

Seminario Internacional y 3ra. Expoferia MIPYMES

LAS MIPYMES EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN.

Carlo Ferraro, consultor OIT

Asunción, Paraguay, 5 de septiembre de 2017



Contenido de la presentación

- 1. Pequeñas empresas, grandes brechas basado en la publicación de la OIT.
- 2. MIPYMES, estructura productiva y políticas de apoyo.
- 3. A modo de conclusiones: políticas integrales y articuladas que combinan instrumentos para combatir la informalidad y mejorar el empleo con políticas de desarrollo productivo.

PRIMERA PARTE

Panorama **TEMÁTICO** **Laboral**



Organización
Internacional
del Trabajo

Pequeñas empresas, grandes brechas

Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE
de América Latina y el Caribe

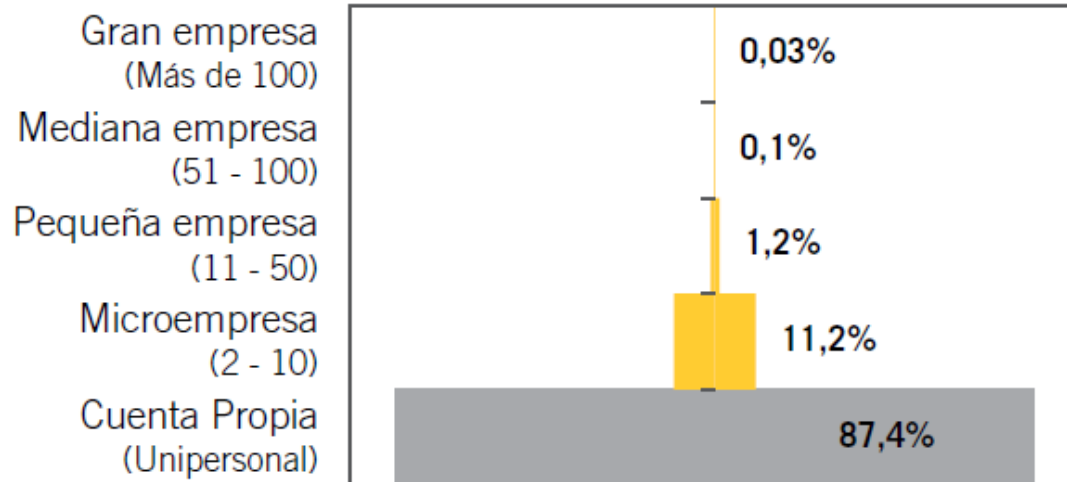


http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_398103.pdf

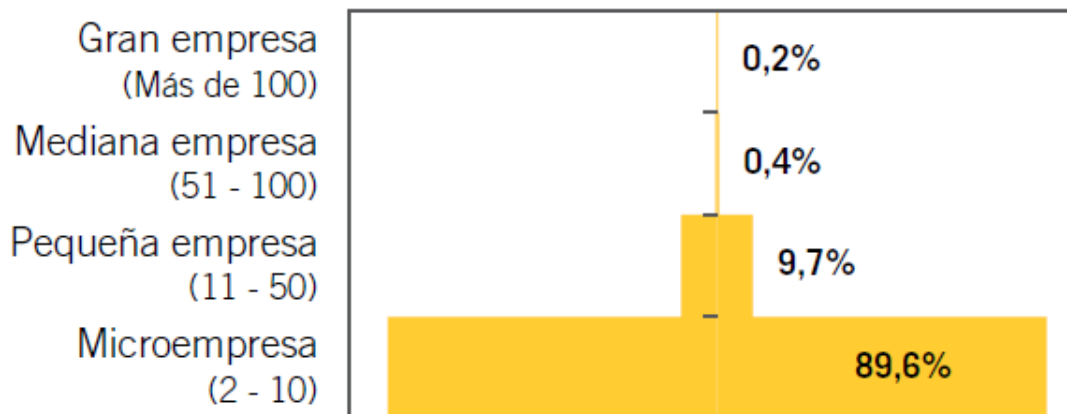
Predominio de MYPE y ausencia relativa de empresas medianas (ALC 2013)

- Personas que declaran tener negocio:
 - 76 millones de trabajadores por cuenta propia (unidades económicas unipersonales)
 - 11 millones de empresas con trabajadores
 - 10 millones de MYPE
 - 1 millón de medianas y grandes

a. Personas con negocio y trabajadores por cuenta propia

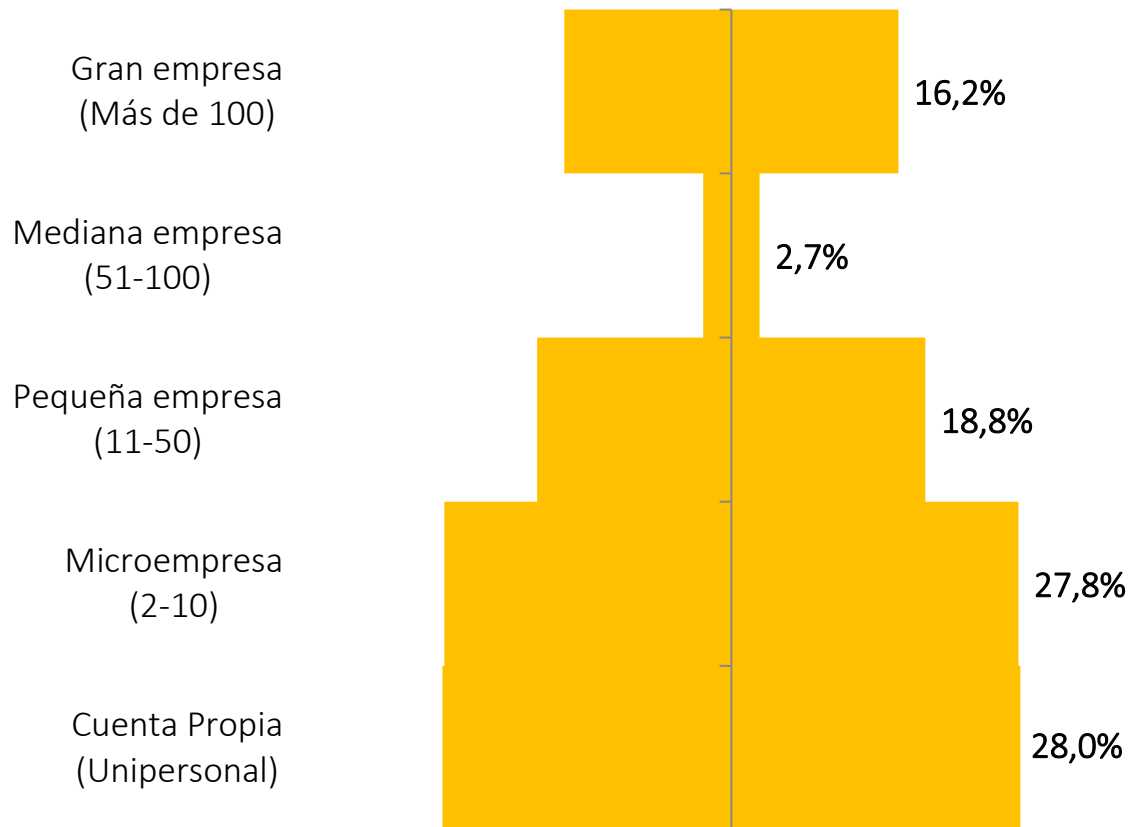


b. Personas con negocio



Predominio de MYPE en el empleo; poco empleo en empresas medianas

Estructura del empleo

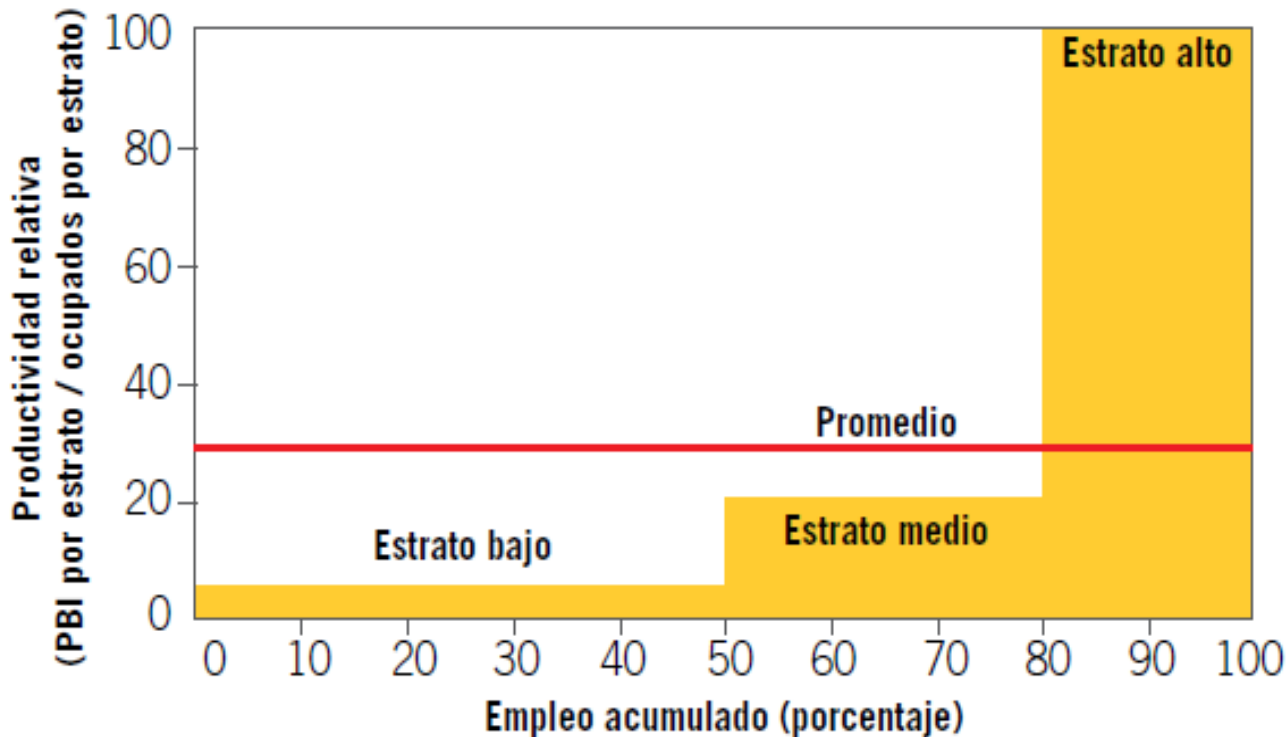


Nota: se ha omitido en el gráfico el trabajo doméstico (5%) y los trabajadores con tamaño de empresa desconocido.

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

- **Estructura del empleo**
 - Trabajadores por cuenta propia: 28%
 - MYPE: 47%
 - Mediana y gran empresa: 19%
- “Missing middle”
 - Poca concentración de empleo en empresas medianas
- Poca articulación productiva
 - Causa crecimiento lento de la productividad

Grandes brechas de productividad entre empresas (ALC 2009)



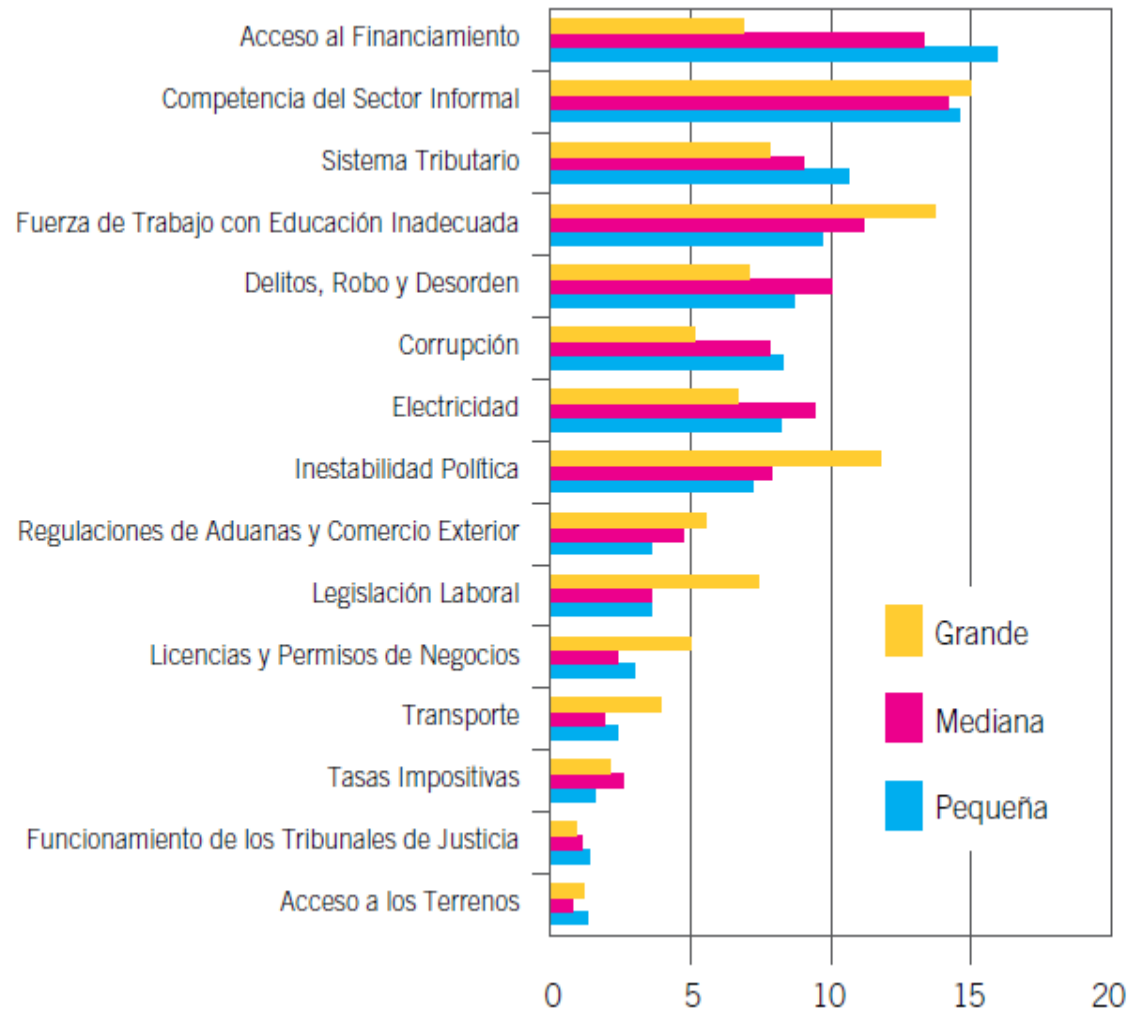
- El 80% de la fuerza laboral trabaja en sectores de productividad por debajo del promedio de productividad.
- Solo el 20% de la fuerza laboral trabaja en sectores sobre el promedio.
- La productividad del estrato bajo es 6% de la del estrato alto.

Nota: Estrato bajo: 1-5 trabajadores, trabajo doméstico y trabajo no remunerado. Estrato medio: 6 a 199 trabajadores. Estrato alto: 200 trabajadores a más.

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático : Pequeñas Empresas, Grandes Brechas basado en Infante (2011). "América Latina en el "umbral del desarrollo. Un ejercicio de convergencia productiva". Santiago de Chile: CEPAL.

Principales obstáculos para el desarrollo de las MYPE (ALC 2010)

- Los obstáculos varían según el tamaño de empresa
- Los cinco obstáculos más frecuentes para el desarrollo de las MYPE:
 - Acceso al financiamiento
 - Competencia del sector informal
 - Sistema tributario
 - Fuerza de trabajo con educación inadecuada
 - Delitos, robo y desorden
- Implicancia
 - Un entorno propicio es fundamental para superar las limitaciones que enfrentan las MYPE
 - Este entorno es el punto de partida del desarrollo de las MYPE



Notas: Pequeña empresa (5 a 19 trabajadores), Mediana empresa (20-99) y Empresa grande (100 a más trabajadores). Solo se incluyen empresas formales del sector manufacturas.

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático : Pequeñas Empresas, Grandes Brechas basado en Encuesta de Empresas del Banco Mundial.

Características de quienes declaran tener un negocio: Brechas de género, por edad y educativas (ALC 2013)

		Total Empleadores y cuenta propia	Cuenta Propia	Empleador micro empresa	Empleador pequeña empresa	Empleador mediana y gran empresa
	Estructura	87.4%	11.2%	1.2%	0.1%	0.03%
Por sexo	Hombres	63.1	61.4	74.5	77.0	85.3
	Mujeres	36.9	38.6	25.5	23.0	14.7
Por edad	Joven	7.8	8.5	3.2	1.5	0.9
	Adulto	92.2	91.5	96.8	98.5	99.1
Por nivel educativo	Primario	53.9	57.1	33.8	14.2	6.2
	Secundario	30.9	30.2	36.1	30.7	27.8
	Superior	15.2	12.7	30.1	55.2	66.0

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático : Pequeñas Empresas, Grandes Brechas .

- Las MYPE son conducidas mayoritariamente por hombres y por adultos (porcentajes crecientes con el tamaño del negocio).
- La participación de las mujeres es mayor en trabajo por cuenta propia.
- Brecha educativa
 - El porcentaje con educación superior crece con el tamaño del negocio:
 - Trabajadores por cuenta propia: 13%
 - Microempresa: 30%
 - Pequeña: 55%
 - Mediana y grande: 66%

Características del empleo en las MYPE: Grandes brechas de género, por edad y educativas en trabajadores (ALC 2013)

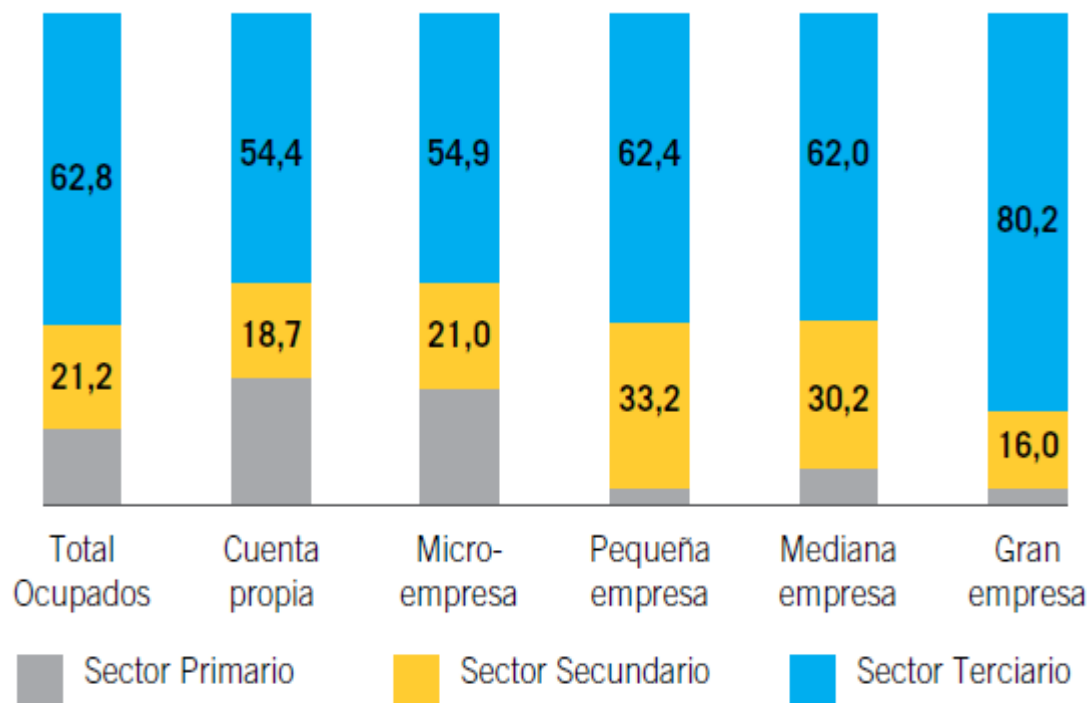
		Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Servicio Doméstico
	Estructura	100%	28.0%	27.8%	18.8%	2.7%	16.2%	5.0%
Por sexo	Hombres	58.9	61.4	64.6	63.9	64.8	53.3	6.9
	Mujeres	41.1	38.6	35.4	36.1	35.2	46.7	93.1
Por edad	Joven	17.5	8.5	28.1	20.5	17.4	12.0	12.9
	Adulto	82.5	91.5	71.9	79.5	82.6	88.0	87.1
Por nivel educativo	Primario	39.1	57.1	42.9	27.2	19.0	12.7	62.9
	Secundario	38.2	30.2	41.8	45.3	43.9	37.2	33.3
	Superior	22.7	12.7	15.2	27.5	37.1	50.1	3.8

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas empresas, Grandes Brechas.

- Menor empleo de mujeres en las MYPE.
- Mayor empleo de jóvenes en las MYPE, sobre todo en microempresas.
- Brecha educativa
 - El porcentaje de trabajadores con educación superior crece con el tamaño del negocio:
 - Microempresa: 15%
 - Pequeña: 28%
 - Mediana: 37%
 - Grande: 50%

Características del empleo en las MYPE:

Mayor especialización en el sector primario y en servicios de menor valor agregado (ALC 2013)



- El sector terciario es donde se encuentra la mayor parte del empleo para todo tamaño de empresa, sin embargo:
 - El trabajo por cuenta propia y el empleo en las microempresas es relativamente mayor en el sector primario (25%).
 - El empleo de las pequeñas y medianas empresas se encuentra relativamente especializado en el sector secundario (30%-33%).
 - El empleo en las empresas grandes (y sector público) se concentra en el sector terciario (80%).

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

Grandes brechas en condiciones de empleo en las MYPE: Seguro social, ingresos y sindicalización (ALC 2013)

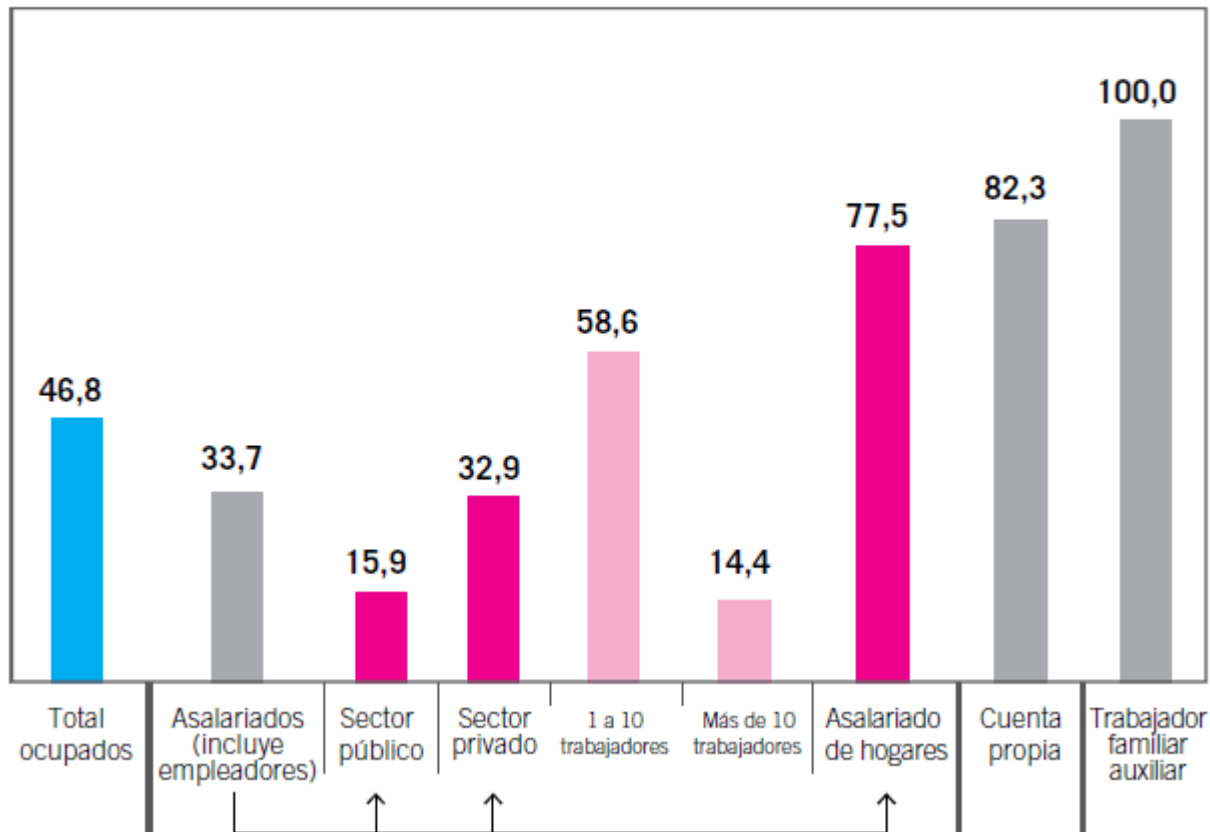
	Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Servicio Doméstico
Cotización a salud (%)	47.3	12.1	31.5	86.3	82.6	90.3	28.4
Cobertura de salud (%)	57.3	31.9	43.1	87.8	85.6	93.1	37.0
Afiliación sindical (%)	13.0	8.2	5.4	15.7	14.8		1.8
Ratio de ingresos respecto del ingreso promedio	100	69.7	92.1	124.1	122.6	154	51.1

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

- La cotización a un seguro de salud solo alcanza al 12% de los trabajadores por cuenta propia y 32% de trabajadores de microempresas en comparación a más del 90% de trabajadores en grandes empresas.
- La cobertura es mayor gracias a los regímenes no contributivos pero aún insuficiente.
- Las tasas de sindicalización crecen con el tamaño de empresas:
 - 5.4% en microempresas
 - Alrededor de 15% en pequeñas, medianas y grandes empresas
- El ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia está un 30% por debajo de la media de la economía, y el de los ocupados en microempresas un 10% por debajo.

Características del empleo en las MYPE: Alta informalidad empresarial y laboral (ALC 2013)

Gráfico 10. América Latina: Tasa de empleo informal no agrícola por tamaño de empresa 2013 (porcentajes)



- Entre los asalariados, las mayores tasas de informalidad se observan en el sector de empresas de 1 a 10 trabajadores (59%) y las menores en empresas de mayor tamaño (14%).
- Alta informalidad entre trabajadores por cuenta propia (82%)
- → **Vínculo entre informalidad y tamaño de empresa**

Parte 2: MIPYMES, ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y POLÍTICAS DE APOYO

- Universo MIPYME: conjunto muy HETEROGÉNEO con emprendimientos de subsistencia a empresas competitivas, innovadoras y exportadoras.
- Predominan unidades muy pequeñas, de baja productividad y que concentran una elevada proporción del empleo.
- Mercado interno como principal destino de ventas.
- Producción de bienes finales.
- Escasos encadenamientos con empresas de mayor tamaño; esto limita su dinamismo, la adopción de tecnologías y su crecimiento.
- El predominio de MYPE y de trabajadores por cuenta propia es un factor importante de la **alta informalidad** que caracteriza a ALC.
- Políticas públicas que combinen Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs) con políticas laborales, educativas y de formación.
- Las agendas productiva y laboral deben estar coordinadas.

El crecimiento es sumamente importante...pero no basta

- El crecimiento por sí sólo no ha sido suficiente para modificar las brechas de productividad y de condiciones de trabajo, así como de informalidad entre empresas de diferente tamaño.
- El patrón de desarrollo importa: tipo de especialización productiva altamente dependiente de los productos básicos y con insuficiente diversificación productiva y complejidad económica, genera actividades con bajo contenido tecnológico, bajos encadenamientos y gran heterogeneidad en el perfil de productividad entre actividades.
- El predominio de micro y pequeñas empresas no solo significa grandes brechas de trabajo decente y de calidad del empleo, sino que es un freno para un crecimiento económico y socialmente inclusivo.

LAS POLÍTICAS DE APOYO A MIPYMES

- Las MIPYMES son importantes en la estructura económica y juegan un papel para diversificar la economía, ampliar la matriz productiva y generar más empleos e inclusión.
- Hay experiencias en todos los países de la región, con distintos tipos de instituciones y mecanismos de governance.
- Información sobre MIPYMES es de baja calidad.
- Diseñadas con poca información, ejecutadas por niveles de gobierno con bajo peso político, instituciones débiles y poco presupuesto.
- Falta visión integrada y coordinación de las actuaciones.
- Multiplicidad de objetivos que resta efectividad a las acciones.
- Considerar heterogeneidad. Focalizar políticas
- Monitoreo y evaluación para ver resultados.
- Interacción con empresas y formas de representación.

LAS POLÍTICAS DE APOYO A MIPYMES

- Tipos de políticas (de oferta y de demanda), tipos de instituciones (públicas, privadas, agencias de primer piso o segundo o tercer piso)
- Avances en nuevos instrumentos, por tipo de empresas, programas asociativos. Iniciativas para el surgimiento de nuevas empresas y para asistir a las empresas jóvenes en el fortalecimiento en sus etapas iniciales de desarrollo, cuando hay mayor mortalidad.
- Iniciativas para el surgimiento de nuevas empresas y para asistir a las empresas jóvenes en el fortalecimiento en sus etapas iniciales de desarrollo, cuando hay mayor mortalidad.
- Establecer conglomerados (clusters), redes, conexiones a plataformas tecnológicas, y promover las cadenas de valor y el desarrollo económico local.
- Desarrollo de proveedores.
- Salones de enlace entre departamento compras de grandes empresas con empresas pymes.
- Compras públicas.

Causas de la informalidad y líneas estratégicas para la formalización de las MYPE

Baja productividad y altos costos de ser formal

Políticas de incremento de la productividad de las unidades productivas:

- Fomento de la micro y pequeña empresa (acceso a mercados, nacimiento, tecnología).
- Políticas de integración productiva, asociatividad y desarrollo económico local.

Complejidad de procedimientos, regulación inadecuada para características de las empresas

Políticas de revisión/adaptación de normas, regulaciones o procedimientos:

- Simplificación de procedimientos.
- Tratamientos diferenciados en materia regulatoria (tributaria, laboral, etc).

Informalidad como opción atractiva de flexibilidad e independencia

Políticas de generación o perfeccionamiento de los incentivos a la formalización:

- Acceso a seguridad social.
- Acceso a servicios Financieros, mercados, justicia y servicios del Estado.

**Reducido control y fiscalización
Escasa sanción social**

Políticas de mejoramiento de la capacidad administrativa para hacer cumplir las normas:

- Difusión y capacitación.
- Registros y/o códigos únicos de identificación.
- Mayor articulación y Flujo de información entre agencias públicas.

A modo de conclusiones: Políticas Integrales y Articuladas

- Mejorar la productividad y también mejorar la calidad del empleo.
- No sólo producir más sino también producir mejor. La calidad como dimensión de la productividad. En tal sentido, es preciso mejorar la calidad del nivel educativo, la formación profesional, la gestión de recursos humanos y las condiciones de trabajo, así como la eficiencia en el proceso productivo con la introducción de innovaciones en el lugar de trabajo.
- Es posible diseñar herramientas que orienten a las empresas en este proceso, como lo demuestra la experiencia de algunos programas de la OIT (Ejemplo: Programa Score).
- Es posible mejorar a la vez el rendimiento empresarial y las condiciones de trabajo mediante el fortalecimiento de sistemas de gestión empresarial relacionados con la cooperación en el lugar de trabajo, calidad, recursos humanos, producción más limpia y seguridad y salud en el trabajo.

A modo de conclusiones:

Políticas Integrales y Articuladas

- Mayor sensibilización sobre la sostenibilidad ambiental apuntando a las actividades de las empresas ayudándolas a ganar mercados de productos o servicios ecológicos. Remover las reglamentaciones demasiado complejas.
- Abordar los déficit de trabajo decente y de productividad, con medidas tales como:
 - Apoyo para instalar modelos de gestión más modernos en los que los trabajadores y la gerencia trabajen conjuntamente con el fin de instalar procesos de innovación, mejora continua, capacitación por competencias y medición de avances.
 - Fortalecimiento del papel de los trabajadores en los procesos de innovación y mejora continua en las empresas de menor tamaño.
 - Fortalecimiento de los sistemas de capacitación por competencias
 - Fortalecimiento de la inspección laboral para el cumplimiento de los derechos laborales.

A modo de conclusiones:

Algunos ejemplos

- Generar bases de información como el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Trabajo en Argentina.
- Plantilla electrónica, simplificación de tributación, Ley de Promoción de Competitividad y Formalización de MIPYMES; Plan Sectorial de Formalización en Perú
- Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas (EPT)
- Programa de Inserción Laboral en Empresas (PIL)
- Entramados productivos locales
- Programa de Empleo Independiente (PEI)
- Trabajo Autogestionado y Cooperativas
- Programa de Fiscalización (evaluación en curso de OI)
- Bancarización para formalizar ingresos generando formalidad
- Factura digital para monotributistas es positiva
- Régimen simplificado para incluir sectores amplios que de otra forma no entrarían (comercios y servicios pequeños)

A modo de conclusiones:

Algunos ejemplos

- Mas allá de las medidas es importante como contexto cultural REVALORIZAR EL TRABAJO REGISTRADO resaltando los beneficios, tener obra social, acceso a salud, cobertura por accidentes, seguro, incapacidad.
- Convenios de corresponsabilidad gremial. Son sectoriales y provinciales. Implican que se pongan de acuerdo la asociación de productores y sindicato. Pagan una tarifa sobre lo producido, ex post por lo que no tiene el costo financiero de anticipar. Exige monitoreo y seguimiento que es un poco difícil según los sectores. Vino, tabaco, forestal, etc.
- El territorio cuenta y puede ser una importante fuente de prueba y adaptación de instrumentos. Municipio de RAFAELA, Santa Fe, Argentina, con sus programas i) Aprender en la Fábrica de capacitación para jóvenes de 18 a 25 años; ii) Empleo Joven y iii) los incentivos económicos para industrias y comercios.

Muchas gracias por su atención!

LAS MIPYMES EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN.

Carlo Ferraro, consultor OIT

Caf.ferraro@gmail.com

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_398103.pdf

