istnieje dodatnia korelacja między stopniem umiędzynarodowienia przedsiębiorstwa a poziomem zatrudnionego kapitału ludzkiego. Obserwuje się wzrost udziału lepiej wyposażonych w kapitał ludzki w zatrudnieniu ogółem. Wpływ KTN w krajach rozwijających się

na poziom kwalifikacji jest uzależniony od rodzaju działalności podjętej przez KTN. Generalnie dzięki wykorzystaniu bardziej zaawansowanych technicznie i kapitałowo urządzeń w produkcji dóbr i usług wymagających wyższych niż średnie kwalifikacji korporacje dodatkowo wpływają na poziom kapitału ludzkiego. KTN tworzą miejsca pracy w krajach o taniej sile roboczej, najczęściej słabo wykwalifikowanej, jedynie w nisko zaawansowanej działalności produkcyjnej, nie wywierając przy tym pozytywnego wpływu na poziom umiejętności zatrudnionych.

Wpływ KTN na efektywność pracowników zależy od przewag komparatywnych gospodarki przyjmującej oraz od reakcji krajowych przedsiębiorstw na obecność KTN. W sektorach nasyconych wiedzą, gdzie jest wysoka presja konkurencyjna, działalność KTN stymuluje dalsze podnoszenie kwalifikacji kapitału ludzkiego. W sytuacji, gdy gospodarka przyjmująca nie ma silnych lub potencjalnie silnych zdolności technologicznych i struktury rynku nakierowanej na wprowadzanie innowacji oraz odpowiedniej polityki makroekonomicznej, jest mniej prawdopodobne, że KTN będą promować podnoszenie jakości kapitału ludzkiego. W rzeczywistości będą przyczyniać się do jego redukcji, albo poprzez brak konkurencji z lokalnymi podmiotami, które nie mają zdolności technologicznych, albo poprzez blokowanie dostępu do rynku innym potencjalnym jego uczestnikom.

Do tego problemu nawiązuje teoria gron Portera [Porter 2001]. Podkreśla ona nowe zadania i role przedsiębiorstw zagranicznych w budowaniu przewagi konkurencyjnej gospodarki lokalizacji, poprzez podnoszenie poziomu poszcze-

gólnych elementów grona. Chociaż z koncentracją geograficzną przedsiębiorstw może wiązać się silna konkurencja o pracowników i inne zasoby, to obecność grona zwiększa ich podaż. W gronie często istnieje większa dostępność wysoko zaawansowanych umiejętności, technik i usług. Nasileniu konkurencji towarzyszą uzyskiwane, dzięki istnieniu grona, korzyści dotyczące wzrostu efektywności, elastyczności i innowacji. Dzięki współtworzeniu przez KTN grona gospodarka jego lokalizacji odnosi korzyści związane z podniesieniem jakości i stopnia specjalizacji zasobów ludzkich i majątku rzeczowego oraz infrastruktury materialnej i naukowo-technicznej. Porter wymienia cztery główne pozytywne efekty wpływu KTN na podniesienie jakości gron w kontekście warunków czynników produkcji: współtworzenie specjalistycznych programów nauczania zawodowego, technicznego i uniwersyteckiego, sponsorowanie ośrodków B+R, współtworzenie infrastruktury, szkolenia menedżerów.

Nie zawsze działalność KTN, która przyczynia się do podniesienia poziomu kapitału ludzkiego prowadzi do wzrostu zatrudnienia liczonego w jednostkach fizycznych, co może być niekorzystnym efektem dla gospodarki o dużym bezrobociu.

Badania MOP dowodzą, że obecność KTN wpłynęła pozytywnie na wzrost zatrudnienia ogółem i wzrost wyposażonych w kapitał ludzki dzięki zastosowaniu nowych technik i systemu szkoleń w Grecji, Portugalii, Hiszpanii. Pozytywne efekty zanotowano również w Niemczech, Indiach, Singapurze i USA w branżach o niższych zdolnościach technicznych, w których po wejściu ZIB poziom kapitału ludzkiego wzrósł.

Wobec powyższego ważna jest odpowiedź na pytanie: na ile wyższe parametry edukacyjne personelu filii KTN są rezultatem kształcenia i szkoleń w tych przedsiębiorstwach, a na ile drenażu mózgow z względu na lepsze warunki finansowe? Czy ten efekt edukacyjny nie jest mniejszy niż się ocenia? Brak jest kompleksowych, porównywalnych badań odpowiadających na te pytania. Ryzykować można stwierdzenie, że już sam korzystny efekt naśladownictwa występujący w przedsiębiorstwach krajowych przewyższa straty z tytułu drenażu mózgow.

Jedną z kluczowych przewag KTN jest możliwość szkolenia i podnoszenia poziomu kapitału ludzkiego zatrudnionego w filiach. Ta przewaga ma swoje źródło w międzynarodowym doświadczeniu w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Aby utrzymać przewagę konkurencyjną korporacje muszą zatrudniać pracowników o takich kwalifikacjach, które odpowiadają poziomowi technicznemu procesowi produkcyjnego. Do tego celu wykorzystują obecny kapitał ludzki albo szkolą istniejących pracowników. Jeśli w państwie przyjmującym nie ma odpowiedniej ilości i przede wszystkim jakości zasobów ludzkich, to KTN nie angażuje się w działalność wymagającą takich zasobów. To jest powód, dla którego działalność o wysokiej wartości dodanej jest podejmowana przez KTN w krajach wysoko rozwiniętych wyposażonych w kapitał ludzki. Wiadomo, że ilość i jakość szkoleń podejmowanych przez KTN jest uzależniona od konkretnych potrzeb inwestora zagranicznego, a nie od społeczno-gospodarczych celów państwa, miejsca lokalizacji ZIB.

Zakres i sposób zarządzania kapitałem ludzkim będącym w posiadaniu

KTN zależy od strategii działalności filii KTN, natury długookresowych powiązań zasobowych i rodzaju działalności, którą prowadzą, długości okresu zaangażowania w danym kraju, dostępności i jakości instytucji edukacyjno-szkoleniowych mogących wspomóc proces kształcenia, a także postawy i kompetencji inwestycyjnych KTN w dziedzinie szkoleń na terenie miejsca lokalizacji inwestycji (tzw. *in-house training*). Każdy z wymienionych czynników jest specyficzny dla danego kraju, gałęzi i przedsiębiorstwa. Wiadomo, że wydatki filii na podniesienie jakości kapitału ludzkiego są tym większe, im bardziej jej cele są zbieżne z interesami państwa przyjmującego i im większe są zachęty rządu dla KTN do podjęcia szkoleń.

Jak KTN mogłyby w największym stopniu przyczynić się do zaspokojenia lokalnych potrzeb i aspiracji gospodarki je przyjmującej? Przedsiębiorstwa finansują szkolenia tylko wtedy, gdy spodziewają się częścią osiągniętych z tego tytułu zysków pokryć koszty tego przedsięwzięcia. Wielkość środków przeznaczanych na szkolenia przez korporację rośnie wraz z wielkością bezpośrednich i pośrednich wydatków państwa przyjmującego na ten cel. Wiadomo, że rynek szkoleń jest rynkiem niedoskonałym. Społeczne korzyści z tytułu podnoszenia ogólnych umiejętności są większe niż prywatne korzyści. W różnych krajach w różny sposób przezwycięża się te niedoskonałości. W USA, Wielkiej Brytanii i Hongkongu główny ciężar szkoleń ponoszą prywatni inwestorzy, jednakże przy wsparciu rządu. W Japonii, Francji i Brazylii większością kosztów obciążane są rządy. Najwięcej

w stosunku do PKB na szkolenia wśród krajów wysoko rozwiniętych w latach 90. wydawały Szwajcaria, Japonia, Niemcy i USA, a spośród krajów rozwijających się Singapur, Tajwan i Korea Południowa.

Badania empiryczne pokazują, że istnieje niewielka korelacja między wysokością wydatków bezpośrednich rządu na edukację (w stosunku do PKB) a poziomem tych wydatków ogółem. Ale zaobserwowano silny związek między całkowitymi wydatkami rządu na szkolenia a wydatkami prywatnych inwestorów, w tym zagranicznych, na działalność B+R i podejmowaniem długookresowych strategii działalności innowacyjnej przez filie KTN.

Analizy Gerschenberga [1987] i Chena [1993] pokazują, że w pewnych warunkach KTN wykazują większą skłonność do podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników niż lokalne przedsiębiorstwa. Kilkakrotnie wyższe wydatki na szkolenia stały się podstawą wniosków Chena, że głównym wkładem KTN w przemysł Hongkongu wcale nie jest produkcja nowych technik i produktów, ale podnoszenie kwalifikacji siły roboczej na różnych szczeblach. Jednakże należy pamiętać, że kraje, które odnoszą najwięcej tego typu korzyści to te, które budują odpowiednie warunki dla rozwoju kapitału ludzkiego, między innymi poprzez odpowiedni etos pracy, system motywowania jednostek do podnoszenia kwalifikacji, szkolenia itp.⁸

Umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie zdobyte w wyniku szkoleń mogą być wykorzystane w innych przedsiębiorstwach, albo po zmianie miejsca pracy, albo w wyniku założenia własnego przedsiębiorstwa przez pracownika. Jakkolwiek

⁸ Zaliczyć do nich można m.in.: Brazylię, Indie, Japonię, Koreę Południową, Malezję, Tajwan, Turcję, Izrael, Singapur, Kenię.

dowody na dyfuzję kwalifikacji są dalekie od wystarczalności, to jednak badania empiryczne dowodzą istnienia tego zjawiska, co może wskazywać na fakt, że kwalifikacje zdobyte w KTN są nie tyle specyficzne dla tego przedsiębiorstwa, ile zawierają specyficzny ładunek wiedzy technicznej mogący być wykorzystany gdzie indziej [Blomstrom, Kokko 1997; Gerschenberg 1987].

Takim zjawiskiem zaobserwowanym w krajach Azji Południowo-Wschodniej i Ameryki Łacińskiej była dyfuzja wiedzy i know-how w wyniku przemieszczania się kadry menedżerskiej z KTN do lokalnych przedsiębiorstw. Wysokie kwalifikacje pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach krajowych w wielu przypadkach okazywały się być rezultatem wcześniejszych doświadczeń z pracy w KTN.

W przypadku Kenii, Węgier i Polski w latach 1993-97 mobilność menedżerów zatrudnionych w KTN była wyraźnie niższa, ze względu na wysokie płace i dodatkowe pakiety socjalne, a wraz z nią niższa była stopa transferu kwalifikacji i wiedzy [Gerschenberg 1987, Zukowska-Gagelman 2001]. Migrujący pracownicy przeszkoleni wcześniej w KTN zarabiają więcej i podnoszą wydajność przedsiębiorstw lokalnych, do których trafiają. Mamy wtedy do czynienia z dwoma efektami przenikania: technologicznym i płacowym. KTN zatrudniają pracownika dopiero po przeszkoleniu i płacą mu więcej, aby go zatrzymać w przedsiębiorstwie [Fosfuri, Motta 2001].

Przepływ wiedzy technicznej dokonywać się może także dzięki kontaktom nieformalnym między ludźmi zatrudnionymi w tych samych branżach, ale w różnych przedsiębiorstwach [Kinoshita 2001].

Transfer umiejętności poprzez system szkoleń dotyczy nie tylko menedżerów, inżynierów, ale również pracowników niższego szczebla. W zależności od potrzeb KTN przeprowadzają różnego typu szkolenia. Mogą one mieć na celu poprawę motywacji lub profesjonalnych i technicznych kwalifikacji. Często zdarza się, że początkowo najwyższe stanowiska związane z wysokimi kwalifikacjami obejmuje kadra zagraniczna. Dopiero z czasem udział pracowników lokalnych rośnie. Jednakże należy pamiętać, że zależy to przede wszystkim od strategii działalności filii oraz poziomu i dostępności lokalnego kapitału ludzkiego.

Często krajowe przedsiębiorstwa szkolą pracowników, aby podnieść jakość produktu i móc sprostać konkurencji KTN. Pojawienie się nowych technik nie przyniesie poprawy wydajności, dopóki podmioty krajowe nie wytworzą odpowiedniego kapitału ludzkiego, zdolnego do implementacji innowacji. Jednocześnie wysokie koszty związane ze szkoleniami wpływają na wzrost ceny, którą muszą zapłacić krajowe przedsiębiorstwa chcące adaptować nowe techniki.

Na poziom kapitału ludzkiego w kraju przyjmującym ma również wpływ działalność B+R filii KTN. Pomimo dokonywanych wysiłków w zakresie B+R przez przedsiębiorstwa krajowe i zagraniczne, filie są bardziej konkurencyjne ze względu na dostęp do zaawansowanych badań centrali. Koncentrują one wysiłki na adaptacji nowych procesów produkcyjnych i produktów i tylko w takich warunkach kadra naukowo-badawcza lokalnego kontrahenta ma dostęp do działalności innowacyjnej KTN. Jest to zgodne z wnioskami wyciągniętymi przez Kinoshitę. Podzielił on efekty działalności B+R na dwa rodzaje. Pierwszy, efekt nauki, wpły-

wa na rozwój zdolności do identyfikacji, przyswojenia i wykorzystania wiedzy i w sposób pośredni powiększa zdolności absorpcyjne przedsiębiorstw i prowadzi do bardziej dynamicznego transferu innowacji. Drugi, efekt innowacyjny, stymuluje innowacje i podnosi poziom technik wykorzystywanych poprzez dodanie nowej informacji.⁹ Autor dowodzi, że w celu poprawy wydajności w wyniku transferu wiedzy technicznej poprzez ZIB efekt nauki jest ważniejszy niż efekt innowacyjny. Niedostępnione możliwości w zakresie B+R korporacji i ich globalna koncentracja w centralach powoduje, że wysiłki naukowo-badawcze krajowych podmiotów mogą odnosić większe skutki poprzez efekt nauki. Transfer wiedzy nie jest automatyczną konsekwencją kontaktu z podmiotem bardziej zaawansowanym. Wymaga zdolności do adaptacji technologii, a te zależą od poziomu kapitału ludzkiego.

Działalność KTN może też przynieść w sferze nauki i techniki negatywne efekty zewnętrzne. Zdarza się, że KTN zastępują stanowiska pracy wymagające wiedzy technicznej stanowiskami wymagającymi jedynie pracy ręcznej. Ponadto KTN mogą doprowadzić do redukcji lub likwidacji krajowego zaplecza B+R poprzez wyeliminowanie tych stanowisk lub też dokonując transferu wysoko kwalifikowanej kadry do centrali KTN.

3. Powiązania filii korporacji transnarodowych z lokalnymi przedsiębiorstwami: dostawcami i klientami biznesowymi

Drugi rodzaj wpływu zewnętrznej działalności korporacji transnarodowych na gospodarkę przyjmującą odnosi się do powiązań ich filii zagranicznych z przedsiębiorstwami krajowymi. Powiązania mają miejsce, gdy filie korporacji zawierają i realizują transakcje z lokalnymi dostawcami i klientami. Istnienie powiązań nie zawsze oznacza występowanie efektów dyfuzji pomimo związków, jakie zachodzą między tymi zjawiskami. Efekty przemieszczeń wiedzy pojawią się, gdy zostaną podjęte odpowiednie działania wdrożeniowe, a te zostaną podjęte, gdy korzyści lokalnych przedsiębiorstw płynące z dyfuzji wiedzy o produkcie i procesie produkcji przewyższają koszty związane z adaptacją i imitacją wiedzy technicznej z korporacji transnarodowych.¹⁰

Generalnie można stwierdzić, że im więcej dostawców krajowych, tym więcej szans na pojawienie się pozytywnych efektów przenikania (*spillovers*) wiedzy i działalności. W wyniku zawiązania się współpracy pojawiają się na lokalnym rynku sieci przedsiębiorstw. Dzięki temu krajowe podmioty łącząc swoje zasoby z zasobami korporacji transnarodowych uzyskują możliwość zwiększenia swojej elastyczności w reagowaniu na zmiany popytu poprzez specjalizację, podział ryzyka i wzajemną wymianę wiedzy. Istnienie powiązań stymuluje innowacyjność podmiotów krajowych i zwiększa

⁹ Wcześniej taki podział zaproponowali: Cohen, Levinthal [1989], Leahy, Neary [1999].

¹⁰ Teoretyczny model na temat kosztów imitacji w postaci przygotowania odpowiedniego zasobu kapitału ludzkiego można znaleźć min. w pracy Wang, Blomstrom [1992].

zdolność do tworzenia nowej wiedzy. Dostęp do zewnętrznych źródeł wiedzy w postaci integracji pionowej (i stosunków opartych na cenach) stopniowo zastępowany jest kooperacją opierającą się na wymianie i aktualizacji wiedzy (tzw. *learning by monitoring*).

W bogatej literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka czynników determinujących powiązania między krajowymi firmami a filiami korporacji. Należą do nich: zakres i natura przewag własnościowych korporacji, typ zagranicznych inwestycji bezpośrednich, rodzaj globalnych strategii korporacji, polityka rządu przyjmującego zagraniczne inwestycje bezpośrednie, zasoby i zdolności technologiczne posiadane przez podmioty krajowe, specyfika przewagi lokalizacji z punktu widzenia absorpcji, dostosowań i akumulacji nowej wiedzy płynącej z filii korporacji, pozycja konkurencyjna i struktura rynku w gałęziach, w których filie lokują swą działalność, wreszcie charakter rynku dóbr półproduktów.

Powiązania filii korporacji transnarodowych z krajowymi podmiotami mogą zachodzić na dwóch płaszczyznach: relacji z lokalnymi dostawcami filii (tzw. powiązania „zstępujące”) oraz relacji z odbiorcami filii (tzw. powiązania „wstępujące”).

Skala powiązań filii korporacji transnarodowych z lokalnymi dostawcami zależy od warunków dostaw oraz od zdolności technologicznych, menedżerskich i organizacyjnych dostawców. Kluczowym czynnikiem jest poziom techniczny i poziom kapitału ludzkiego dostawcy oraz jakość lokalnego przemysłu wspierającego i polityka państwa przyjmującego zagraniczne inwestycje bezpośrednie. Liczba kontaktów jest skorelowana dodatkowo ze stopniem zaawansowania infrastruktury

przemysłowej, a w przypadku strategii ZIB poszukującej rynków zbytu z długością działania filii na tym rynku. Gdy koszt komunikacji i transportu z zagranicy jest wysoki, wtedy korporacje często decydują się na zaopatrywanie w dobra u lokalnych producentów. Brak odpowiedniego poziomu technicznego i organizacyjnego może stać się przeszkodą w nawiązaniu współpracy. W efekcie tworzy się dualistyczna struktura gospodarcza, w której z jednej strony powstają nowoczesne sektory z dominującym udziałem przedsiębiorstw zagranicznych, a z drugiej strony utrzymują się tradycyjne branże z przewagą przedsiębiorstw lokalnych. Między przedsiębiorstwami tych gałęzi nie powstaje żadna współpraca, co najwyżej znikome i sporadyczne kontakty, i funkcjonują one jakby obok siebie. W efekcie pozytywne efekty po stronie zasobów kapitału ludzkiego w gospodarce przyjmującej mogą się nie pojawić.

Interesujący jest wpływ korporacji transnarodowych na zdolności produkcyjne i wydajność dostawców. Pojawia się on dzięki powiązaniom tych podmiotów na poziomie: informacyjnym, technicznym, menedżerskim i organizacyjnym, finansowym, zaopatrzeniowym, lokalizacyjnym, cenowym i innych.

Obecność firm zagranicznych pomaga podnosić standardy jakości i wydajność lokalnych dostawców, co często ma korzystny wpływ na pozostałą sferę ich działania. Filie zagraniczne dostarczają pomoc techniczną i szkoleniową i kontrolują proces produkcji w celu utrzymania odpowiedniej jakości. W ten sposób uruchomiony zostaje wielostronny, swoisty, mechanizm mnożnikowy, albo mechanizm kumulujących się sprzężeń zwrotnych.

Badania dotyczące gospodarek transformowanych wskazują, że w początkowym okresie działania filie korporacji opierają się głównie na dostawach zagranicznych nie tworząc sieci współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami. Dopiero z czasem rozpoczynają budowę sieci powiązań. Zdarza się też tak, że korporacja buduje sieć powiązań w miejscu lokalizacji filii poprzez przyciąganie innych inwestorów zagranicznych, często będących jej dostawcami w kraju jej pochodzenia.¹¹

Powiązania wzmacniają się w wyniku podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych i powiększania dotychczasowego poziomu produkcji. Badania Reubera [1973] pokazują, że wybór branży w krajach słabiej rozwiniętych zależy nie tylko od orientacji rynkowej i kraju pochodzenia korporacji transnarodowych. Nie mniej ważne są zdolności techniczne potencjalnych lokalnych kontrahentów. Im są one większe, tym mniejsze koszty związane z tworzeniem i organizacją sieci poddostawców, w tym ze szkoleniem kadry, ponoszą korporacje. Brash [1966] analizując wpływ powiązań General Motors z australijskimi przedsiębiorstwami podkreśla wagę kontroli jakości, która w efekcie miała znaczenie dla innych działań tych przedsiębiorstw. Argentynscy i filipińscy poddostawcy korporacji transnarodowych zostali zmuszeni do adaptacji efektywniejszych technik wykorzystywanych w procesie produkcyjnym w korporacjach [Katz 1968]. Silne efekty przenikania w kierunku dostawców zanotowano również w Indonezji w latach 1988-96 [Alfaro, Rodriguez-Clare 2004].

Aitken i Harrison [1999] zwrócili natomiast uwagę na negatywne oddziaływanie ZIB na wydajność przedsiębiorstw wenezuelskich. Jednakże wnikliwa lektura ich pracy wskazuje, iż ich analiza obejmuje nie tylko przedsiębiorstwa powiązane z korporacjami, ale także takie, które powiązań nie stworzyły. Dlatego wyniki tych badań są tylko pozornie sprzeczne z powyższymi, gdyż okazuje się, że zyski z obecności obcego kapitału odnoszą przedsięwzięcia joint-venture filii zagranicznych z lokalnymi przedsiębiorcami. Sama obecność filii jest zatem niewystarczająca do osiągnięcia korzyści przez przedsiębiorstwa lokalne niepowiązane z filiami. Dowodzi to słuszności twierdzenia o tworzeniu się nowoczesnych enklaw z dominacją korporacji transnarodowych, których obecność szkodliwie wpływa na otoczenie gospodarcze niepowiązane z tymi korporacjami.

Podobne badania przeprowadzone w Rosji wskazują na istnienie negatywnych skutków napływu ZIB, szczególnie w pionowym układzie łańcucha produkcji. Filie korporacji zaopatrują się za granicą i nie są zainteresowane budowaniem powiązań z lokalnym dostawcami, ze względu na niską jakość ich produkcji [Yudaeva et al. 2003].

Drugi rodzaj powiązań filii KTN z lokalnymi podmiotami współpracującymi wpływa na konkurencyjność i zdolności technologiczne tych ostatnich. Głównym czynnikiem determinującym zakres korzyści osiąganych przez krajowe podmioty jest wielkość produkcji filii oraz stosunek produkcji sprzedawanej przez filie za granicę do produkcji, która pod-

¹¹ Przykładem jest Tesco, które przyciągnęło swoich poddostawców do Europy Środkowej i Wschodniej. General Bottlers współpracujący z Pepsy i inni. (zob. Górzyński, Woodward, Jakubiak, [2004]).

lega dalszej obróbce w miejscu lokalizacji zagranicznych inwestycji bezpośrednich.

Typy powiązań zachodzących między zagranicznym inwestorem a lokalnym klientem są różne. Jednym z nich może być ustanowienie kontaktów z kupcami zaawansowanych technicznie produktów mających na celu doradztwo w zakresie ich użytkowania. Innym przykładem może być współpraca działów marketingu, w ramach której filie korporacji transnarodowych dostarczają instrukcje wyjaśniające rodzaj techniki zastosowanej w produkcji i sposób jej użytkowania. Dotyczy to szczególnie produktów sprzedawanych jako tzw. oprogramowanie (software) i usługi serwisowe. Tego typu powiązania mają miejsce najczęściej w sektorze motoryzacyjnym i elektro-nicznym.

4. Efekt demonstracji i konkurencji zewnętrznej działalności korporacji transnarodowych w gospodarce przyjmującej

Efekty demonstracji i konkurencji (zwane też efektem zarażania lub imitacji) powstają na skutek różnic w poziomach wiedzy między zagranicznymi a lokalnymi przedsiębiorstwami. Przedsiębiorstwa lokalne mają możliwość „podglądania”, czasem bezpośredniego kontaktu i uczenia się oraz imitacji bardziej zaawansowanych technologii na krajowym rynku, wnoszonych przez korporacje transnarodowe.

Pozytywne efekty zewnętrzne napływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich ujawniają się, gdy do lokalnych przedsiębiorstw przenikają dobre wzorce organizacji pracy i zarządzania zasobami ludzkimi stosowane przez zagranicznych inwestorów. W ten sposób krajowe podmioty stają się wydajniejsze. Wczesne

studia teoretyczne dotyczące transferu wiedzy poprzez zagraniczne inwestycje bezpośrednie dotyczyły właśnie tego rodzaju efektu dyfuzji [Findlay 1978], [Kozumi, Kopecky 1977] oraz [Das 1987].

Efekty te mają miejsce, gdy korporacje transnarodowe wpływają na konkurencyjność lokalnych przedsiębiorców będących w tym ujęciu ich potencjalnymi konkurentami oraz na konkurencyjność przemysłu lub grupy producentów, wśród których działają. Oddziaływanie to jest pozytywne, gdy stymuluje podnoszenie zdolności innowacyjnych i przekształceń lokalnego rynku w kierunku dynamicznej przewagi konkurencyjnej.

Często działalność korporacji transnarodowych prowadzi do koncentracji przemysłowej. Pozytywnym przykładem efektu demonstracji i konkurencji jest Singapur, który wykorzystał obecność korporacji do budowania własnych zdolności innowacyjnych. Wpływ korporacji jest negatywny, gdy prowadzi do wypierania lokalnych firm z rynku i redukcji zdolności innowacyjnych krajowych podmiotów. Taka sytuacja miała miejsce w Wielkiej Brytanii w latach 80., kiedy producenci krajowi w sektorze motoryzacyjnym zostali wyparci z rynku przez korporacje transnarodowe.

Zakres korzyści płynących z pojawienia się efektu demonstracji i konkurencji dla gospodarki przyjmującej zależy przede wszystkim od struktury rynku lub sektora, do którego wchodzi korporacja, czyli od tego, ile jest i w jakiej skali działają lokalni konkurenci, jakie mają zdolności innowacyjne oraz, w jaki sposób rynek ten jest chroniony przed konkurencją. Poza tym na zakres korzyści wpływ ma natura i zakres przewagi własnościowej korporacji w stosunku do firm krajowych oraz formy wejścia

korporacji na ten rynek. Każdy z tych czynników zależny jest od konfiguracji paradygmatu ESP będącego specyfiką przewagi lokalizacyjnej. Do pozytywnych skutków wpływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich na lokalne przedsiębiorstwa poprzez efekt demonstracji i konkurencji zaliczyć należy: dostarczanie efektywnych wzorców przedsiębiorczości i zarządzania, zmuszanie lokalnych firm do większej wydajności i innowacyjności oraz ograniczanie niekorzystnej roli monopolu krajowych. Istnieją potencjalnie negatywne efekty tego wpływu, wśród których wymienić należy: ryzyko nieuczciwej konkurencji inwestorów zagranicznych, wypieranie z rynku krajowych producentów, transfer zysków z przejętych przedsiębiorstw oraz absorpcja krajowych zasobów kredytowych przez zagraniczne przedsiębiorstwa.

Niekorzystna z punktu widzenia zasobów kapitału ludzkiego jest sytuacja, w której lokalne przedsiębiorstwa konkurują z korporacjami transnarodowymi poprzez redukcję kosztów pracy w drodze obniżki płac. Erozja poziomu zarobków może doprowadzić nie tylko do napięć społecznych i obniżenia siły nabywczej ludności, ale przede wszystkim do zaniechania długookresowych działań podnoszących efektywność zatrudnionego kapitału ludzkiego. Redukując koszty pracy przedsiębiorstwo nie inwestuje w lepszą organizację i zarządzanie, szkolenia itp.

Pozytywna reakcja krajowych firm na pojawienie się konkurentów zależy od zdolności i chęci poprawy swej pozycji na tym rynku. Lokalne podmioty podejmują wysiłek konkurowania z filiami korporacji w sytuacji, gdy przewaga

zagranicznego inwestora nie jest na tyle unikalna i przygniatająca innowacyjnie i ekonomicznie, żeby nie można było jej zniwelować poprzez skopiowanie czy odtworzenie. Kluczowymi czynnikami są zdolności innowacyjne, posiadane zasoby kapitału ludzkiego, kapitał społeczny w tym etos przedsiębiorczości. Jeśli firma krajowa jest zdolna do konkurencji, to może zastosować technikę naśladownictwa (reverse engineering) oraz własne B+R w celu kopiowania lub dywersyfikacji produktów konkurencji.¹² Gdy lokalne firmy nie są zdolne do konkurowania ze względu na zapóźnienia technologiczne, to mogą próbować nawiązać współpracę z konkurencją, skorzystać z pomocy państwa lub zaakceptować ograniczony udział w rynku.

Efekty demonstracji i konkurencji są również przedmiotem badań empirycznych. Jednakże ze względu na trudności w pomiarze efektu demonstracji oraz częste równoczesne jego występowanie z efektem konkurencji trudno jest określić rangę ich znaczenia dla poszczególnych krajów i branż. Ponadto trudno jest rozróżnić obydwie efekty w momencie rozpoczęcia procesu imitacji czy adaptacji nowej wiedzy technicznej przez lokalne przedsiębiorstwa. Niewątpliwie największy wpływ wywierają oba efekty, gdy występują równocześnie, gdyż wtedy zachodzi między nimi cały splot interakcji kumulatywnych.

Efekt konkurencji zachodzi w ramach wewnątrzgałęziowych przemieszczeń wydajności i myśli techniczno-organizacyjnej. Badania Jenkinsa wskazują na istnienie tendencji wśród lokalnych przedsiębiorstw do adaptacji technik produkcyj-

¹² Technika naśladownictwa polega na procesie odwrotnego kompilowania i odczytywania z produktu finalnego zastosowanej w tym produkcie techniki.

nych podobnych do tych stosowanych przez filie korporacji w sytuacji, gdy oba podmioty wytwarzają podobne produkty w tej samej skali i na tym samym rynku.¹³ Innym sposobem obok podnoszenia jakości produkcji, jest dywersyfikacja produktów. W konsekwencji dochodzi do restrukturyzacji sektora. Aczkolwiek istnieją analizy, które wskazują na brak pozytywnych efektów zewnętrznych, jeśli inwestorzy zagraniczni działają w tej samej branży czy sektorze, co firmy lokalne [Gorg, Greenway 2002].

Korporacje transnarodowe często pojawiają się na rynkach i w branżach, gdzie istnieją wysokie bariery wejścia i konkurencja między istniejącymi podmiotami jest ograniczona. Reakcja lokalnych przedsiębiorstw zazwyczaj prowadzi do wzrostu wydajności. Studia z lat 60.-80. ub. wieku mówią, iż zmiany w alokacji zasobów są mniej znaczące dla wzrostu wydajności niż takie czynniki jak: zarządzanie czy umiejętności wykorzystania zasobów.¹⁴ Jednakże możliwa jest sytuacja, w której agresywna penetracja rynku przez filie korporacji uniemożliwia lokalnym podmiotom sprostanie silnej konkurencji. Ograniczone zdolności innowacyjne doprowadzają do przegrupowania producentów w gałęzi, wypierania z rynku krajowych firm oraz koncentracji i zdominowania branży przez korporacje.

Poprawa produktywności firm krajowych następuje tylko wtedy, gdy technologiczny efekt przenikania jest dostatecznie duży. Pozytywne skutki pojawienia się efektów demonstracji i konkurencji niosą ze sobą efekt odbicia i sprzężenia zwrot-

nego. Stymulują one wydajność poprzez podnoszenie konkurencji i zasobów kapitału ludzkiego i przyspieszenie transferu wiedzy technicznej. Pozytywna korelacja między wydajnością sektora krajowego a obecnością w nim korporacji transnarodowych ma miejsce w branżach, które charakteryzują się dużą intensywnością innowacyjną, a firmy posiadają zaplecze kapitału ludzkiego i B+R [Borenstein, Gregorio, Lee 1998], [Leahy, Neary 1999], [Kokko 1994], [Kokko, Tansini, Zejan 2001], [Sana-Randaccio 1999].

Generalnie badania empiryczne analizujące wpływ efektu demonstracji i konkurencji na gospodarkę przyjmującą potwierdzają tezę, że najbardziej korzystny wpływ korporacji transnarodowych poprzez tego typu powiązania ma miejsce, gdy lokalne przedsiębiorstwa charakteryzują się silnymi istniejącymi lub potencjalnymi zdolnościami innowacyjnymi. Wtedy efekt dyfuzji wiedzy technicznej jest większy niż efekt presji konkurencji, przy założeniu umiarkowanej luki technologicznej między przedsiębiorstwami krajowymi i zagranicznymi.

Do wyżej omawianych trzech aspektów efektów zewnętrznej działalności korporacji transnarodowych na gospodarkę przyjmującą zagraniczne inwestycje bezpośrednie nawiązuje teoria gron Portera [Porter 2001]. Podkreśla on, że przedsiębiorstwa zagraniczne mogą odegrać znaczącą rolę w budowaniu przewagi konkurencyjnej gospodarki lokalizacji poprzez podnoszenie poziomu poszczególnych elementów grona, do których zaliczył: warunki czynników produkcji, warunki popytu, kontekst strategii i ry-

¹³ Por. Jenkins [1990, w. 205-228]. Podobne wnioski można znaleźć w pracach z lat 70. i 80. ub. wieku (zob. min. Mansfield, Romeo [1980]).

¹⁴ Przegląd tych badań znajduje się w pracy Dunninga [1993].

walizacji przedsiębiorstw oraz sektory pokrewne i wspomagające. Istnienie gron wskazuje, że możliwość osiągnięcia przewagi konkurencyjnej w znacznej mierze mieści się poza przedsiębiorstwem, a często nawet poza jego sektorem. Obecność rozwiniętego grona znacząco zwiększa efektywność i zdolność innowacyjną krajowych przedsiębiorstw wchodzących w jego skład, którym trudno dorównać firmom znajdującym się poza gronem.

Negatywne oddziaływanie korporacji na proces uczenia się i rozwoju krajowych przedsiębiorstw w konsekwencji może prowadzić nawet do wstrzymania rozwoju gospodarki przyjmującej, utraty miejsc pracy lub spowolnienia procesu ich tworzenia [World Bank 1999]. Pozytywne efekty dyfuzji wiedzy technicznej są wtedy znoszone przez zbyt silną konkurencję inwestorów zagranicznych. Badania Zukowskiej-Gagelman dotyczących wpływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich na polski przemysł w latach 1993-97 wskazują, że w pierwszym etapie liberalizacji rynku dominował negatywny efekt konkurencji nad efektem demonstracji [Zukowska-Gagelman 2001]. Transfer wiedzy technicznej był zbyt mały, żeby przezwyciężyć niezdolność polskich producentów do ostrej konkurencji z korporacjami. Podobne rezultaty osiągnięto w badaniu węgierskich przedsiębiorstw w tym samym okresie [Bosco 2001]. Negatywne efekty konkurencji przewyższyły pozytywne efekty demonstracji oraz zanotowano brak transferu wiedzy z korporacji transnarodowych do lokalnych przedsiębiorstw. Analiza gospodarek Polski, Bułgarii i Rumunii w latach 1993-97 wskazuje, że w przypadku mniej zaawansowanej technologicznie Bułgarii i Rumunii efekt presji konkurencji przewyższa pozy-

tywne efekty transferu wiedzy i lokalne przedsiębiorstwa tracą udział w rynku [Konings 2001].

Na podstawie badań Umińskiego dotyczących produktywności pracy, TFP oraz korelacji między TFP Polski a sektorem własności zagranicznej można stwierdzić, że innowacje, które generują zagraniczne inwestycje bezpośrednie poprzez efekty naśladownictwa i uczenia się podlegają dyfuzji [Umiński 2000].

Badania polskich przedsiębiorstw przejętych przez zagranicznych inwestorów wskazują, że przejęcie wiązało się ze zmianami: technologicznymi, strategii działania, jakości i rodzajów produkcji [Stuglik 2001]. W 92% tych przedsiębiorstw wzrosła wydajność dzięki poprawie zarządzania i organizacji, unowocześnieniu parku maszynowego i wprowadzeniu nowoczesnych technologii. W innych badaniach dotyczących spółek z kapitałem zagranicznym w Polsce zanotowano wzrost udziału zastosowanych technologii pochodzących sprzed roku z poziomu 55% w 1997r. do 63% w 2000r. Jednocześnie w tym samym okresie zmalała liczba przedsiębiorstw zagranicznych używających technologii sprzed 10 lat z poziomu 20% do 11%. W latach 1993-97 wskaźnik technicznego uzbrojenia pracy w sektorze motoryzacyjnym wzrósł dwukrotnie [Sztadynger 2002].

W badaniu dotyczącym strategii firm polskich w stosunku do konkurencji zagranicznych inwestorów w branży spożywczej, budowlanej i motoryzacyjnej stwierdzono, że najbardziej negatywnym wpływem zewnętrznym działalności korporacji transnarodowych jest ograniczenie dostępu do rynku polskiego krajowych firm i wzrost bezrobocia. Wśród najbardziej pozytywnych efektów obecności korporacji znalazły się: dostęp do

nowych technik produkcji, zarządzania i organizacji, wzrost kwalifikacji kadry kierowniczej, wzrost innowacyjności produktów i wydajności polskich firm [Gorynia, Bartosik-Purgat, Jankowska, Owczarzak 2006].

Ciekawe okazały się rezultaty badań Y. Kinoshity [1999] dotyczące wpływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich na wskaźniki wydajności w Chinach w pierwszej połowie lat 90. ub. wieku Kinoshita stworzył model, w którym badał jaki wpływ miały dyfuzja wiedzy i inwestycje w kwalifikacje lokalnej siły roboczej na wskaźniki wydajności w sytuacji, gdy na rynku działały filie korporacji¹⁵. Autor przyjął, że jednym ze sposobów budowy zdolności absorpcyjnych przedsiębiorstw i gospodarki chińskiej są szkolenia siły roboczej. W tym celu odseparował on spośród czterech innych efektów przemieszczania wiedzy i technologii efekt szkoleń. Badania empiryczne potwierdziły tę hipotezę pokazując, że efekt przemieszczania wiedzy z filii korporacji do lokalnych przedsiębiorstw jest tak samo ważny dla podnoszenia wydajności, jak wysiłek budowy kapitału ludzkiego ponoszony przez krajowe przedsiębiorstwa niezależnie od branży lub regionu kraju. Badania dowiodły, że powiązania z filiami korporacji pozostawały mało znaczące. Aby podnieść wydajność przedsiębiorstwa krajowe inwestowały w kapitał ludzki w formie m. in. szkoleń. Filie KTN działające w Chinach polegały głównie na imporcie kwalifikacji menedżerskich i dóbr półprzetworzonych z centrali. W sytuacji nikłych powiązań

z kapitałem zagranicznym dla przedsiębiorstw krajowych inwestycje w kapitał ludzki okazały się substytutem joint ventures. Okazało się, że wysiłek szkoleniowy podejmowany przez krajowe przedsiębiorstwa jest niewspółmiernie wyższy niż filii korporacji.

Wraz z postępem technicznym krajowe przedsiębiorstwa zmuszane były do kolejnych inwestycji w kapitał ludzki. Chińskie przedsiębiorstwa nie tylko przetrwały wejście na rynek zagranicznej konkurencji, ale przyspieszyły swój wzrost, gdyż poczyniły wysiłki na rzecz budowy kapitału ludzkiego o większych zdolnościach absorpcyjnych. Otwarcie na zagraniczne inwestycje bezpośrednie było niewystarczające, aby móc czerpać korzyści z przemieszczania wiedzy. W warunkach chińskich niezbędne okazało się nie tyle osiągnięcie pewnego poziomu kwalifikacji lokalnej siły roboczej, ile ciągłe tworzenie odpowiednich do pojawiających się nowych technologii kwalifikacji i umiejętności zatrudnionych w gospodarce przyjmującej. Podstawą zdolności absorpcyjnych przedsiębiorstw i gospodarki chińskiej był odpowiedni kapitał ludzki.¹⁶

Podsumowanie

Pomimo braku empirycznych badań określających jednoznacznie naturę, znaczenie i wielkość efektów dyfuzji wiedzy technicznej za pośrednictwem zagranicznych inwestycji bezpośrednich, wiadomo, że kształtują się one odmiennie w poszczególnych krajach i branżach. Czym wobec tego różnią się kraje, gdzie efekty

¹⁵ Zresztą Kinoshita w swej pracy korzystał z wcześniejszego modelu Parente, Prescott [1994].

¹⁶ Powyższe rezultaty zostały potwierdzone przez Y. Li i S. Tang, którzy badali wpływ FDI na transfer wiedzy w latach 1970-90 w Chinach, (zob. The Driving Effect of FDI on China's Manufacturing Growth, School of Business, Anhuai 2003).

transferu wiedzy technicznej z korporacji transnarodowych są pozytywne i znaczące od krajów, w których wywierają one dodatni, ale mało znaczący wpływ na ich gospodarki i w końcu tych krajów, gdzie efekty działalności korporacji są negatywne? Można sformułować dwa ogólne wnioski. Po pierwsze, o znaczeniu dyfuzji wiedzy nie decyduje tylko rodzaj branży, do której ona napływa, ale także skala tego transferu, jego nowoczesność i zdolność do kreowania eksportu. Dlatego nie zawsze jest tak, że transfer wiedzy za pośrednictwem zagranicznych inwestycji bezpośrednich jest korzystniejszy do sektorów wiodących niż do gałęzi tradycyjnych. Po drugie, efekty transferu wiedzy poprzez inwestycje zagraniczne rosną wraz z poziomem rozwoju gospodarek. Badania pokazują, że zdolność absorpcyjna gospodarki jest decydującym czynnikiem pomyślnej dyfuzji wiedzy technicznej w drodze zagranicznych inwestycji bezpośrednich. Występowanie pozytywnych efektów zewnętrznych płynących z napływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich zależy od wielkości luki konkurencyjnej między krajem pochodzenia, a je przyjmującym. Dotyczy to przede wszystkim luki technologicznej i wyposażenia w kapitał ludzki. Jeśli różnice te są zbyt duże, to nie tylko osłabiają, ale również blokują występowanie pozytywnych efektów zewnętrznych.

Bibliografia

- Aitken A., Harrison A. [1999], *Do domestic firms benefit from direct foreign investment? Evidence from Venezuela*, "American Economic Review", Vol. 89.
- Alfaro L., Rodriguez-Clare A. [2004], *Multinationals and Linkages: An Empirical Investigation*, "Economia", Vol.4, No. 2.
- Barry F., Bradley J. [1997], *FDI and Trade. The Irish Host-Country Experience*, "Economic Journal", Vol. 107, No.445, November.
- Barry F., Hannan A. [1996], *Education, Industrial Change and Unemployment in Ireland*, Centre for Economic Research Working Paper, WP96/18, Dublin, May.
- Bedi A.S., Cieślak A. [1999], *Formy działalności inwestorów zagranicznych a dyfuzja kapitału intelektualnego w polskim przemyśle*, „Ekonomista”, nr 4.
- Benhabib J., Spiegel M. [1994], *The role of human capital in economic development: Evidences from aggregate cross-country data*, "Journal of Monetary Economics", Vol.34.
- Blomstrom M., Kokko A. [1998], *Multinational Corporations and Spillovers*, "Journal of Economic Surveys", Vol. 12, No. 2.
- Blomstrom M., Kokko A., Zejan M. [1994], *Host Country Competition, Labor Skills, Technology Transfer by Multinationals*, "Weltwirtschaftliches Archiv", Vol. 130, No. 3.
- Borensztein E.J., De Gregorio J.W., Lee W. [1998], *How does foreign direct investment affect economic growth?*, "Journal of International Economics", Vol. 45.
- Bosco M.G. [2001], *Does FDI contribute to technological spillovers and growth? A panel data analysis of Hungarian firms*, Transnational Corporations, vol. 10, no.1, April.
- Brash T. [1966], *American Investment in Australian Economy*, Cambridge, Mass, Harvard University Press.
- Chen E. [1983], *Multinational Corporations, Technology and Employment*, London, Macmillan.
- Cohen W.M., Levinthal D.A. [1989], *Innovation and Learning: the Two Faces of R&D*, "The Economic Journal", Vol. 99, September.
- Das S. [1987], *Externalities and Technology Transfer Through Multinational Corporations. A Theoretical Analysis*, "Journal of International Economics", nr 12.
- Djankov S., Hoekman B. [2000], *Foreign Investment and Productivity Growth in Czech Enterprises*, "The World Bank Economic Review", Vol. 14, No. 1.
- Domański S.R. [1993], *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Dunning J.H. [1993], *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Addison-Wesley Publishing Company, Wokingham.
- Feenstra R., Hanson G. [1995], *FDI and Relative Wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras*, "NBER Working Paper", No.5111, May.
- Findlay R. [1978], *Relative backwardness, direct foreign investment and the transfer of technology: a simple dynamic model*, "Quarterly Journal of Economics", Vol. XCII, February, No.1.
- Foster A., Rosenzweig M. [1996], *Technological Change and Human Capital Returns and Investments: Evidence from the Green Revolution*, "American Economic Review", Vol. 86, September.
- Fosfuri A., Motta M., Ronde T. [2001], *Foreign Direct Investment and Spillovers through Workers' Mobility*, "Journal of International Economics", vol.53, no.1.
- Gerschenberg I. [1987], *The Training and Spread of Managerial Know-How. A Comparative Analysis of Multinational and Other Firms in Kenya*, "World Development", Vol. 15.
- Gorg H., Greenaway D. [2002], *Much do about nothing? Do domestic firms really benefit from foreign investment?* "CEPR Discussion Paper", No. 3485, London.
- Gorynia M., Bartosik-Purgat M., Jankowska B., Owczarzak R. [2006], *Efekty bezpośrednich inwestycji zagranicznych-aspekty teoretyczne i wyniki badań empirycznych*, „Ekonomista”, nr 2.
- Górzyński M., Woodward R., Jakubiak M. [2004], *Innowacyjność polskiej gospodarki w kontekście integracji z UE — możliwości i bariery wdrażania w Polsce gospodarki opartej na wiedzy*, Warszawa, CASE.
- Jenkins R. [1990], *Comparing foreign subsidiaries and local firms in LDCs: Theoretical issues and empirical evidence*, "Journal of Development Studies" 1990, Vol. 26.
- Katz J. [1968], *Technology Creation in Latin American Manufacturing Industries*, New York, St. Martin's Press.
- Kinoschita Y. [2001], *R&D and Technology Spillovers via FDI: Innovation and Absorptive Capacity*, William Davidson Institute, University of Michigan Business School, Working Paper No. 349a, April.
- Kokko A. [1994], *Technology, Market Characteristics and Spillovers*, "Journal of Development Economics", vol. 43.
- Konings J. [2001], *The Effects of Foreign Direct Investment on Domestic Firms: Evidence from Firm-Level Panel Data in Emerging Economies*, "Economics in transition", vol.9, no.3.
- Leahy D., Neary P. [1999], *Absorptive Capacity, R&D Spillovers*, Dublin.
- Lutz S., Talavera O. [2003], *Do Ukrainian Firms benefit from FDI? Mannheim, Centre for European Economic Research*, "ZEW Discussion Paper", No. 03-05.
- MacDougall D. [1960], *The Benefits and Cost of Private Investment from Abroad: A Theoretical Approach*, "Economic Record", March.
- Mansfield E.M. [1961], *Technical Change and the Rate of Imitation*, "Econometrica", XXIX, October.
- Nelson R.R., Phelps E.S. [1966], *Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth*, "American Economic Review", Vol. 56, No.2.
- Porter M.E. [2001], *Porter o konkurencyjności*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Ramos A. [2001], *FDI as a Catalyst for Human Capital Accumulation*, The Fletcher School of Law and Diplomacy, April.
- Reuber G. [1973], *Private Foreign Investment in Development*, Oxford.
- Sana-Randaccio F. [1999], *The Impact of FDI on Home and Host Countries with Endogenous R&D*, Roma.
- Stuglik D. [2001], *Raport z badań empirycznych nt. Wpływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na zmiany strukturalne w przedsiębiorstwie*, „Gospodarka Narodowa”, nr 5-6.
- Sztudynger J.M. [2002], *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na polski przemysł motoryzacyjny*, „Gospodarka Narodowa”, nr 5-6.
- Umiński S. [2000], *Znaczenie zagranicznych inwestycji bezpośrednich dla transferu technologii do Polski*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 4.
- Wang J.W., Blomstrom M. [1992], *FDI and transfer technology. A simple model*, "European Economic Review", Vol. 36.
- Xu B. [2000], *Multinational enterprises, technology diffusion, and host country growth*, "Journal of Development Economics", Vol. 62.
- Yudaeva K., Kozlov K., Melentiev N., Ponomaeva N. [2003], *Does Foreign Ownership Matter. The Russian Experience*, "Economics in Transition", vol.11, nr 3.
- Witkowska J. [2000], *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne a rynek pracy w kraju przyjmującym - aspekty teoretyczne*, „Ekonomista” nr 5.
- World Bank [1999], *World Development Report: Knowledge for Development*, World Bank, Oxford University Press.
- Zajączkowska-Jakimiak S. [2006], *Wiedza techniczna i kapitał ludzki w teorii wzrostu gospodarczego*, „Gospodarka Narodowa”, 11-12.

Zukowska-Gagelman K. [2001], *Productivity Spillovers from Foreign Direct Investment. The case of Poland*, Peter Lang, Frankfurt, European University Studies, Series V, Economic And Management, Vol. 2759.

The external effects of transnational corporations activity and human capital and diffusion of knowledge

Summary

Access to global knowledge resources is indispensable for improvement of competitiveness of the economy. Transnational corporations is one of the channels through which international diffusion of technological knowledge takes place. Having technological advantage TNC can generate positive external effects of their activity, which support technical progress and human capital accumulation in host economy. The goal of the paper is description of dynamic relations between external effects of TNC activity, process of diffusion of knowledge and the level of human capital. The review of the empirical studies is limited to three aspects: educational effects, linkages between TNC and local enterprises and demonstration and competitive effects. Research shows that not only sort of branch but also scale and modernity of knowledge transfer determine the process of knowledge diffusion. Moreover, positive effects of TNC external activity depend on the level of absorptive capacity of host economy. If the technological gap is too big, it will weaken or block positive external effects of TNC activity.

Keywords: human capital, transnational corporations, diffusion of knowledge, productivity spillovers effects