

Resumen ejecutivo



Organización
Internacional
del Trabajo

Y DEL

EN EL

PERSPECTIVAS SOCIALES EMPLEO MUNDO

2017 Empresas y empleos sostenibles:
empresas formales y trabajo decente

En la economía mundial, el entorno empresarial y las dinámicas laborales cambian constantemente...

Los entornos mundial y regional empresariales han cambiado constantemente desde 2008. Los efectos de un menor crecimiento económico y un comercio en las cadenas mundiales de suministro más limitado, así como las preocupaciones resultantes en materia de cantidad y calidad del empleo, constituyen una prioridad para muchos países. Asimismo, ciertas tendencias como los cambios tecnológicos y la innovación están dando nuevas y diferentes formas al mundo del trabajo y generan un entorno poscrisis complicado. En este contexto, la presente edición temática del informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017* examina de qué manera se han visto afectadas las empresas (el motor de la creación de empleo) y cómo han respondido a estos acontecimientos. Específicamente, en el informe se analizan las consecuencias de estos acontecimientos sobre el rendimiento empresarial y las dinámicas laborales, al mismo tiempo que se presentan maneras en que las políticas destinadas a apoyar a las empresas y el entorno en el que operan podrían ayudar a crear más y mejores empleos y, de esta manera, lograr un crecimiento inclusivo y sostenible.

Actualmente, más de 201 millones de trabajadores en todo el mundo se encuentran en situación de desempleo, lo cual supone un incremento de 3,4 millones desde 2016. La tasa mundial de desempleo se sitúa en el 5,8 por ciento y no se espera que disminuya en un futuro cercano. Pese a algunos avances alcanzados en los últimos decenios, en los países emergentes y en desarrollo cerca de 780 millones de trabajadores (a saber, casi un tercio de todos los trabajadores) siguen viviendo en condiciones de pobreza extrema o moderada. Más de 1400 millones de trabajadores en todo el mundo tienen empleos vulnerables, muchos de ellos en países emergentes y en desarrollo. Cada año, la cantidad de trabajadores con empleos vulnerables aumenta en 11 millones. Esta situación plantea desafíos importantes, pues dichos trabajadores tienen menos probabilidades de encontrar empleos seguros con ingresos regulares y de tener acceso a la protección social. Incluso en la actualidad, el mundo registra déficits de empleo decente considerables.

Las empresas formales del sector privado desempeñan un papel esencial en la creación de empleos decentes. Las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reflejan esta idea al considerar que la promoción de la creación de empleo, la iniciativa empresarial y la formalización y el crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas constituyen aspectos esenciales para alcanzar el Objetivo 8 «Trabajo decente y crecimiento económico».

En 2016, el sector privado empleó a 2800 millones de personas en todo el mundo, a saber, el 87 por ciento del empleo total. Esta cifra incluye tanto el sector informal como el formal. Si bien las empresas informales emplean a una cantidad considerable de trabajadores, sobre todo, en algunos países emergentes y en desarrollo, las empresas formales emplean a más de la mitad de la mano de obra asalariada y con sueldo.

Además, aunque en el sector privado las grandes empresas constituyen la principal fuente de empleo y superan a las pequeñas y medianas empresas (pymes), el aporte de las pymes al total del empleo se ha incrementado en los últimos años. De estimaciones recientes del empleo según el tamaño de las empresas se desprende que la cantidad de empleados en pymes formales prácticamente se ha duplicado en los 132 países con estimaciones disponibles y que la proporción de las pymes en el empleo total ha aumentado del 31 al 35 por ciento. Sin embargo, se observa una heterogeneidad considerable entre regiones y grupos de ingreso. Por ejemplo, en los países en desarrollo las pymes son responsables del 52 por ciento del empleo total, mientras que en los países emergentes y en desarrollo esta cifra asciende al 34 y al 41 por ciento, respectivamente. Asimismo, las pymes y las empresas jóvenes suelen ser más dinámicas respecto del crecimiento del empleo.

... y desde el inicio de la crisis, muchas empresas, sobre todo las pymes, han tenido problemas y siguen sin desarrollarse en los países emergentes y en desarrollo...

Antes de la crisis financiera mundial de 2009, las pymes registraban un crecimiento promedio del empleo (4,7 puntos porcentuales) mucho más alto que el de las grandes empresas (3,3 puntos porcentuales), considerando únicamente el empleo permanente a tiempo completo. No obstante, en años recientes el crecimiento del empleo permanente a tiempo completo en las pymes se ha estancado. De manera similar, las dinámicas laborales en las empresas jóvenes en términos de empleo permanente a tiempo completo se han debilitado desde dicha crisis. Durante el periodo previo a la crisis, en las empresas jóvenes se observaba una tasa de crecimiento del empleo 6,9 puntos porcentuales superior a la de las empresas consolidadas, en promedio. Tras la crisis, la diferencia ha caído a 5,5 puntos porcentuales. Este cambio pone de manifiesto ciertos acontecimientos en el entorno empresarial general: mientras que la creación de empleo en las grandes empresas se ha mantenido baja, las empresas nuevas y jóvenes han aumentado el ritmo de reducción de empleos.

La dinámica de empleo en el ámbito empresarial también varía según el nivel de desarrollo. De hecho, la capacidad de las pymes de generar un crecimiento del empleo en comparación con las grandes empresas aumenta en función de la renta per cápita. Si bien en las economías en desarrollo la tasa de creación de empleos en las pymes es similar a la de las grandes empresas, en los países emergentes y desarrollados las pymes registran un crecimiento del empleo mayor que el de las grandes empresas. Sin embargo, cabe resaltar que la diferencia respecto de las grandes empresas es considerablemente menor en las economías emergentes que en las economías desarrolladas. Este fenómeno podría reflejar que en los países en desarrollo y, en menor medida, emergentes, muchas pymes surgen por necesidad, lo cual quiere decir que su primer objetivo es sobrevivir y no necesariamente expandirse.

... asimismo, una serie de problemas estructurales que restringen el crecimiento de las empresas subyacen a estos cambios recientes en el empleo en el ámbito empresarial

Más allá de acontecimientos cíclicos recientes, el entorno en que operan las empresas tiene un efecto importante en el crecimiento de las mismas. En el presente informe se demuestra que una serie de factores específicos de los países como las instituciones del mercado de trabajo, los patrones históricos de organización, el acceso al comercio y a las cadenas mundiales de suministro, el tamaño del mercado y la disponibilidad de financiamiento afectan al crecimiento de las empresas y, en algunos casos, explican la persistencia de la informalidad. A su vez, la informalidad puede tener consecuencias negativas generalizadas para las empresas, los trabajadores y la sociedad.

Una gran cantidad de empresas y, por consiguiente, de trabajadores permanecen en la economía informal. Así pues, en el análisis de este informe se examinan los amplios efectos de la informalidad como, por ejemplo, la capacidad de una empresa de crecer y crear riqueza y empleos, lo que, a su vez, influye en la capacidad de los trabajadores de acceder a la protección social.

Al mismo tiempo, en el actual entorno empresarial en constante cambio, cada empresa debe tomar decisiones sobre cómo responder a las fluctuaciones de la demanda. Las decisiones en materia de prácticas de contratación, capacitación y esfuerzos por innovar pueden tener implicaciones profundas y, en algunos casos, contraproducentes para el rendimiento y los resultados de las empresas en el mercado de trabajo.

El comercio puede ayudar a las empresas a crecer y a crear empleos, y tiene importantes consecuencias potenciales en la distribución tanto para las empresas como para los trabajadores...

El comercio internacional estimula el crecimiento del empleo, pues brinda a las empresas oportunidades de incrementar su competitividad, de exportar a mercados extranjeros y de hacer uso de los mejores insumos de producción disponibles mediante la importación. Sin embargo, debido a razones económicas, sociales y políticas, el comercio internacional ha entrado en un periodo de estancamiento, lo cual tiene

consecuencias importantes en el crecimiento del empleo. Se estima que en 2016 el 37 por ciento de los trabajadores (a saber, 167 millones) eran empleados de empresas exportadoras en los 132 países analizados. Esta cifra es inferior a la registrada antes de la crisis financiera y económica. A medida que se ha estancado el comercio, lo mismo ha sucedido con el empleo relacionado con el comercio.

No obstante, los efectos del comercio en términos de productividad y cantidad y calidad del empleo varían considerablemente de una empresa a otra, lo que indica que los beneficios del comercio no se distribuyen necesariamente de manera inclusiva. Del informe se desprende que las empresas exportadoras e importadoras son más productivas que las empresas que no participan en el comercio, además de que pagan salarios más altos que sus contrapartes. Sin embargo, la superioridad de las empresas exportadoras e importadoras respecto de la productividad rebasa en 13 y 5 puntos porcentuales la superioridad salarial, respectivamente. De la misma manera, entre las empresas se observan importantes disparidades. Por ejemplo, las empresas exportadoras que proveen insumos a las cadenas mundiales de suministro (CMS) registran niveles de productividad más elevados que el resto de las exportadoras. Sin embargo, también en este caso la superioridad salarial es inferior a la superioridad respecto de la productividad. Cabe recalcar que las empresas exportadoras que participan en una CMS produciendo bienes terminados registran mayores proporciones de empleo temporal. Estos hallazgos confirman la importancia de ocuparse de las dimensiones distributivas en el marco de los esfuerzos por dar un carácter inclusivo al comercio y a las CMS.

Además, la expansión de las CMS a países que carecen de capacidades institucionales para regular y garantizar una observancia eficaz de las normas del trabajo supone un desafío para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Para resolver este problema, muchas empresas multinacionales, que desempeñan un papel esencial en la coordinación de las CMS, han emprendido iniciativas voluntarias centradas en mejorar la vigilancia del cumplimiento de las normas del trabajo en sus cadenas de suministro. Si bien se trata de un avance positivo, del análisis del informe se desprende que el compromiso de las empresas con la aplicación de la libertad sindical constituye aún un desafío.

... además, el entorno empresarial y, sobre todo, el acceso al financiamiento y la regulación del mercado de trabajo afectan a las estrategias financieras y en materia de recursos humanos de las empresas...

Aunque es cierto que las empresas precisan de flexibilidad laboral para lograr una eficacia productiva y para responder a los cambios en la demanda del mercado, existen varias maneras para alcanzar esa flexibilidad, cada una con resultados distintos para las empresas y los trabajadores. Del informe se desprende que optando por una flexibilidad funcional interna (por ejemplo, mediante la capacitación de trabajadores) las empresas pueden mantener su competitividad global sin sacrificar la calidad del trabajo. Asimismo, también se puede lograr la flexibilidad mediante una flexibilidad numérica externa (por ejemplo, mediante una fuerte dependencia de los trabajadores temporales), aunque en este caso se suelen registrar beneficios únicamente a corto plazo, mientras que a largo plazo se observan globalmente implicaciones negativas para las empresas y los empleados. En efecto, en algunos casos esta solución puede generar un crecimiento negativo de la productividad a largo plazo, lo cual puede atrapar a las empresas en un círculo vicioso caracterizado por salarios y productividad bajos. El análisis indica que, con un diseño y una instrumentación adecuados, la regulación laboral puede desempeñar un papel importante en el fomento de la flexibilidad interna en las empresas. En particular, garantizar que los empleados con contratos de duración determinada reciban el mismo trato que los empleados permanentes puede inducir a las empresas a hacer un uso menor del empleo temporal y a brindar más capacitación a los trabajadores, sobre todo, a los trabajadores permanentes, lo cual devenga mejores resultados tanto para los trabajadores como para las empresas.

Garantizar la disponibilidad de fondos suficientes para el fondo de maniobra de las empresas y para realizar inversiones mediante fuentes externas de financiamiento tiene importantes consecuencias positivas en los salarios de los trabajadores y en la competitividad, pues se incrementa la productividad del trabajo y se reducen los costos unitarios del trabajo. Sin embargo, el acceso al financiamiento surge constantemente como una de las principales restricciones que afrontan las empresas, sobre todo, en los países en desarrollo. En parte, este problema tiene origen en el hecho de que muchas empresas no solicitan préstamos bancarios debido a los elevados costos de los mismos. Del informe se desprende que las pymes y las empresas jóvenes hacen mayor uso de los préstamos bancarios para su fondo de maniobra cuando el mercado financiero tiene menos imperfecciones. Lo anterior hace pensar que

mejorar el entorno institucional mediante una mayor rendición de cuentas, una transparencia en la información y el respeto del Estado de derecho puede tener un peso importante con vistas a permitir que las empresas con restricciones financieras obtengan acceso a fondos formales externos para su fondo de maniobra. A su vez, esto podría permitirles invertir, expandirse y contratar a más trabajadores.

Cabe resaltar que es necesario emprender mayores esfuerzos para alentar a las empresas a formalizarse, entre otros, fortaleciendo las instituciones y el Estado de derecho. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT brinda orientación para facilitar la transición de los trabajadores y las empresas de la economía informal a la economía formal.

... por último, la innovación impulsa considerablemente la transformación de las empresas

La innovación es otra fuente importante de competitividad para las empresas y un importante impulsor del crecimiento y el desarrollo sostenidos. Sin embargo, no hay un consenso sobre el papel de la innovación en la creación o destrucción de empleos, ni sobre su influencia en los trabajadores en términos de calidad del trabajo. Se trata de un debate que se ha intensificado en años recientes, debido al riesgo de que las nuevas tecnologías alteren los medios de producción. De hecho, en años recientes se ha observado una contracción significativa de los empleos en empresas del sector de la baja tecnología que no innovan, lo cual pone de manifiesto el elevado riesgo que afrontan los trabajadores poco calificados en el sector de la manufactura de perder su empleo. Además, tanto el ritmo como el alcance de recientes cambios tecnológicos que tienen el potencial de afectar a los sectores que requieren de trabajadores muy y poco calificados han intensificado esa preocupación.

Respecto de las fuentes de innovación, del informe se desprende que si bien la generación de I+D tiene una influencia importante en la producción de innovación, existen otras fuentes que también desempeñan papeles importantes como el financiamiento público, la adquisición externa de tecnologías y la capacitación en el trabajo. Globalmente, la innovación genera mejores resultados en el mercado de trabajo. En efecto, las firmas que innovan tienden a ser más productivas, a crear más empleos, a emplear a trabajadores más calificados (lo cual implica que emplean a trabajadores con niveles de estudios más elevados y brindan más capacitación) y contratan a más mujeres. Sin embargo, en algunos casos la innovación también provoca un uso más intensivo de trabajadores temporales. Además, algunos tipos de innovación (producto, proceso, comercialización y organizacional) pueden tener efectos diferenciales. Por ejemplo, las empresas que instrumentan innovaciones en forma de productos y procesos tienen más probabilidades de contratar a trabajadores con contratos temporales, mientras que las empresas que adoptan innovaciones de comercialización y organizacionales tienden a emplear a más mujeres.

Así pues, es necesario aplicar políticas adecuadas en materia de educación, capacitación y protección social para fomentar la innovación y preparar de manera eficaz a los trabajadores (y a las empresas) para el entorno laboral en constante cambio. Lo anterior implica que los interlocutores sociales y otras partes interesadas deberán participar en reflexiones sobre los tipos de empleos y calificaciones que serán relevantes en el futuro. Además, estos hallazgos recalcan la importancia de garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores en términos de protección social. Por último, la importancia del financiamiento público y de la investigación para innovación en las empresas financiada con fondos públicos subraya el papel que pueden desempeñar las instituciones públicas en la promoción de la innovación.

Con vistas al futuro, las empresas sostenibles están en el centro del crecimiento inclusivo

Un enfoque exhaustivo que aborde las barreras sistémicas que caracterizan el entorno empresarial actual puede ayudar a las empresas a organizarse en una manera que sea positiva para todos (a saber, una manera que lleve al mejoramiento de las condiciones de empresas y trabajadores). Este enfoque podría fomentar el crecimiento de empresas sostenibles y, por lo mismo, el crecimiento inclusivo y resultados en materia de trabajo decente.