

Wiesława Lizińska
Katedra Polityki Gospodarczej i Regionalnej
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ul. Oczapowskiego 4/205 A, 10-718 Olsztyn
wieslawa.lizinska@uwm.edu.pl

ZMIANY ORGANIZACJI I WYDAJNOŚCI PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH BEZPOŚREDNIEGO INWESTOWANIA W REGIONIE WARMII I MAZUR

Abstrakt

Jednym z istotnych aspektów bezpośrednich inwestycji zagranicznych i skutków powodowanych ich napływem jest oddziaływanie na zatrudnienie w kraju przyjmującym inwestycje. Jedną z trzech płaszczyzn oddziaływania BIZ na rynek pracy są bezpośrednie efekty jakościowe, do których zalicza się wyższą wydajność osiąganą często poprzez lepszą organizację pracy.

Celem pracy była próba odpowiedzi na pytanie, jak zmieniła się organizacja pracy w przedsiębiorstwach BIZ w regionie Warmii Mazur oraz czy wejście inwestora zagranicznego wpłynęło na zmianę wydajności pracy w tych przedsiębiorstwach. Na przełomie 2005 r. i 2006 r. przeprowadzono badania empiryczne za pomocą kwestionariusza ankiety w losowo wybranych 43 przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego powyżej 10% (przedsiębiorstwa BIZ). Ze względu na przyjęty cel pracy do dalszych analiz uwzględniono odpowiedzi z 57% przedsiębiorstw.

W przedsiębiorstwach BIZ zlokalizowanych na badanym terenie 65% badanych wskazało, iż wejście kapitału zagranicznego spowodowało zmiany w zakresie organizacji czasu pracy zatrudnionej kadry (najczęściej poprzez uelastycznienie czasu pracy – 43%). W 63% przedsiębiorstwach wprowadzono ponadto zmiany organizacji dnia pracy (najczęściej wprowadzono pracę zmianową – 50%). Spośród badanych przedsiębiorstw 86% wskazało, iż nastąpiły istotne zmiany w zakresie wzrostu wydajności pracy, głównie poprzez poprawę organizacji i zarządzania (27%), co wiązało się również z odpowiednio prowadzoną polityką zatrudnienia.

Słowa kluczowe: inwestycje zagraniczne, organizacja i wydajność pracy

Wprowadzenie

Kraje poszukujące możliwości poprawy konkurencyjności swoich gospodarek, szczególnie w dobie globalizacji działalności gospodarczej powinny uwzględnić istotny fakt, iż przyczynić się do tego mogą przedsiębiorstwa międzynarodowe poprzez bezpośrednie inwestycje zagraniczne (BIZ). Ich znaczenie dla restrukturyzacji gospodarek goszczących jest bezsporne, niezależnie od poziomu rozwoju (Oziewicz 1998).

Dokonanie pełnej, kompleksowej, obiektywnej oceny wpływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na gospodarkę Polski jest zadaniem niezwykle trudnym, jednak z pewnością skutki napływu BIZ możemy skategoryzować w dwóch grupach: pozytywów i negatywów. Często jednak tym samym skutkom przypisuje się odmienne znaki, co jest nieuniknione wobec różnorodności podmiotów oceniających, jak i aspektów działania kapitału zagranicz-

nego. Skutki te mogą być również zmienne w czasie.

Jednym z istotnych aspektów oddziaływania BIZ na gospodarkę kraju goszczącego jest wpływ na rynek pracy i zatrudnienie, m.in. na: obniżenie poziomu bezrobocia, wzrost konkurencji na rynku pracy, wydajność pracy, poziom płac, czy podnoszenie poziomu kwalifikacji pracowników (Michałków 2003).

Według danych Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych (PAIiIZ) w dwóch pierwszych kwartałach 2006 r. zamknęła ona 12 projektów inwestycyjnych o łącznej przyszłej wartości 198,18 mln euro. Inwestorzy zagraniczni zadeklarowali utworzenie w Polsce 5646 miejsc pracy. Wśród projektów dominowały sektor elektroniczny oraz centra usług nowoczesnych. Aktualnie PAIiIZ prowadzi 143 projekty inwestycyjne o łącznej wartości 1,9 mld euro, w związku z realizacją których powstać może ponad 20 tys. nowych miejsc pracy. Obsługiwane projekty w przeważającej mierze dotyczą sektora usług.

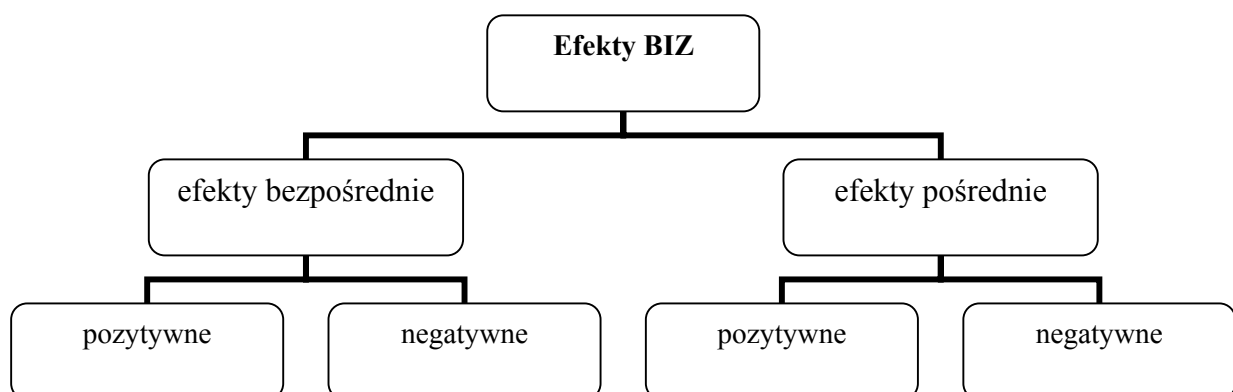
Bezpośrednie inwestycje zagraniczne jako istotne źródło finansowania inwestycji w krajach rozwijających się odgrywają ważną rolę w inicjowaniu przemian w przedsiębiorstwie, których celem jest bardzo często dostosowanie do wymagań międzynarodowych (Rzepka 2005). Dostosowania takie polegają m.in. na zmianach w organizacji pracy oraz podnoszeniu jej wydajności.

Celem pracy była próba odpowiedzi na pytanie, jak zmieniła się organizacja pracy w przedsiębiorstwach BIZ w regionie Warmii Mazur oraz czy wejście inwestora zagranicznego wpłynęło na zmianę wydajności pracy w tych przedsiębiorstwach. Na przełomie 2005 r. i 2006 r. przeprowadzono badania empiryczne za pomocą kwestionariusza ankiety w losowo wybranych 43 przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego powyżej 10% (przedsiębiorstwa BIZ). Ze względu na przyjęty cel pracy (analiza zmian w przedsiębiorstwie *brownfield* – gdzie kapitał zagraniczny wchodzi do już funkcjonującego przedsiębiorstwa) do dalszych analiz uwzględniono odpowiedzi z 57% przedsiębiorstw.

Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na zatrudnienie siły roboczej – ujęcie teoretyczne

W efekcie pojawienia się BIZ w kraju przyjmującym można zauważyć określone skutki, które klasyfikowane są jako pierwotne (bezpośrednie) i wtórne (pośrednie). W zależności od takich m.in. czynników jak: wielkość BIZ, sposób wejścia, czy też struktura branżowa, oba mogą oddziaływać pozytywnie bądź negatywnie (rys. 1).

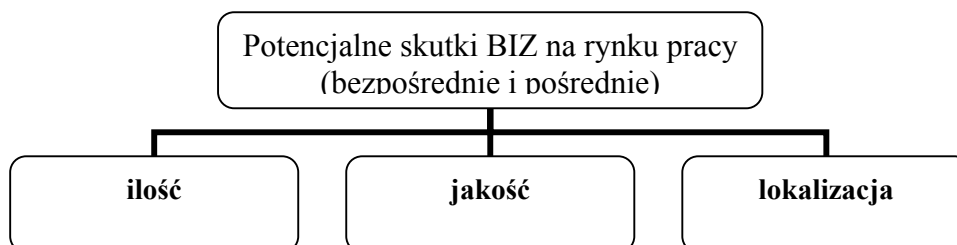
Rysunek 1. Efekty BIZ na rynku pracy w kraju goszczącym



Źródło: opracowanie własne na podstawie Karaszewski (2005); Witkowska (2000)

Skutki te są bardzo złożone, m.in. pod względem rodzaju czy intensywności, jednak można je odzwierciedlić na trzech płaszczyznach (ilościowej, jakościowej i lokalizacyjnej) (rys. 2).

Rysunek 2. Płaszczyzny oddziaływania BIZ na rynek pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Karaszewski (2005); Witkowska (2000)

Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na zatrudnienie, jakim dysponuje kraj przyjmujący przejawia się zatem m.in. w aspekcie ilościowym i jakościowym. Ten pierwszy jest uzależniony od charakteru inwestycji. W przypadku lokowania w kraju goszczącym inwestycji pracochłonnych istotne znaczenie będzie miał dostęp do taniej siły roboczej, natomiast w przypadku działalności kapitałochłonnej przedsięwzięcie będzie determinowane przez dostęp do wykwalifikowanej siły roboczej.

Powstanie BIZ powoduje często oprócz wzrostu zatrudnienia wewnątrz organizacji, również tworzenie miejsc pracy w otoczeniu firmy. Jeżeli przedsiębiorstwo z udziałem kapitału zagranicznego prowadzi współpracę z firmami krajowymi, to przyczynia się do wzrostu zatrudnienia w tych firmach i wytworzenia wyższego PKB w państwie (Dziemianowicz 1997). Jednak rozmiary tego pośredniego zatrudnienia są niezwykle trudne do oszacowania.

Stosowanie nowoczesnych technologii może przyczyniać się do wzrostu bezrobocia, ponieważ wdrożenie nowych metod produkcji i rozwiązań technologicznych powoduje ograniczanie zatrudnienia w firmie. Wielkość zatrudnienia w spółkach z kapitałem zagranicznym i udział tych spółek w całkowitym zatrudnieniu uznać należy za stosunkowo niskie. Wiąże się to ze znacznie oszczędniejszym gospodarowaniem czynnikiem pracy w tej grupie przedsiębiorstw niż w grupie podmiotów z kapitałem wyłącznie polskim (Chojna 2005).

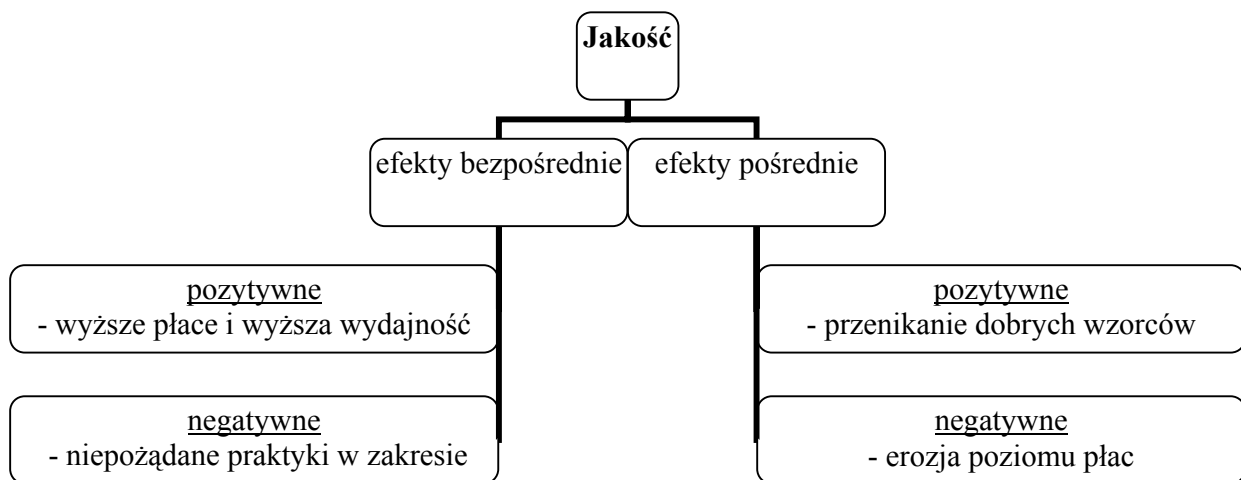
Zmniejszenie liczby miejsc pracy może powodować redukcję zatrudnienia wśród kooperantów, jeżeli ograniczone zostaną rozmiary produkcji. Jeszcze jednym zagrożeniem wynikającym z pojawienia się BIZ może być drenaż pracowników z innych przedsiębiorstw. Jeśli jednak kraj przyjmujący prowadzi politykę pozyskiwania kapitału zagranicznego, tworząc dogodne warunki do zakładania nowych przedsiębiorstw, to może to wywierać pozytywny wpływ na zatrudnienie. Bardzo ważnym aspektem jest fakt czy międzynarodowa produkcja stanowi substytut krajowej produkcji i czy wypiera z krajowego rynku lokalnych producentów. W przypadku zastępowania przez przedsiębiorstwa zagraniczne produkcji krajowej i wypierania przedsiębiorstw z krajowego rynku, będzie to prowadziło do ograniczenia zatrudnienia (Karaszewski 2004).

Do bezpośrednich efektów jakościowych na rynku pracy, które można uznać za pozytywne, należy wzrost wydajności pracy w przedsiębiorstwach BIZ, będącej najczęściej efektem zastosowania technologii oraz wprowadzenia lepszej organizacji pracy (rys. 3). Efektem tych zmian jest wzrost przeciętnej wydajności w całej gospodarce i z reguły wzrost płac. Negatywne efekty jakościowe mogą natomiast występować w sytuacji, gdy inwestorzy

zagraniczni wprowadzają na lokalnym rynku pracy praktyki polegające np. na zmuszaniu do dłuższego czasu pracy (Lizińska, Żróbek 2006); (Witkowska 2000).

Inwestycje te przyczyniają się ponadto do wypełnienia luk w gospodarce kraju goszczącym inwestycje, w tym m.in. luki w zarządzaniu i umiejętnościach, polegającej na dostarczaniu pozytywnych i efektywnych wzorców w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania. Wprowadzenie *know-how* w zarządzaniu personelem w firmach zagranicznych skutkuje podobnymi zmianami w polskich firmach zarówno kooperujących (zamierzone, pośrednie efekty BIZ), jak i konkurujących (niezamierzone, pośrednie efekty BIZ) (Polak 2003); (Witkowska 2000).

Rysunek 3. Jakościowe efekty BIZ na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Karaszewski (2005); Witkowska (2000)

Jak stwierdza Smarzyńska-Jaworcik (2004) na podstawie przeprowadzonych badań dla Litwy, pozytywne efekty działalności przedsiębiorstw BIZ na działalność firm lokalnych występował jedynie w przypadku, gdy jest to przedsiębiorstwo typu spółki *joint venture*. Jak tłumaczy to autorka wynikać to może z tego, iż firmy takie częściej nawiązują kontakty z lokalnymi przedsiębiorcami, aniżeli przedsiębiorstwa BIZ będące w całości własnością kapitału zagranicznego (efekt *spill-overs*). Jak podaje również Bojar (2001) efekty *spill-overs* wynikające z zastosowania określonych rozwiązań bezpośrednich inwestorów będą większe niż w przypadku transferu droga handlową, gdy kontakty są mniej intensywne.

W inwestycjach typu BIZ elementem stosowanej polityki zatrudnienia jest często świadczenie ponadprzeciętnych wynagrodzeń. Jeżeli zarobki w przedsiębiorstwie, są wyższe od średniej płacy w regionie, to ma to pozytywny wpływ na rozwój regionu (Michałków 2003).

Z socjologicznego punktu widzenia napływ inwestycji zagranicznych powoduje jednak faworyzowanie niewielu dobrze opłacanych, zatrudnionych w nowoczesnym sektorze pracowników. Jak wynika z analiz Cieślaka (2005) w regionach, które charakteryzują się większą aktywnością spółek z udziałem kapitału zagranicznego (aktywność spółek była określana na podstawie udziału w całkowitym zatrudnieniu w regionie) płace są wyższe. Spółki takie dostarczają zatem gospodarce tzw. pośrednich czynników produkcji (np. kapitał wiedzy) co pozwala bardzo często na wzrost produktywności pracowników, dzięki czemu otrzymują oni wyższe wynagrodzenie.

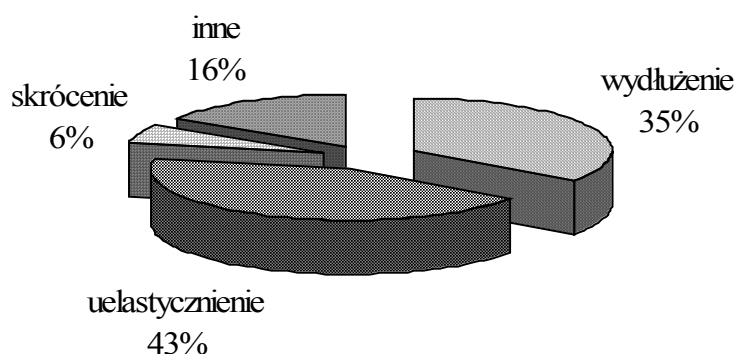
Kształtowana w przedsiębiorstwach BIZ polityka zatrudnienia stanowi często źródło nowych wzorców pracy, które wpływają pozytywnie na mentalność osób w nich zatrudnionych. Dla osób tych praca w przedsiębiorstwie to również często możliwość kreowania własnego rozwoju w ramach międzynarodowych struktur koncernu. Jednak z drugiej strony kompleksowe szkolenie pracowników może przyczynić się do późniejszego odpływu tych osób za granicę. W sytuacji preferowania zagranicznego managementu może dochodzić do blokowania awansu miejscowych pracowników, co z kolei może powodować wzrost niezadowolonia załogi.

Wyniki badań własnych

Na przełomie 2005 r. i 2006 r. przeprowadzono badania empiryczne za pomocą kwestionariusza ankiety skierowanego do przedsiębiorstw bezpośredniego inwestowania zlokalizowanych w regionie Warmii i Mazur. Przedsiębiorstwa do badań wybrano losowo, były to 43 przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego powyżej 10% (przedsiębiorstwa BIZ). Ze względu na analizę zmian w przedsiębiorstwach *brownfield* do dalszych analiz uwzględniono odpowiedzi z 57% przedsiębiorstw.

Przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego to na ogół firmy, które sięgają po najlepsze wzorce skuteczności ekonomicznej. Jednym z elementów tej skuteczności jest doskonalenie organizacji pracy. Brak zmian w zakresie organizacji czasu pracy zatrudnionej kadry odnotowano w 35% badanych przedsiębiorstw, mogło to być spowodowane chęcią utrzymania tego samego poziomu zatrudnienia i czasu pracy przy jednoczesnym wzroście wydajności pracy, co prowadzi do wzrostu poziomu produkcji (rys. 4).

Rysunek 4. Struktura zmian w organizacji czasu pracy w badanych przedsiębiorstwach



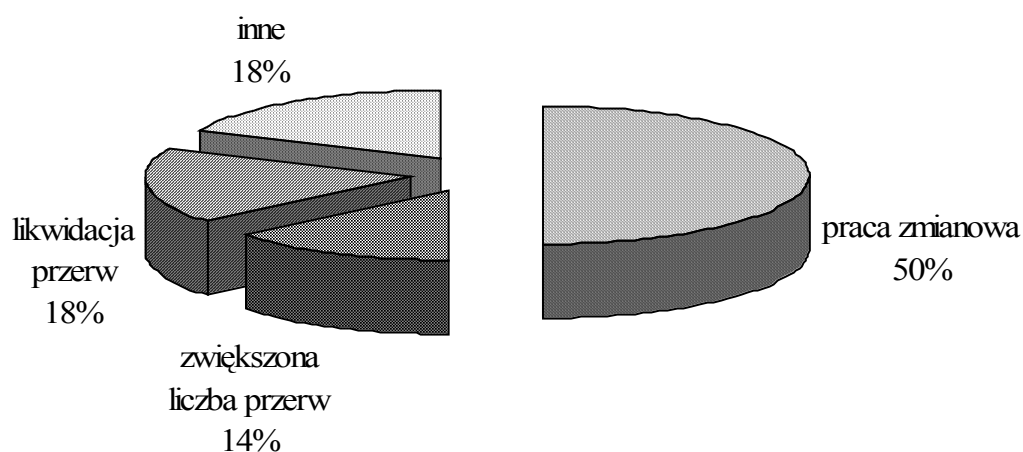
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W pozostałych firmach wejście kapitału zagranicznego spowodowało zmiany w organizacji czasu pracy. Spośród udzielonych odpowiedzi 43% dotyczyło uelastycznienia czasu pracy, które stanowi często kompromis pomiędzy wymogami wynikającymi z celów przedsiębiorstwa, a potrzebami i oczekiwaniami pracowników. W przypadku 35% wskazań kierownicy spółek określili, iż zastosowali wydłużenie czasu pracy, a jedynie 6% odpowiedzi dotyczyło skrócenia czasu pracy.

Informacje uzyskane w trakcie prowadzonych badań wskazują, że 16% przypadków udzielonych odpowiedzi dotyczyło innych zmian niż wymienione. Respondenci najczęściej wskazywali na nienormowany, bądź zadaniowy czas pracy, a niektóre ze spółek stosowały prace w nadgodzinach, jednakże w zakresie czasowym wyznaczonym w ramach Kodeksu Pracy.

Na pytanie dotyczące zmian, jakie nastąpiły w organizacji dnia pracy 37% spółek określiło ich brak. Spośród zakładów, które zarejestrowały zmiany w przedsiębiorstwie w 50% wprowadzono pracę zmianową, polegającą na występowaniu trzech zmian w systemie 8 godzinnym. W 18% tych spółek zlikwidowano przerwy, w 14% zwiększono liczbę przerw, natomiast w 18% podano inne zmiany, takie jak: wprowadzenie pracy sezonowej, czy też praca w systemie godzinnym nienormowanym, która powoduje, że pracownik sam organizuje sobie dzień pracy (rys. 5).

Rysunek 5. Udział zmian w organizacji dnia pracy w przedsiębiorstwach BIZ



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wydajność pracy w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego najczęściej przekracza wydajność dla ogółu przedsiębiorstw. Tendencja ta jest również zauważalna na poziomie globalnym. Wynikać to może m.in. z luki technologicznej, inwestycyjnej, czy niedoskonałości w organizacji pracy. Jak podaje Michałków (2003) polskie fabryki zagranicznych koncernów biją rekordy wydajności na świecie. Należą one do najbardziej rentownych i dochodowych w grupie. Polscy pracownicy natomiast postrzegani są jako wydajni, punktualni i twórczy.

Dane przedstawione na rysunku 6 wskazują, że w 86% przedsiębiorstw wejście kapitału zagranicznego spowodowało wzrost wydajności pracy, a jedynie w 14% taka zmiana nie wystąpiła.

Wysokiej wydajności pracy w tych firmach z pewnością nie udało się osiągnąć bez odpowiednich zmian. Na pytanie, jakie metody zastosowano, aby podnieść wydajność pracy najczęściej udzielanymi odpowiedziami były: poprawa organizacji i zarządzania (27%), wprowadzenie nowych technologii (19%), unowocześnienie parku maszynowego (16%). Po 15% udzielonych odpowiedzi dotyczyło wprowadzenia systemów motywacyjnych oraz zwiększenia dyscypliny pracy, z kolei najrzadziej stosowanymi metodami było ograniczenie liczby pracowników (6%) oraz inne. Pośród tych ostatnich wymieniono: zmianę sposobu postrzegania firmy, dzięki uzyskaniu efektu identyfikacji, a także wzorowanie się na firmie Toyota poprzez wprowadzenie modelu Kaisena i Lean Manufacturing.

Rysunek 6. Sposoby podnoszenia wydajności pracy w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Podsumowanie

Wzrost wydajności pracy w przedsiębiorstwach bezpośredniego inwestowania oraz lepsza organizacja pracy zaliczane są do bezpośrednich efektów jakościowych BIZ na rynku pracy. Implikuje to z kolei często wzrost wynagrodzeń w tych przedsiębiorstwach, jak również powoduje szereg innych zmian w całej gospodarce.

Na podstawie przeprowadzonych badań własnych można stwierdzić, iż w 65% firm wejście kapitału zagranicznego spowodowało zmiany w organizacji czasu pracy, poszczególne przedsiębiorstwa stosowały różne formy tej reorganizacji, jednak najczęściej (43%) polegało to na uelastycznieniu czasu pracy.

Spośród zakładów, które zarejestrowały zmiany w organizacji dnia pracy (63%) w przedsiębiorstwie w 50% wprowadzono pracę zmianową, często również regulując liczbę przerw w pracy lub wprowadzając system pracy nienormowanej.

W przedsiębiorstwach, w których przeprowadzono badania stosowano różnorodne metody podnoszenia wydajności pracy, co aż 86% przypadków przyniosło pożądaną kierunek zmian w tym zakresie. jako przyczynę wzrostu wydajności pracy wskazywano najczęściej na poprawę organizacji i zarządzania (27%).

W pracy przedstawiono analizę zmian w organizacji i wydajności pracy w przedsiębiorstwach bezpośredniego inwestowania z punktu widzenia osób nimi zarządzających. Ze względu na to, iż ocena znaczenia tych zmian, jak i efektów może być przez pracowników tych firm postrzegana inaczej, w 2006 r. rozpoczęto kompleksowe badania wpływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na rynek pracy w regionie Warmii i Mazur, obejmujące również pracowników.

BIBLIOGRAFIA:

1. Bojar E., (2001), Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w obszarach słabo rozwiniętych, PWN, Lublin.

2. Chojna J., (2005), Inwestycje zagraniczne w Polsce. Raport roczny, Instytut Koniunktur Kraszewski Cen Handlu Zagranicznego, Warszawa.
3. Cieślak Kraszewski., (2005), Geografia inwestycji zagranicznych. Przyczyny Kraszewski skutki lokalizacji spółek z udziałem kapitału zagranicznego w Polsce, Badania Ekonomiczne, WUW, Warszawa.
4. Karaszewski W., (2004), Bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Polska na tle świata, TNOiK Dom Organizatora, Toruń.
5. Karaszewski W., (2005), Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w województwie kujawsko-pomorskim (stan, znaczenie dla gospodarki województwa, stymulanty i destymulanty napływu), Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
6. Lizińska W., A. Żróbek, (2006) Kapitał zagraniczny a zmiany w zatrudnieniu i płacach w przedsiębiorstwach BIZ z regionu Warmii Mazur, w: Bezrobocie w Polsce – diagnoza sytuacji, pożądane kierunki w ograniczaniu bezrobocia, red. J. Ostaszewski, Opracowanie naukowe z serii „Przedsiębiorczość, SGH w Warszawie, Warszawa, s. 301-310.
7. Michałków I., (2003), Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce w dobie globalizacji, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa.
8. Oziewicz E., (1998), Zagraniczne inwestycje bezpośrednie w rozwoju gospodarczym krajów Azji Południowo-Wschodniej (ASEAN), Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
9. Polak W., (2003), Bezpośrednie inwestycje zagraniczne a zarządzanie przedsiębiorstwem, w: Zeszyty Naukowe, red. K. Zimniewicz., Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań, nr 36, s. 237-246.
10. Rzepka A., (2005) Inwestycje zagraniczne a globalizacja gospodarki, *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, nr 1.
11. Smarzyńska-Javorcik B. (2004), Does foreign direct investments increase the productivity of domestic firms? In search of spillovers through backward linkages, *America Economic Review*, nr 94.
12. Witkowska J., (2000), Bezpośrednie inwestycje zagraniczne a rynek pracy w kraju przyjmującym – aspekty teoretyczne, *Ekonomista*, nr 5, s. 647-667.