

PAÍSES BAJOS

GLOBALIZACIÓN

Anualmente, el Monitor de Globalización de CBS (Oficina Central de Estadística) publica una amplia variedad de nuevas estadísticas sobre la naturaleza de la internacionalización de la economía holandesa y sus consecuencias. En sus últimas ediciones incluye, además, una serie de documentos analíticos sobre un tema específico. En 2011, el tema se centra en las consecuencias sociales de la globalización y más concretamente en cómo afecta al número y composición de trabajadores, al crecimiento del empleo y a los salarios.

Describe las tendencias de la internacionalización y en particular de la evolución del comercio internacional de bienes y servicios, de las inversiones extranjeras directas y de la migración laboral, mostrando los resultados de los efectos del comercio internacional, de las nuevas inversiones y adquisiciones internacionales, y de la dotación internacional sobre el empleo.

Tendencias

Desde 2002 hasta la actual crisis económica, el comercio internacional de bienes aumentaba en una media de un 10% por año.

Aunque la gran mayor parte del comercio holandés sigue siendo con la Unión Europea, el porcentaje de importaciones cuyo origen es la UE está disminuyendo desde 1996, del 64% a poco más del 50% en 2010. La principal razón de esta evolución es el aumento de las importaciones procedentes de China y de los otros países BRIC (Brasil, Rusia, India y China). El porcentaje de importaciones procedentes de los países BRIC se ha cuadruplicado desde 1996, del 4 al 16% (o 52.600 millones de euros) en 2010, haciendo que China sea el tercer origen en importancia dentro de las importaciones holandesas. Por el contrario, los Países Bajos son un importante socio comercial para China; Holanda está en el puesto sexto en su lista de principales destinos de exportación.

La crisis económica se ha materializado con un gran retroceso de las exportaciones holandesas en más de un 16% en 2009 y en lo que respecta a la importación de bienes incluso ha retrocedido aún más, el 18%. Finales de 2010 y principios del 2011 han sido testigos del repunte del comercio capitaneado por una gran recuperación del comercio con China y con otros países asiáticos emergentes. Aunque una de cada diez empresas de los Países Bajos participa en el comercio internacional, la mayor parte sigue concentrándose en unas pocas empresas. Un 1% de los comerciantes punteros holandeses genera casi el 74% de las importaciones y el 71% de las exportaciones.

Además de los bienes, los servicios también son importantes en el comercio internacional y tienen una composición geográfica similar. El sector de servicios ha sido considerado durante mucho tiempo como no comercial, pero desde mitades de los 90, la exportación de servicios cuenta con un 20% aproximado del total de las exportaciones; un porcentaje que ha permanecido estable en el tiempo. El comercio de servicios se ha visto menos afectado por la crisis que el de bienes: la importación de servicios ha continuado creciendo en 2009 (aunque sólo un 2%) y la exportación de servicios ha disminuido mucho menos que la de bienes (-4,7%). Un 2% de empresas se dedican a la exportación de servicios. La mitad del valor del comercio de servicios se hace a través de empresas subsidiarias extranjeras. El papel de las empresas extranjeras es también evidente en las estadísticas relativas a la inversión extranjera directa y a las actividades de las filiales extranjeras en los Países Bajos.

Como tendencia general, dentro del sector privado holandés está aumentando la cuota de empresas extranjeras. En 2009, estas empresas generaron más de un 25% del valor añadido, un sexto del empleo y casi un tercio del volumen total de negocio del sector privado.

Paralelamente, las empresas holandesas en el extranjero emplearon entre 2 y 2,5 millones de personas en 2009, principalmente en Alemania, seguido por países como Reino Unido, Francia, España, Polonia y Rumania, y también en Estados Unidos, China, Brasil y países externos a la UE. Sin embargo, como otras economías internacionales, Holanda se ha visto seriamente afectada por la crisis económica. El flujo de inversión directa incluso se tornó negativo en varios trimestres en el periodo 2008-2010.

En el análisis de las tendencias de internacionalización, se observa un incremento sustancial de migración laboral desde 2004. En particular, ha aumentado el número de migrantes de nuevos países de la UE como Polonia y también el número de empleados procedentes de China. Los emigrantes laborales, típicamente trabajan en agencias de trabajo temporal (27%) y con contrato flexible (20%), son relativamente jóvenes (la mitad tiene menos de 30 años) y frecuentemente son hombres (61%). Hay una diferencia sustancial en el salario medio diario de las nacionalidades de los empleados migrantes. Los emigrantes procedentes de países desarrollados, como Japón, EE.UU. y Australia son los que perciben salarios más elevados, los de la India también perciben buenos salarios dependiendo de sus habilidades. Por el contrario, los polacos, turcos y chinos perciben salarios relativamente bajos. Los emigrantes laborales también trabajan a menudo en empresas subsidiarias extranjeras.

Efectos de la globalización en el empleo

Uno de los principales temas de debate respecto a la globalización se refiere a la repercusión en el empleo de la externalización de las empresas. La dotación internacional -el movimiento (parcial) de funciones de negocio que actualmente realizan empresas de los Países Bajos en el extranjero- se asocia a una reducción de puestos de trabajo en Holanda. En particular, de los puestos de trabajo de menor salario que con frecuencia se subcontratan, lo que conduce a una mayor proporción de empleos con salarios más elevados en las empresas implicadas en la externalización.

Simultáneamente, las empresas extranjeras que invierten en los Países Bajos crean empleo aquí. En el estudio se analizan las diferentes extensiones del empleo -incluyendo el número de puestos de trabajo, salarios y composición de la mano de obra- antes y después de los eventos de vida de las empresas, incluyendo creación, cese y adquisiciones. Teniendo en cuenta si las empresas son holandesas o extranjeras podemos comparar no sólo las diferencias entre estas empresas, sino también las diferencias entre empresas extranjeras de nueva instalación y las adquiridas, todo ello en lo que al impacto sobre el empleo se refiere.

Mientras que hay relativamente más empresas holandesas que se establecen en el exterior que nuevas empresas extranjeras que se establecen en Holanda (el porcentaje de creación holandesa es del 5,4% frente al 2,3% de empresas extranjeras), las empresas extranjeras crean, con mucho, mucho más empleo (40% en el primer año de establecimiento, frente al 4% de las empresas subsidiarias holandesas) y también emplean a trabajadores con salarios más elevados y a muy pocos empleados con contrato flexible. Las mayores diferencias dentro los eventos de las empresas controladas por holandeses y por extranjeros se pueden encontrar en sus tasas de adquisición. Las empresas controladas por extranjeros tienen casi tres veces más de probabilidades de ser adquiridas por otra empresa que las empresas holandesas (11% frente al 4%). Las adquisiciones juegan un papel importante en lo que al empleo se refiere: en media, en un año determinado, en una adquisición se ve afectado el 12% de todos los empleados en empresas controladas en Holanda y el 20% de la gente que trabaja para empresas extranjeras. Dado que las adquisiciones (y fusiones) a menudo están motivadas por causas de sinergia y de eficiencia, los temores de pérdida de empleos son muy normales.

El comercio internacional sigue siendo otro componente clave de la globalización económica. Los estudios que se han llevado a cabo han demostrado que las empresas comerciales pagan salarios más elevados, contratan a personal más cualificado y son más productivas que las no comerciales. Sin embargo, las comerciales no forman un grupo homogéneo de empresas. El país de origen y/o destino en los flujos de comercio internacional puede proporcionar una mayor claridad sobre las diferencias de empleo y salario en las empresas, además del tamaño, el país de control y la actividad económica de la empresa.

Los comerciantes holandeses se concentran en diferentes grupos dependiendo de sus socios como países comerciales. Se pueden distinguir cinco grupos de empresas atendiendo a ambos criterios: países de importación y mercados de exportación. Entre los importadores, los salarios y el número de empleados, son más altos en el grupo de empresas que importan mercancías de todas las partes del mundo y en el grupo de empresas que importan sobre todo de la UE. Las empresas que importan principalmente de China y de los países BRIC son, en media, empresas más pequeñas y pagan salarios más bajos. El empleo y los salarios son también más elevados entre los exportadores que envían sus productos a todas las partes del mundo. La exportación a países externos a la Unión Europea y países BRIC va asociada a salarios más bajos y a un menor número de empleos.

Al investigar si la cartera de los productos que se importan o se exportan afecta también al empleo y salarios de las empresas comerciales, nos encontramos con que los comerciantes de comercio bilateral, con mucha frecuencia, negocian con productos tecnológicos. Un gran porcentaje de su exportación es la reexportación, en estas firmas su mayor actividad se desarrolla en el ámbito de la distribución o de la intermediación. En realidad, el flujo de importación y exportación en empresas de comercio bilateral a menudo es similar en cuanto a la composición del producto. Otros análisis muestran que hay diferencias importantes en empleo y salarios dependiendo de la cartera de productos comercializados. Por ejemplo, empresas que importan una amplia variedad de productos son las que emplean a más gente y pagan a sus empleados salarios más elevados. Los importadores más pequeños, y que menos salario pagan a sus empleados, son aquellos que mayoritariamente importan productos procedentes de trabajo no cualificado, lo que indica que existe una gran presión internacional que hace que en estas empresas los salarios se mantengan bajos. Los exportadores de tecnología y de productos que requieren un capital humano cualificado son los que emplean mayor cantidad de personal y los que pagan mejores salarios a sus empleados.

[Inversiones extranjeras directas y empleo relacionado](#)

La cota que presentan las empresas extranjeras respecto al empleo total en el sector privado holandés sigue creciendo, incluso durante la crisis. En 2009, estas empresas empleaban alrededor de unas 803.000 personas. Los Países Bajos tienen un porcentaje de empleos en estas empresas relativamente superior al que tienen Alemania o Francia. Sin embargo, en economías similares como Bélgica o Dinamarca, el porcentaje es aproximadamente el mismo que en Holanda. Las empresas holandesas emplearon entre 2 y 2,5 millones de personas en el exterior.

[Tendencias en la inmigración laboral hacia los Países Bajos](#)

En este apartado se presentan los resultados relativos a la inmigración laboral en los Países Bajos y se relaciona con el tamaño y estructura de la fuerza laboral, así como con los flujos de empleados migrantes y las características de éstos: edad, género, tipo de contrato laboral, salario y región y también las características de las empresas que contratan a trabajadores emigrantes, incluyendo industria, tamaño y extensión de la empresa extranjera.

Un resultado natural de la ampliación de la UE es que en los últimos años ha aumentado muy rápidamente el número de migrantes laborales procedentes de los países de la Unión Europea. Por ejemplo, el número de emigrantes procedentes de Polonia ha crecido muy deprisa. Esta oferta

de trabajo cubre la demanda de personal de formación baja y media en sanidad, horticultura, construcción y de varios sectores de fabricación.

En la última década, la entrada de migración laboral refleja una evolución en el mercado laboral holandés. La migración laboral también parece estar contribuyendo a la dinamización y flexibilización del mercado laboral holandés en diferentes aspectos. Primero porque el 26% de los migrantes laborales encuentran un trabajo a través de una agencia de trabajo temporal y trabajan en varios sectores de la economía holandesa. Segundo porque los migrantes laborales son más jóvenes que la media de empleados holandeses. Tercero porque el porcentaje de contratos laborales flexibles es relativamente alto entre los emigrantes laborales.

Muchos emigrantes laborales perciben salarios relativamente bajos; en media, los emigrantes laborales ganan salarios cuyo nivel está por debajo de la media de los holandeses. Sin embargo, importantes excepciones son los empleados procedentes de países desarrollados como Estados Unidos, Japón y el Reino Unido que en media ganan salarios superiores a la media de los holandeses. Los procedentes de la India también ganan salarios elevados. Los emigrantes laborales se concentran en las cuatro grandes ciudades de los Países Bajos, en donde se concentra el 31% de la migración laboral.

Muchos emigrantes trabajan en empresas de su país de procedencia. Así, más de la mitad de los empleados japoneses y un 25% de los empleados chinos trabajan en empresas de su país de origen. En ello, juega un papel muy importante las barreras de idioma y de cultura.

[Demografía de las empresas y propiedad extranjera; efectos sobre el empleo](#)

Aquí se describe un panorama claro de la demografía de las empresas en los Países Bajos desde el año 2000, mostrando las tendencias longitudinales en las tasas de creación y adquisición, y sus evoluciones asociadas, sobre el empleo. Se ha tenido en cuenta la región de control, así como el efecto de un cambio de propiedad durante las adquisiciones en indicadores clave de empleo tales como número de puestos de trabajo, niveles de salario medio y composición de la mano de obra.

En general, las empresas controladas en los Países Bajos y en el extranjero difieren mucho con respecto a su año de inicio y tasas de adquisición: aunque con mucho, son muchas más las empresas que comienzan bajo control holandés, a menudo son muy pequeñas y con muy pocos trabajadores. Las firmas extranjeras se inician con menor frecuencia, pero en media son más grandes en tamaño. Esto confirma las expectativas (basadas en la literatura sobre evolución industrial): las empresas extranjeras tienen mayores conocimientos sobre sus propios cometidos (de su mercado interno y potencialmente de otras actividades internacionales), se inician con menor frecuencia que otras empresas homólogas holandesas (que no tienen esos conocimientos y que los logran a través de procesos de ensayo y error), pero una vez que entran, lo hacen a gran escala. Las empresas extranjeras tienen una probabilidad de ser adquiridas casi tres veces mayor que las empresas holandesas. Las adquisiciones juegan también un papel muy importante sobre el empleo en los Países Bajos: una media de un 12% de los empleados de una empresa holandesa se ve afectado en una adquisición, en un año dado. Esta cifra se eleva al 20% para empleados de firmas extranjeras.

La evolución del empleo tras la puesta en marcha difiere entre los inicios de una empresa holandesa y de una empresa controlada en el extranjero. Tras cinco años desde su inicio, una empresa holandesa con éxito tiene, en media, el doble de su mano de obra, paga salarios más elevados y tiene un porcentaje más elevado de trabajadores flexibles. Las empresas extranjeras también crecen, pero menos deprisa. En el inicio, son muy pocos los empleados de las empresas extranjeras que tienen contrato flexible y con el paso del tiempo, es poco probable que contraten mano de obra flexible.

El cese de las empresas se puede pronosticar hasta cinco años antes de su muerte oficial con las evoluciones negativas de su empleo. En el año en que cierra una empresa son muy pocos los empleados que salen de ella. Las mujeres parecen ser los primeros empleados en salir. La proporción de puestos de trabajo de alto nivel salarial no se ve afectada en el ínterin de cese de la empresa y resulta constante en un 20% en todas las empresas. La proporción de empleados flexibles aumenta en una media de un 2% en los dos años anteriores al cese y después disminuye. En una empresa con problemas aparece la imagen de reducción de su mano de obra, es posible que comiencen algunos empleos de menor salario en funciones de apoyo y el reemplazo del personal permanente por empleados con contrato flexible. Las empresas extranjeras siguen un camino muy similar al aquí descrito en el cierre.

Las adquisiciones también tienen un efecto importante sobre el empleo. Por lo general, el porcentaje de empleados aumenta tras una adquisición, especialmente en los primeros años después de la compra; una excepción se encuentra en el sector manufacturero en donde disminuye el número de empleos. Asimismo, tiende a incrementarse el nivel salarial. Sin embargo, una de las cuestiones claves es si hay alguna diferencia en la evolución del empleo y salarios dependiendo de si la firma adquirida es holandesa o extranjera. Tras los análisis de las evoluciones, se llega a la conclusión de que el empleo aumenta ligeramente tras la adquisición y que su evolución no difiere con respecto de si el propietario de la empresa es holandés o extranjero.

[Comercio internacional y empleo: efectos del país comercial socio sobre el empleo y los salarios](#)

Aquí se explora la extensión en la cual el país de origen y/o destino del flujo de comercio internacional tiene un impacto adicional sobre los puestos de trabajo y salarios de sus empleados, y el control de efectos de la empresa, tales como el control extranjero, el tamaño y la actividad sectorial.

Las empresas de comercio holandesas se pueden congregan en cinco grupos distintos (ambos de exportación e importación) con respecto al origen y destino geográfico de su flujo comercial. Por ejemplo, algunas empresas sólo comercian con sus países vecinos, Bélgica y Alemania, mientras que otros lo hacen con una multitud de países de todo el mundo. Los análisis muestran que tanto los salarios como el número de empleados, ambos, son más elevados en firmas que importan bienes de todo el mundo y en firmas que importan principalmente de países de Europa. Estos importadores pagan a sus empleados una media de 45.000 euros de salario anual y emplean a una media ligeramente inferior a unas 30 personas. Las empresas que importan principalmente de China y de los países BRIC son, en media, empresas más pequeñas y pagan salarios más bajos (6 empleados y 38.000 euros, respectivamente).

Los destinos de exportación también tienen un impacto sobre el empleo y el tamaño de la empresa. Los exportadores a todo el mundo y las empresas que exportan principalmente a Europa son las que tienen mayor número de trabajadores, 35 y 17 respectivamente. Los salarios medios anuales por empleado son más elevados en exportadores que comercian con todo el mundo (46.000 euros). Las empresas que exportan principalmente a países BRIC, países que no pertenecen a la UE y los EE.UU. se asemejan entre si en término de número de empleados, unos 9. Empresas que exportan a países que no pertenecen a la UE pagan salarios más bajos; menos de 40.000 euros al año por empleado. Los comerciantes bilaterales son los que pagan mayores salarios y tienen un mayor número de empleados. La prima salarial de los comerciantes bilaterales es mayor que la de los que importan de Europa y de todo el mundo. Los comerciantes bilaterales que importan de los países BRIC y especialmente los que exportan de países no pertenecientes a la UE son los que tienen los porcentajes más bajos en salarios y en número de empleados.

Además, tenemos varios análisis de regresión para estimar la relación entre diferentes carteras comerciales sobre los salarios y el empleo, dentro de las características de control de la empresa. Todas las firmas comerciales pagan salarios más elevados que las no comerciales y las de

comercio bilateral son las que pagan los salarios más altos. Además, se observa que el comercio internacional está positivamente relacionado con el tamaño de la empresa en términos de números de empleados. Las importadoras comerciales en particular parecen ser las más especialmente vinculadas al empleo, tienen un 39% más de empleados que las no comerciales.