

Grandària i productivitat de l'empresa espanyola. El recurs oblidat de la qualitat de la direcció

Emilio Huerta Arribas, Universitat Pública de Navarra, i Vicente Salas Fumás, Universitat de Saragossa

Policy Brief núm. 12

Octubre, 2017

1. Introducció

La grandària de l'empresa espanyola i, més concretament, la fragmentació i l'excessiu pes de les micro i petites empreses en l'estructura empresarial existent, apareix reiteradament en fòrums acadèmics, empresarials i polítics com una de les febleses principals de l'economia espanyola (vegeu Andrés i Doménech (2015), Banc d'Espanya (2015; capítol 2), Consell Nacional de Competitivitat (2015), Fariñas i Huergo (2015) i IVIE (2014; capítol 4)). El teixit empresarial espanyol mostra una sobrerrepresentació d'empreses petites i una infra-representació d'empreses mitjanes i grans, en comparació amb la representació d'empreses petites i grans en països de l'entorn, especialment Alemanya. En general, l'evidència estadística comparada entre països mostra una associació positiva entre la grandària mitjana de les empreses i la productivitat mitjana de les economies. En particular, l'economia alemanya, amb més presència d'empreses mitjanes i grans, és més productiva, més innovadora i està més internacionalitzada que l'espanyola. Dins d'Espanya, la productivitat, innovació i internacionalització de les empreses s'associen positivament amb la dimensió.

El corollari final és que amb una distribució de grandàries empresarials similar a la d'Alemanya, l'economia espanyola seria significativament més productiva, innovadora i internacional del que ho és actualment. No obstant això, aquest argument resulta incomplet perquè la distribució de grandàries empresarials d'una economia no és el resultat de l'atzar sinó que respon a l'agregació de decisions dels agents econòmics, principalment empresaris, sobre què s'ha de produir (béns i serveis), per a qui s'ha de produir (mercats i clients) i com s'ha de produir (amb quina tecnologia i organització).

Si no s'entenen bé les motivacions que hi ha darrere de les decisions empresarials, i com hi influeixen les restriccions de la competència i del marc institucional, serà difícil trobar les eines per canviar. D'altra banda, actuar sobre la grandària directament a través d'iniciatives de política econòmica condicionades per la dimensió i/o el creixement de les empreses, potser serveix per augmentar-ne la grandària mitjana però deixarà intactes les veritables barreres a la productivitat, innovació i internacionalització, que és realment el que contribueix al benestar col·lectiu.

Aquest informe proporciona noves evidències sobre la distribució de grandàries empresarials a Espanya i la seva relació amb la productivitat de l'economia, indaga sobre les causes que expliquen la situació actual, i apunta algunes propostes per propiciar canvis. Entre les evidències s'inclouen els resultats de comparar les grandàries i la productivitat de les empreses espanyoles amb les d'altres països de l'entorn, Alemanya, França i Itàlia, i una certa perspectiva temporal. En línies generals, l'evidència confirma l'associació positiva entre dimensió i productivitat de les empreses, però també hi ha excepcions. Per exemple, la productivitat mitjana de les empreses franceses és més gran que la de les empreses alemanyes, malgrat que la distribució de grandàries empresarials de França és similar a la d'Espanya; a Itàlia, les micro i petites empreses estan més sobrerrepresentades que a Espanya, però la productivitat mitjana de les empreses italianes és superior a la de les espanyoles. Una interpretació superficial de l'evidència empírica, sense entendre les explicacions que hi ha al darrere, pot induir a errors d'apreciació i, sobretot, a inferir relacions de causa efecte entre dues variables quan del que es tracta únicament és d'una associació estadística entre elles, com a resultat de factors invisibles per a un observador casual.

Pel que fa a les causes que expliquen l'estructura de grandàries i productivitat de les empreses a Espanya, l'informe les agrupa en tres tipus: tècniques (especialització productiva), polítiques (regulacions que augmenten els costos externs de créixer) i organitzacionals (models de gestió que eleven els costos interns de créixer), i s'hi expliquen les relacions que hi ha entre elles. Per a cada tipus de causes s'apunten els orígens de la suposada relació positiva entre dimensió de l'empresa i productivitat. Finalment, segons el diagnòstic, es fan algunes propostes per canviar les actuals polítiques públiques que depenen de la grandària, de millorar el funcionament del mercat d'empresaris, i d'implantar sistemes de gestió i organització interna de les empreses que redueixen els costos interns de créixer.

2. Dimensió empresarial i productivitat: evidències

La distribució altament asimètrica de les grandàries empresarials és una evidència que es repeteix en tots els països a partir d'un cert grau de desenvolupament. El que ens interessa és saber la realitat concreta d'Espanya, la seva evolució en el temps i com es compara amb la d'altres països del seu entorn.

El quadre 1 mostra, primer, el biaix de la distribució de grandàries empresarials a Espanya cap als tipus més petits i, segon, la permanència d'aquesta situació durant, almenys, els últims vint anys. A més, en els últims deu anys, coincidint amb la severa crisi econòmica, les empreses de 10 o més treballadors perden pes relatiu i, dins d'aquestes empreses, ho fan de manera especial les que tenen entre 10 i 49 empleats.

Quadre 1. Nombre i distribució per grandàries de les empreses (persones jurídiques) a Espanya

	2015	2005	1995
Sense assalariats	55,00%	51,00%	57,00%
Amb assalariats:	45,00%	49,00%	43,00%
Micro*	1 a 9	90,75%	88,00%
Petites*	10 a 49	7,70%	10,40%
Mitjanes*	50 a 249	1,30%	1,50%
Grans*	250 o més	0,25%	0,20%
Total absolut (milers)	3.187	3.064	2.519

*Distribució per mida de les empreses amb assalariats.

Font: elaboració pròpia a partir de dades del DIRCE.

A Espanya, en el sector privat no agrari hi ha actualment al voltant de 3,2 milions d'empreses -

persones jurídiques. Més de la meitat, el 55 %, no tenen cap assalariat (se suposa que la major part dona suport a les activitats de treballadors autònoms sense assalariats, al voltant d'1,8 milions segons l'EPA). De les empreses que sí que tenen assalariats, prop del 95 % tenen entre 1 i 9 treballadors. Tenint en compte les xifres de nombre de persones ocupades com a empleats assalariats en el sector privat no agrari segons l'EPA, 6,5 milions el 1995, 11,4 milions el 2005 i 11,1 milions el 2015, el nombre mitjà d'empleats per empresa amb assalariats cada any és de 6,3, 7,5 i 8,1, respectivament. El nombre d'assalariats tendeix a variar més amb el cicle econòmic que el nombre d'empreses, per la qual cosa la grandària mitjana tendeix a comportar-se de forma anticíclica. En resum, des de fa ja algunes dècades, la grandària mitjana de les empreses amb assalariats a Espanya es manté estable entre 7 i 8 assalariats.

Comparació de la distribució de grandàries entre països

Les estadístiques d'Eurostat permeten comparar la distribució de grandàries empresarials d'Espanya amb la d'altres països europeus. El quadre 2, distribució d'empreses per classes de grandària, i el quadre 3, distribució dels treballadors en aquestes empreses també per classes de grandària, comparen Espanya amb Alemanya, França i Itàlia segons les últimes dades disponibles.

Als quatre països, la distribució d'empreses per classes de grandàries mostra una elevada asimetria, amb una proporció molt alta de micro i petites empreses i una proporció molt baixa d'empreses grans (quadre 2). Dins d'aquest tret general, Alemanya es diferencia de la resta de països amb un 18 % d'empreses amb 10 o més treballadors, mentre que a la resta de països les empreses amb 10 o més treballadors amb prou feines supera el 5 %. La xifra del 0,44 % d'empreses grans a Alemanya, amb 250 o més treballadors, multiplica per tres la proporció d'empreses grans de França i per quatre la d'Espanya.

Les proporcions més altes de persones ocupades es concentren, en general, a les classes de grandàries empresarials més baixes i més altes, microempreses i empreses grans (quadre 3). Alemanya es torna a diferenciar amb un percentatge relativament més alt de persones ocupades en empreses mitjanes, entre 50 i 249 treballadors. A França, amb una proporció semblant de microempreses que Espanya i Itàlia, els treballadors en microempreses representen el 29 % del

total, mentre que a Espanya i a Itàlia la proporció supera el 40 % (a Alemanya no arriba al 19 %). A Alemanya i a França, el 37 % del total d'empleats treballa en empreses grans, mentre que a Espanya i a Itàlia els percentatges són solament del 26,7 % i del 20,3 %. A Alemanya, el 58 % dels empleats treballa en empreses mitjanes o grans, a França, el 51 %, a Espanya, el 40 %, i a Itàlia, el 33 %.

La translació de les xifres dels quadres 2 i 3 a grandàries mitjanes per empresa posa de manifest els resultats següents: Alemanya, 12,1 treballadors per empresa, Espanya, 4,5, França, 5,1, i Itàlia, 3,8. Dins de cada classe de grandària, els valors mitjans d'empleats per empresa són similars per a Alemanya, Espanya i Itàlia. França té una grandària mitjana per empresa superior a la de la resta de països a cada classe de grandària, excepte en el grup d'empreses entre 0 i 9 treballadors en què el país amb una grandària mitjana per empresa més gran és Alemanya. Per tant, les diferències entre grandàries mitjanes totals per països, especialment pel que fa a Alemanya, tenen el seu origen sobretot en les diferències en les proporcions d'empreses a les diferents classes de grandàries, i no tant en diferències en les grandàries mitjanes dins de cada classe de grandària.

Quadre 2. Distribució d'empreses privades no financeres i no agràries per classes de grandària: 2013

Grandàries	0 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 249	250 o més	Total absolut (milers)
Alemanya	82,13%	10,04%	4,86%	2,47%	0,49%	2.183
Espanya	94,62%	3,11%	1,55%	0,61%	0,11%	2.332
França	95,09%	2,48%	1,58%	0,67%	0,15%	2.975
Itàlia	94,95%	3,21%	1,25%	0,49%	0,08%	3.746

Font: Eurostat.

Quadre 3. Distribució d'empleats en empreses privades no financeres i no agràries per classes de grandària: 2013

Gandàries	0 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 249	250 o més	Total absolut (milers)
Alemanya	18,77%	11,07%	12,16%	20,24%	37,75%	26.430
Espanya	40,83%	9,06%	10,14%	13,29%	26,67%	10.524
França	29,29%	7,84%	10,78%	15,12%	36,91%	15.221
Itàlia	46,29%	11,00%	9,72%	12,38%	20,27%	14.364

Font: Eurostat.

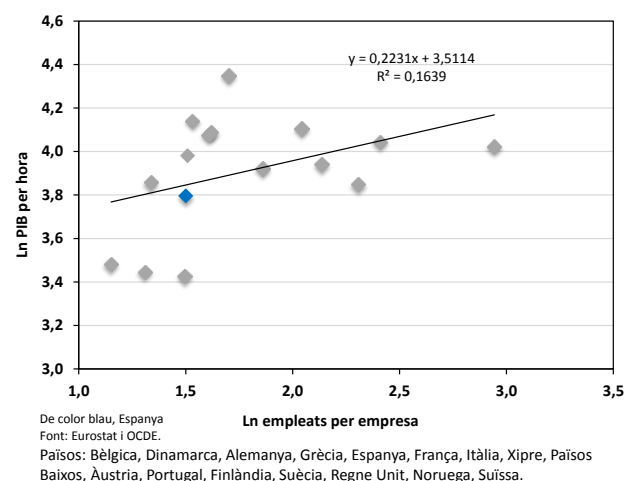
Dimensió i productivitat

L'anàlisi de la relació entre grandàries empresarials i productivitat, en aquest cas productivitat aparent del treball, es fa, primer, amb valors mitjans de les

variables per a una mostra de països, i, després, comparant productivitats mitjanes per grandàries d'empreses dins d'un mateix país.

Al gràfic 1 es mostra l'associació estadística entre productivitat aparent del treball (PIB per hora treballada) i grandària mitjana per empresa - persona jurídica per a un conjunt ampli de països europeus. El gràfic 2 és similar, però en aquest cas el càlcul de la grandària mitjana de l'empresa pren com a referència el nombre de persones que treballen per compte propi, contractin o no assalariats, identificats genèricament com a "empresaris". El nombre d'assalariats per empresari s'interpreta com a mesura de la productivitat mitjana per empresari (els empresaris dirigeixen l'assignació de recursos i seran més productius com més gran sigui el volum de recursos que dirigeix cadascú).

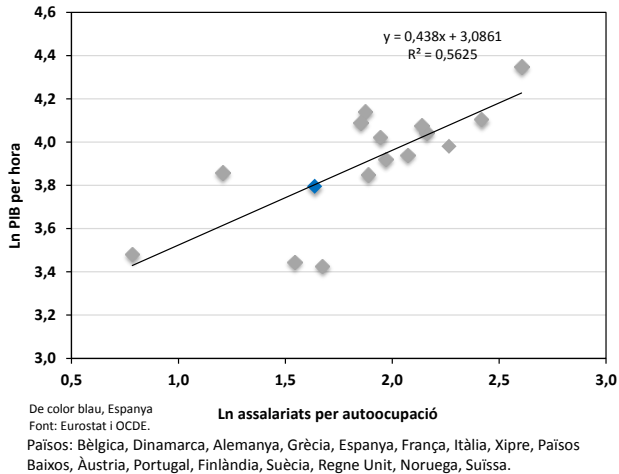
Gràfic 1. PIB per hora treballada i nombre mitjà d'empleats per empresa (en logaritmes)



Es gràfics 1 i 2 evidencien l'associació positiva entre productivitat mitjana de l'economia i un indicador de la dimensió mitjana de les empreses, si bé la bondat de l'ajust de la línia de regressió i l'elasticitat estimada difereixen segons l'indicador de dimensió empresarial que s'utilitzi. En aquest cas, les diferències en les productivitats mitjanes entre països s'expliquen millor per diferències en la productivitat mitjana dels empresaris que per diferències en treballadors per empresa - persona jurídica. En particular, l'elasticitat estimada de 0,44 entre productivitat de l'economia i productivitat dels empresaris és dues vegades l'estimada pel que fa a la grandària mitjana de les empreses - persones jurídiques. Aquest valor significa que si un país, A, té una productivitat mitjana dels seus empresaris el doble que la d'un altre país, B, dins del

rang de valors de la mostra, la productivitat mitjana de l'economia al país A serà un 44 % superior a la del país B.

Gràfic 2. PIB per hora treballada i assalariats per empresari (en logaritmes)



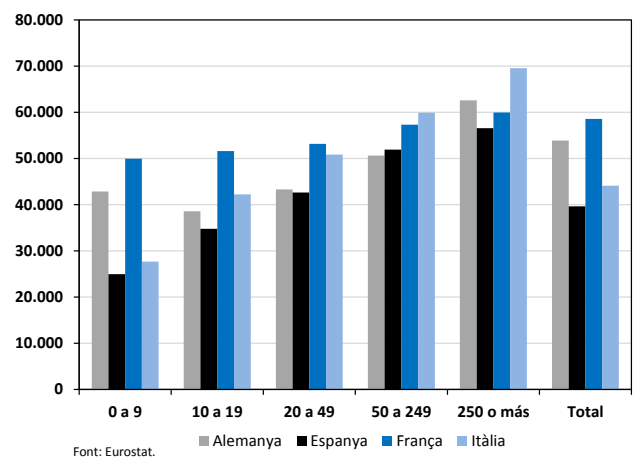
Evidències empíriques com les dels gràfics 1 i 2 serveixen de base a la recomanació general, a Espanya i a qualsevol país, d'augmentar la dimensió mitjana de les empreses com un sistema per aconseguir una economia més competitiva. Aquestes propostes es reforcen amb evidències complementàries sobre dimensió empresarial i productivitat de l'economia amb dades empresarials de dins d'un mateix país.

El gràfic 3 mostra la productivitat mitjana a cada classe de grandària empresarial i per a l'agregat total, calculada com a valor afegit brut per persona ocupada, per a les empreses a Alemanya, Espanya, França i Itàlia. El col·lectiu d'empreses espanyoles és el que mostra la menor productivitat mitjana, una mica menys de 40.000 euros de valor afegit per treballador, i el de les empreses franceses mostra la major productivitat, amb 58.500 euros de valor afegit per treballador; és a dir, amb dades d'Eurostat i expressat en euros corrents, les empreses franceses de mitjana són un 46,25 % més productives que les espanyoles. Les empreses alemanyes són les segones en productivitat mitjana, a prop de les franceses, i les italianes, les terceres, amb una productivitat mitjana un 10 % superior a la de les espanyoles.

Dins de cada país, la productivitat mitjana de les empreses a cada classe de grandària augmenta en passar de classes de grandària inferiors a classes superiors, encara que l'elasticitat de la productivitat a la grandària varia d'uns països a uns altres. Espanya és el

país amb les empreses menys productives, de mitjana, en totes les classes de grandària, si bé on s'aprecien les diferències més grans entre les empreses espanyoles i les franceses i les alemanyes és en les microempreses (d'1 a 9 empleats). Als grups d'empreses més grans, no hi ha tantes diferències entre les empreses dels diferents països. Espanya i Itàlia són també els països amb més diferències entre la productivitat mitjana d'empreses grans i petites. A França, en canvi, les diferències de productivitat entre classes de grandàries són relativament menors.

Gràfic 3. Productivitats mitjanes (euros per treballador) per grandària de l'empresa i total, 2013



El llast que suposa per a la productivitat mitjana de les empreses espanyoles l'elevada concentració d'ocupació en les microempreses és evident: si la comparació de la productivitat mitjana amb les empreses alemanyes es limita al col·lectiu d'empreses amb 10 o més treballadors es redueix al 10 %, davant del 38 % de diferència quan la comparació es fa amb el total d'empreses. El teixit empresarial a Espanya mostra una gran dualitat, amb un 40 % del total d'empleats en el sector privat no financer i no agrari treballant en microempreses de molt baixa productivitat mitjana; la resta, en empreses petites, mitjanes i grans, amb una productivitat mitjana sensiblement més alta, encara que per sota de la dels empleats en empreses de grandària similar en altres països de l'entorn. El repte d'augmentar la productivitat de les empreses espanyoles no és solament augmentar el pes de les empreses mitjanes i grans en el conjunt de l'economia; també cal augmentar la productivitat mitjana de les empreses en la seva dimensió actual.

La fórmula per millorar la productivitat de les empreses espanyoles a partir de l'evidència anterior s'acostuma a presentar en forma de simple aritmètica. Amb l'actual

distribució d'empreses per classes de grandàries, apropar la productivitat mitjana de les empreses espanyoles a la de les empreses alemanyes a cada classe de grandària augmentaria un 23 % la productivitat mitjana de les empreses espanyoles. D'altra banda, si es manté la productivitat actual de les empreses espanyoles a cada classe de grandària i la distribució d'empreses per grandàries s'aproximés a la distribució per grandàries de les alemanyes, la productivitat mitjana augmentaria un 15 %. La dualitat afecta també les empreses italianes, encara que les de grandària superior superen clarament en productivitat mitjana les espanyoles amb una grandària similar. Ara bé, l'aritmètica no ens diu el més important: què cal fer per augmentar la productivitat i/o canviar la distribució de grandàries.

3. Factors que expliquen la grandària empresarial i la relació amb la productivitat

Per què a Espanya hi ha més empreses de dimensions més petites que a Alemanya? Per què la dimensió empresarial i la productivitat aparent del treball són paral·leles? És evident que el canvi en la distribució de grandàries empresarials i la millora de la productivitat a Espanya no s'aconseguiran per l'aritmètica anterior. La distribució de grandàries empresarials i la productivitat són el resultat de decisions d'empresaris i directius guiades pel seu interès particular i sota les restriccions de la competència i del marc jurídic, institucional i social. Només si s'entenen millor els factors que expliquen per què la distribució de grandàries empresarials és la que és, es podran entreveure possibles vies de canvi i de millora.

Almenys hi ha tres causes de naturalesa diferent, tècniques, polítiques i organitzatives, que poden explicar la realitat actual de distribucions de grandàries empresarials a Espanya. Totes parteixen d'una visió diferent del que és una empresa i expliquen de maneres diferents l'associació positiva aparent entre dimensió i productivitat.

Explicació tècnica

L'empresa es veu com *una unitat de producció*, és a dir, una planta productiva on s'aprofita una tecnologia per transformar recursos primaris, capital i treball, i béns intermedis en béns o serveis de més valor per als clients

compradors. Des de l'economia es destaca el concepte *d'escala eficient*; la capacitat de la unitat productiva per a la qual el cost mitjà de produir és mínim, com la dimensió cap a la qual convergeixen les empreses-plantas amb la mateixa tecnologia per la pressió de la competència i el resultat de la selecció natural dels productors eficients. Des de l'explicació tècnica, les diferències en la distribució de grandàries empresarials entre països seria el resultat de diferències en la seva especialització productiva, tant en la composició del cistell de consum que produeixen com en les diferències entre tecnologies utilitzades en la producció de varietats, potser diferents, d'un mateix bé.

En aquest mateix context tècnic, la relació entre dimensió i productivitat podria obeir a raons diferents. En el cas de la productivitat aparent del treball, valor afegit per empleat, les tecnologies de producció compatibles amb les lleis econòmiques bàsiques impliquen que la productivitat aparent del treball augmentarà segons s'intensifiqui l'ús de capital per treballador. Per tant, si la dimensió empresarial s'associa positivament amb tecnologies de producció més capital intenses s'observarà, al seu torn, una associació positiva entre productivitat aparent del treball i dimensió de l'empresa. Des d'aquesta perspectiva, és més difícil explicar per què les empreses més grans tenen una productivitat total dels factors, PTF, millor que les petites (Moral-Benito, 2016). La PTF és exògena en els models habituals, i sabem que quan les empreses competeixen en un mateix mercat, la distribució de grandàries, quotes de mercat, en l'equilibri competitiu estarà directament relacionada amb la PTF ex ante. És a dir, les diferències de PTF són les que expliquen les diferències en les xifres de vendes de les empreses i no a l'inrevés.

Per comprovar si darrere de les diferències en la distribució de grandàries empresarials entre Espanya i Alemanya hi ha causes de naturalesa tècnica, el quadre 4 mostra algunes dades d'especialització productiva per sectors, grandàries i productivitats aparents dins de cada sector per als dos països. A cada país, les grandàries mitjanes empresarials (persones jurídiques) difereixen clarament entre sectors productius, i és similar al que passa amb les productivitats mitjanes. D'altra banda, l'estructura productiva, pes relatiu de cada sector econòmic en el conjunt de l'economia, és diferent entre Alemanya i Espanya: la manufactura té un pes relatiu més alt a Alemanya que a Espanya, mentre que en el comerç, la construcció i l'hostaleria passa el contrari. Per a una mateixa productivitat de la

manufatura i una mateixa dimensió mitjana de les empreses, l'economia espanyola seria menys productiva i tindria una grandària empresarial menor que l'alemanya solament perquè la manufactura té menys pes en el conjunt de l'economia a Espanya que a Alemanya.

Una vegada més, però, no n'hi ha prou amb les diferències en l'estructura productiva dels dos països per explicar les diferències de productivitat entre Espanya i Alemanya. Com posa de manifest el quadre 4 en gairebé tots els sectors, l'excepció és l'hostaleria, les empreses espanyoles són menys productives que les alemanyes. La convergència en productivitats requereix no solament canviar l'especialització productiva de l'economia espanyola; fa falta també augmentar la productivitat mitjana de les empreses dins dels actuals sectors productius.

Explicació política

Aquesta explicació de la distribució de grandàries empresarials adopta la visió de l'empresa com a *persona jurídica*, a la qual el dret atorga capacitat per tenir actius en propietat i per contractar amb tercers, generalment sota formes jurídiques a les quals se'ls atorga l'estatus de responsabilitat limitada. L'empresa - persona jurídica és la que es registra en les estadístiques oficials, com el DIRCE, i a la qual es refereixen els estats comptables on s'hi reflecteixen els actius i passius, i l'activitat que se'n genera. La dimensió de l'empresa com a persona jurídica s'associa amb el valor monetari dels actius en propietat, recollits en el balanç comptable, i/o amb les vendes i treballadors que comparteixen processos productius amb els actius propietat de l'empresa. Les fronteres de l'empresa -

persona jurídica queden delimitades pels actius no humans que té en propietat, els quals al seu torn variaran amb les fases de la cadena de valor que l'empresa decideix controlar internament, *fabricar*, i les que es controlen des d'altres empreses amb les quals s'establiran relacions mercantils, *comprar*.

El grau d'especialització vertical resultant dependrà de consideracions tècniques per fer mínims els costos de producció però, sobretot, de consideracions al voltant dels costos de contractar, costos de transacció, per resoldre problemes de coordinació i motivació entre especialistes. Els costos de contractar per al govern de les transaccions, i, per tant, l'eficiència productiva que s'aconsegueix finalment, varien amb la naturalesa de les transaccions, simples o complexes. Però a l'hora de valorar el paper dels costos de transacció en el desenvolupament econòmic es posa l'accent sobretot en els factors de l'entorn jurídic i institucional, que incideixen en els costos de contractar resultat d'utilitzar fórmules de "mercat", "empresa" o "híbrides" al govern de les transaccions.

La menor visibilitat dels costos de transacció (no apareixen en la comptabilitat analítica i financera de les empreses; en molts casos, són costos que es poden atribuir a oportunitats de crear riquesa que no es materialitzen) impedeix establir relacions entre productivitat aparent del treball i/o PFT, i dimensió de les empreses - persones jurídiques, en base a aquests. Com a norma general, es pot establir que factors com la inseguretats jurídica a l'hora de participar en transaccions i intercanvis entre empreses afavorirà l'adopció de mecanismes de govern alternatius al mercat.

Quadre 4. Comparació sectorial de grandària i productivitat entre Alemanya i Espanya

	Proporció sobre VAB total		Grandària (treballadors per empresa)		Productivitat (VAB/treballador, milions d'euros)		Comparació Alemanya/Espanya	
	Espanya	Alemanya	Espanya	Alemanya	Espanya	Alemanya	Grandària	Productivitat
Manufactura	22,32%	34,44%	10,280	35,599	0,054	0,068	3,463	1,267
Construcció	7,62%	5,69%	3,068	7,359	0,032	0,041	2,398	1,27
Comerç majorista i menudista. Reparació de cotxes	21,80%	17,25%	4,006	10,782	0,031	0,041	2,692	1,311
Transport i emmagatzemament	9,41%	6,80%	4,259	22,696	0,048	0,047	5,329	0,987
Hotels i restaurants	5,73%	2,19%	4,357	9,303	0,02	0,016	2,135	0,826
Informació i comunicació	7,55%	7,56%	7,756	11,208	0,078	0,097	1,445	1,235
Activ. científiques, tècniques i professionals	8,23%	9,56%	2,626	5,561	0,038	0,061	2,117	1,618
Activ. administratives i de suport	6,69%	6,65%	10,292	19,768	0,023	0,032	1,921	1,355

Font: Eurostat.

Les explicacions més habituals sobre el perquè de la distribució de grandàries empresarials a Espanya posen l'accent en interferències del marc jurídic i institucional en les decisions de creixement de l'empresa, encara que sense aprofundir en els orígens concrets dels costos de transacció. En aquest informe les explicacions s'agrupen en la denominació de "polítiques" perquè es considera que les principals interferències amb el funcionament dels mercats tenen el seu origen en les polítiques públiques que depenen de la grandària empresarial en àmbits com la regulació del mercat laboral, la competència efectiva en els mercats de productes, la regulació dels mercats financers, i la fiscalitat de les rendes de les persones físiques i jurídiques. Els exemples més comuns de polítiques que depenen de la grandària són:

- A partir de 6 milions en vendes, les obligacions tributàries de les empreses augmenten; per exemple, el pagament fraccionat de l'IVA. A més, passen a vigilància de la Delegació Central de Grans Contribuents de l'Agència Tributària, i amb això augmenta notablement la probabilitat d'inspecció fiscal.
- A partir de 50 treballadors les empreses han de tenir un comitè d'empresa que representi els seus treballadors. Hi ha límits burocràtics a l'acomiadament de treballadors i, en alguns països, França per exemple, l'empresa ha d'implantar algun pla de participació financera dels treballadors.
- Un tipus impositiu per als beneficis de societats; 25 % - 30 % per a pimes i ordinari, per sota del tipus marginal que grava la renda personal de molts contribuents fins a apropar-se al 50 %.

Per demostrar la influència d'aquestes polítiques públiques en la dimensió de les empreses espanyoles, l'evidència aportada més comuna és la sobrerrepresentació d'empreses en les grandàries lleugerament per sota del llindar de 50 treballadors o de 6 milions d'ingressos, i la infra-representació en les grandàries en xifres d'empleats i volum de vendes lleugerament per sobre. L'argument és que superar aquests llindars suposa per a les empreses un augment important en costos directes i indirectes de funcionament; l'expectativa d'elevats costos externs de créixer fa que es renunciï a aquest creixement. La discussió sobre la importància dels llindars per explicar la distribució de grandàries empresarials és present en

altres països com França o Portugal, on s'observen patrons de grandàries empresarials similars als espanyols. El debat continua obert ja que les evidències sobre l'impacte de les diferents regulacions en la dimensió mitjana i en la productivitat de les empreses no són concloents (Huerta i Salas, 2014).

Un altre aspecte que cal tenir en compte és la capacitat de les empreses per evitar els costos de saltar els llindars sense perdre eficiència productiva. Per exemple, les empreses reparteixen actius, nombre d'empleats i xifres de facturació entre persones jurídiques diferents per evitar superar els llindars, encara que per organitzar la producció tots els actius s'aprofiten sota una única tecnologia productiva. Almunia i López-Rodríguez (2014) conclouen que les polítiques que depenen de la grandària a Espanya afecten poc l'eficiència econòmica i molt l'arbitratge regulador i fiscal (Garicano *et al.*, 2016). Per a França, en canvi, estimen pèrdues d'eficiència no menyspreables associades a les polítiques que depenen de la grandària, encara que no expliquen per què França té una productivitat mitjana relativament alta en totes les classes d'empresa, com ja hem vist. El recurs de crear persones jurídiques com un mitjà per arbitrar o eludir regulacions alterarà les estadístiques sobre grandàries mitjanes de les empreses - persones jurídiques, però els efectes sobre l'eficiència productiva no són evidents.

Explicació organitzacional

Des d'aquesta perspectiva, l'empresa es concep com *una unitat de direcció* i, per tant, el protagonista principal és l'empresari que, directament o per delegació, pren les decisions d'assignació de recursos fins on arriba la seva autoritat formal. Coase (1937) identifica la figura de l'empresari com la persona que substitueix el sistema de preus en la direcció de l'assignació de recursos quan les raons d'eficiència ho justifiquen, i el diferencien de l'*empresa*, a la qual defineix com les relacions que sorgeixen al voltant de l'empresari en la realització de la seva funció directora. Anys més tard, Lucas (1978) explica la distribució de grandàries empresarials en l'economia com l'equilibri en un mercat on persones amb habilitats directives diferents competeixen pel control de recursos, treballadors directes i capital, per produir i vendre al mercat amb l'expectativa d'obtenir un benefici com a compensació. Rosen (1982) i Medrano-Adán *et al.* (2015) generalitzen el model original.

En l'equilibri, les persones més hàbils treballaran com a empresaris dirigint el treball dels altres, menys hàbils, que treballaran com a assalariats. Entre els empresaris, els més hàbils tenen un nombre més elevat d'assalariats que els menys hàbils, la qual cosa explicaria l'asimetria observada en la distribució de grandàries empresarials. Atès que l'habilitat de l'empresari forma part del terme de productivitat total de la funció de producció, la PTF de les empreses estarà positivament correlacionada amb la dimensió. De tot això es desprèn que economies amb menys empresaris i més volum mitjà de recursos sota la direcció de cada un d'aquests empresaris seran, de mitjana, més productives que les economies amb més empresaris. Entre els factors que expliquen les grandàries i les productivitats mitjanes en l'equilibri hi ha els paràmetres de la distribució d'habilitats en la població, el disseny intern de les empreses, el cost del finançament i les característiques de la tecnologia productiva, per exemple, la intensitat en l'ús de capital.

Per esbrinar si aquesta explicació de les grandàries empresarials podria aclarir l'evidència espanyola i dels països de l'entorn, cal conèixer una mica més qui fa les funcions d'empresari-director i com s'organitzen internament les empreses. L'EPA distingeix entre persones que treballen per compte propi i persones que treballen per compte d'altri. Entre els primers, diferencia entre els que contracten assalariats, ocupadors, i els que no en contracten, autònoms sense assalariats. Entre els assalariats, és possible distingir, al seu torn, entre mànager (alta direcció) i la resta d'assalariats. Per l'autonomia en el control sobre el seu treball i pels riscos que assumeixen, els que mereixen el qualificatiu d'empresaris són els treballadors per compte propi, amb assalariats i sense; d'altra banda, amb el criteri d'empresari com a director del treball d'altres persones, són empresaris els ocupadors i els mànager, *directors* en la nostra terminologia.

El quadre 5 proporciona evidències a partir de dades d'Eurostat sobre l'estructura ocupacional als quatre països triats per fer la comparació. Les dades es refereixen a tota la població ocupada, en el sector públic i en el sector privat de l'economia, inclosa l'agricultura.

Espanya i Itàlia destaquen especialment per l'alta proporció de persones que treballen per compte propi sense assalariats (autònoms), la qual cosa es tradueix principalment en menys empleats que en els altres dos països. A França, en canvi, la proporció d'empleats com a mànager (llocs d'alta direcció) és particularment

elevada. La proporció de persones que dirigeixen el treball d'uns altres, és a dir, el nombre de directors, igual a la suma de mànager més ocupadors, és molt similar a Itàlia i a Espanya, al voltant del 7,5 %, mentre que a Alemanya i a França la proporció és més elevada, 8,75 % i 9,79 % respectivament.

Quadre 5. Estructura ocupacional per països (% mitjans 2006-2015)

	Empleats/ treballadors	Mànager/ treballadors	Ocupadors/ treballadors	Directors/ treballadors	Autònoms/ treballadors	Treballadors 2014 (milers)
Alemanya	86,48%	3,18%	4,57%	8,75%	5,77%	39.065,20
Espanya	81,49%	2,23%	5,22%	7,45%	11,07%	17.615,10
França	84,03%	5,42%	4,37%	9,79%	6,18%	26.022,20
Itàlia	75,58%	1,39%	6,57%	7,46%	16,46%	21.686,90

Font: elaboració pròpia a partir d'Eurostat.

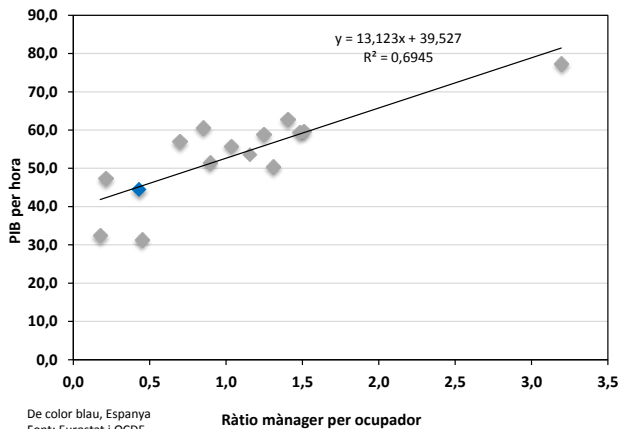
Els càlculs de productivitat per empresari difereixen segons el criteri triat per definir l'empresari. Si preval el criteri de la funció de dirigir el treball dels altres, els empleats per director són 11,2, 10,9, 8,6 i 9,5, per a Alemanya, Espanya, França i Itàlia, respectivament. Si la productivitat es calcula pel quocient entre tots els treballadors (inclosos els mànager) i tots els treballadors per compte propi (ocupadors més autònoms), els resultats són 8,7, 5,1, 8,5 i 3,3 (els autònoms no dirigeixen els empleats però utilitzen capital en la seva feina). Per tant, d'acord amb aquestes dues comparacions, la productivitat mitjana de les persones que dirigeixen el treball d'altres persones és semblant entre països; no obstant això, amb el criteri d'empresari com a persona treballadora per compte propi, la productivitat dels empresaris a Itàlia i Espanya és sensiblement inferior a la dels altres dos països.

A l'efecte de valorar la productivitat dels empresaris no n'hi ha prou a fixar-se en el nombre; cal incidir en característiques personals i indicis sobre les habilitats directives que tenen. Està ben documentat (Pérez i Serrano, 2013) que en tots els països els mànager tenen de mitjana més anys d'educació formal que els ocupadors, i una edat mitjana similar. Si amb els anys d'educació formal s'adquireixen habilitats, la qualitat de l'input director dels mànager serà més elevada que la de l'input dels ocupadors. Per tant, la professionalització de la direcció empresarial, més mànager en substitució d'ocupadors, hauria de ser positiva per a la productivitat de l'economia.

El gràfic 4 mostra evidències a favor d'aquesta conjectura. En el col·lectiu ampli de països europeus seleccionats s'observa una clara associació positiva entre grau de professionalització de la gestió empresarial, mesurat per la ràtio entre mànager i ocupadors, i productivitat mitjana, PIB per hora

treballada. Espanya se situa exactament per damunt de la línia de regressió amb valors comparativament baixos de les dues variables; l'evidència apunta, per tant, al fet que la relativament baixa professionalització de la gestió podria ser una de les causes de la baixa productivitat de l'economia espanyola.

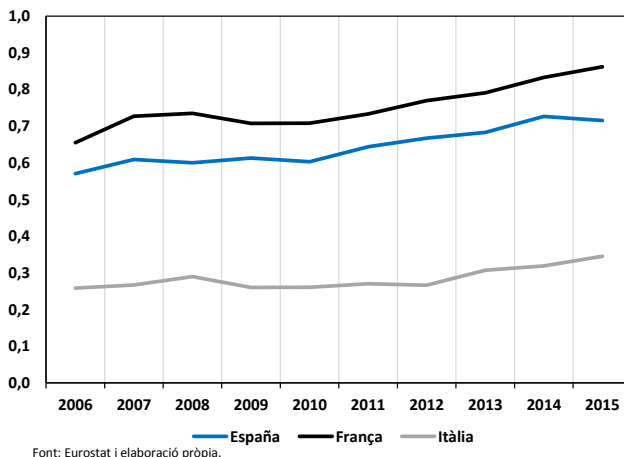
Gràfic 4. Relació entre ràtio de mànager sobre ocupadors (professionalització de la gestió) i productivitat mitjana dels països



De color blau, Espanya
Font: Eurostat i OCDE.
Països: Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Grècia, Espanya, França, Itàlia, Xipre, Països Baixos, Àustria, Portugal, Finlàndia, Suècia, Regne Unit, Noruega, Suïssa.

En aquesta línia de comparar les habilitats entre empresaris de diferents països, el gràfic 5 mostra la relació entre una mesura d'educació formal dels ocupadors a Espanya, França i Itàlia (proporció d'ocupadors amb estudis universitaris) amb els valors de la mateixa mesura de nivell d'educació formal en els ocupadors alemanys. El dèficit de formació relativa dels ocupadors espanyols és manifest (1 indica el mateix valor que Alemanya, i Espanya amb prou feines s'acosta a 0,7).

Gràfic 5. Proporció d'ocupadors amb nivells educatius de 5 a 8 (estudis universitaris) a Espanya, França i Itàlia, en relació amb Alemanya



Font: Eurostat i elaboració pròpia.

Una altra manera de valorar les capacitats directives d'empresaris-directors és a través d'indicis sobre la qualitat dels sistemes de gestió implantats en les empreses. Les dades disponibles en aquest aspecte tampoc no són gaire favorables per a Espanya.

Basant-se en les recomanacions des de la Qualitat Total, García-Olaverri *et al.* (2006) mesuren la qualitat en la gestió empresarial a partir de quatre indicadors: si l'empresa té implantat algun model de qualitat total, la rotació de treballadors entre llocs de treball, nombre de persones que participen en equips de treball i implantació de cercles de qualitat. Una enquesta estructurada a executius de 401 empreses industrials localitzades a Espanya l'any 2007 revela que el 25 % dels casos enquestats no usen cap de les quatre eines de gestió; el 64 %, una o dues, i només l'11 %, tres o quatre. L'estudi mostra també que la qualitat de la gestió s'associa positivament amb la grandària, la propietat estrangera de les empreses, i, entre el col·lectiu d'empreses familiars, amb la professionalització. Més qualitat en la gestió comporta també invertir més en capital humà i més, i millor, en capital tecnològic.

Huerta i Salas (2014) mesuren el capital organitzacional mitjà de les empreses en un país amb el valor de l'índex factorial que agrupa les variables: inversió en formació específica en els treballadors de l'empresa, grau de professionalització de la gestió, despesa en R+D empresarial i grau de delegació de la capacitat de decisió. La correlació entre el valor d'aquest índex, calculat a partir dels valors en una escala d'1 a 5 de variables *proxy* sobre gestió empresarial que publica el World Economic Forum, WEF, i la grandària mitjana de les empreses als països de la mostra supera el 60 %. Espanya puntua baix en l'índex de capital organitzacional i al seu torn mostra una dimensió mitjana relativament petita en el conjunt de països comparats.

Un indicador de qualitat de gestió empresarial que guanya pes en els últims anys és el que utilitza el World Management Survey, WMS (Bloom i Van Reenen, 2010). La mesura s'elabora a partir de les respostes de l'alta direcció de les empreses enquestades a 18 preguntes qualitatives inspirades en els principis de la fabricació lleugera (Womack *et al.*, 1990), i en la correcta integració entre objectius, resultats i recompenses en la gestió de les persones. Les empreses espanyoles, molt poc representades en la mostra de diversos milers d'empreses repartides per tot el món,

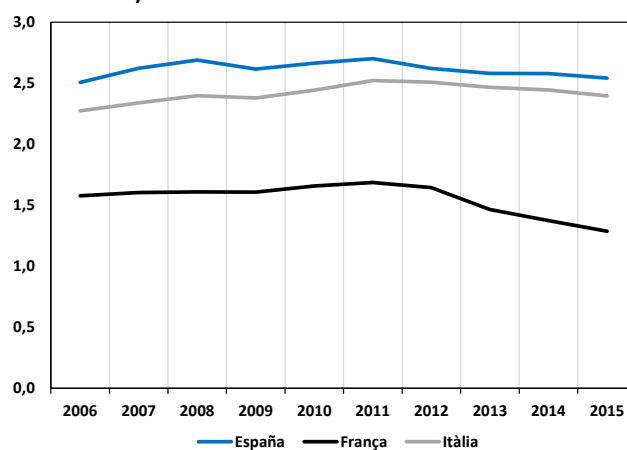
puntuen molt per sota en qualitat de gestió comparades amb les d'altres països de l'entorn, i particularment molt per sota de les empreses a Alemanya (primeres en el rànquing europeu juntament amb les sueques). Igual que altres estudis amb objectius similars, el WMS destaca la professionalització de la gestió, desvinculada de la propietat, com un factor que discrimina de forma molt clara entre les empreses que puntuen alt i les que puntuen baix en qualitat de gestió.

Per a unes habilitats determinades de l'empresari director, una altra variable clau per explicar grandàries mitjanes de les empreses i productivitat mitjana de l'economia és el model de gestió. Concretament, el grau de descentralització de les decisions en la jerarquia organitzativa. Més descentralització a través de delegar i atorgar més autonomia decisora als treballadors directes i comandaments intermedis, permet reduir els costos de créixer perquè l'empresari estalvia en temps de supervisió i control, temps que pot dedicar a la gestió proactiva del negoci. Els resultats del WMS mostren que la centralització és un tret comú entre els sistemes de gestió de les empreses als països del sud d'Europa, mentre que la descentralització és el tret comú entre les dels països del nord.

De què depèn el sistema de gestió triat? Estudis fets a partir de la base de dades del WMS demostren que les diferències en qualitat de gestió entre les empreses s'expliquen, entre d'altres, per variables de formes de propietat. En general, la qualitat és més alta en empreses multinacionals i més baixa en empreses de propietat pública i en empreses familiars quan la successió atorga directament la gestió de l'empresa a l'hereu familiar. D'altra banda, hi ha evidències que la delegació de capacitat de decisió en les empreses és més elevada en països amb més nivell de confiança andònima.

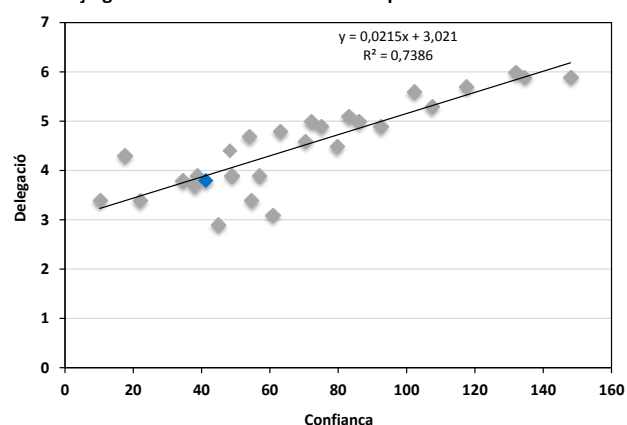
Perquè hi hagi delegació la persona a la qual es delega capacitat de decisió ha de tenir els coneixements i les habilitats per exercir l'autonomia amb eficiència i eficàcia. A més, qui delega no pot dubtar de la bona fe en les decisions i conductes del delegat. L'alta centralització de decisions entre les empreses del sud d'Europa, si es compara amb el que succeeix al centre i al nord d'Europa, és coherent amb l'evidència d'un dèficit relatiu d'educació formal entre els treballadors empleats a Espanya respecte als treballadors alemanys (gràfic 6), i també amb la comparativament baixa presència de la confiança generalitzada en la societat espanyola (gràfic 7).

Gràfic 6. Proporció d'empleats amb nivells educatius més baixos, entre 0 i 2 (fins a estudis primaris) a Espanya, França i Itàlia, relativa a la d'Alemanya



Font: Eurostat i elaboració pròpia.

Gràfic 7. Relació entre grau de delegació en la gestió empresarial i confiança generalitzada en una mostra de països



Font: World Competitiveness Report i World Values Survey.

4. Propostes i recomanacions

Què es pot fer per canviar la situació actual i aconseguir unes empreses més productives en l'ús dels recursos que tenen a la seva disposició? La resposta dependrà del diagnòstic sobre les causes que expliquen la distribució de grandàries i els nivells de productivitat aconseguits. Per això les propostes de canvi s'agruparan al voltant de cadascuna de les explicacions, tècniques, polítiques i organitzacionals, que s'han analitzat a l'apartat anterior.

i) Des del punt de vista tècnic, les recomanacions sobre què es pot fer són similars a les que es proposen per canviar el model productiu: augmentar el pes de la manufactura i, en general, el de les activitats d'alt valor afegit que rendibilitzin la innovació i donin lloc a béns i serveis més atractius per al mercat exterior. Es tracta, en resum, de dissenyar i implementar polítiques

industrials horitzontals a través de les quals es mobilitzin recursos públics, en forma de subvencions o de desgravacions fiscals, perquè les empreses s'hi palanquegin i hi afegixin més recursos propis dedicats a innovar i exportar. Tot això donarà com a resultat més dimensió i més productivitat. Les polítiques industrials horitzontals continuen sent necessàries per raons estratègiques i defensives davant altres països que també les apliquen, i/o perquè estan en línia amb les iniciatives comunitàries. Ara bé, si el marc institucional i els models de gestió dominant donen lloc a uns alts costos externs i interns per créixer, la seva efectivitat serà més que dubtosa.

El cas d'Itàlia, amb una productivitat mitjana més alta de la que li correspon segons la dimensió mitjana de les seves empreses, suggereix algunes actuacions concretes de la política industrial per fomentar la col·laboració empresarial. Els estudiosos del model econòmic italià han destacat els clúster, els districtes industrials, i en general una cultura i pràctica de la col·laboració empresarial com a elements diferenciadors que poden ajudar a explicar per què Itàlia s'aparta del patró general. La col·laboració entre empreses proporciona accés a recursos compartits que permeten millorar la productivitat de cadascuna sense perjudici de l'altra i sense renunciar a la independència jurídica, renúncia que sí que es produeix si s'accedeix als recursos a través de fusions o adquisicions. A Espanya hi ha marge per incorporar elements del model italià amb el foment de la col·laboració empresarial, tenint en compte el fort arrelament de la preferència pel control a través de la propietat entre empresaris i famílies propietàries d'empreses i grups familiars.

En aquesta línia, una política industrial que impulsi ecosistemes d'innovació (proveïdors, empreses, clients, centres tecnològics, institucions financeres, universitats) com un entorn favorable a la cooperació, i l'aprofitament d'intangibles col·lectius com el coneixement i la reputació, hauria de tenir efectes socials positius. En una direcció similar es justifica el suport a ecosistemes d'emprenedoria (empreses emergents, capital llavor, capital de risc, empreses traçadores que generen empreses derivades, mentors, universitats) com una fórmula que afavoreix emprendre per crear i també per créixer. El desenvolupament d'aquests ecosistemes ha de contribuir també a la difusió d'innovacions, tecnològiques i organitzatives, entre les empreses, la qual cosa redundarà en un acostament a la frontera eficient i reduirà la dispersió

que actualment es manifesta en la productivitat de les empreses dins d'una mateixa indústria.

Des dels postulats de l'explicació política es considera, per exemple, que la normativa laboral és un fre perquè sorgeixin empreses innovadores que no poden sobreviure amb la cotilla burocràtica d'una normativa prolixa que protegeix les empreses establertes i impedeix a les noves i més eficients guanyar quota de mercat (es frena la destrucció creativa). D'altra banda, la centralització de la gestió tampoc no afavoreix la innovació incremental que s'ajusta gradualment a les necessitats canviants dels clients i a la rapidesa de resposta que imposa la competència en els mercats. Amb unes altres paraules, la nostra especialització productiva, és a dir, què produïm, vindria condicionada per les facilitats per evitar saltar els llinars que impacten en els costos externs de créixer, arbitrar entre regulacions, i, finalment, especialitzar-se en activitats poc innovadores on centralitzar les decisions és menys oneros.

ii) Els que atribueixen l'actual distribució de grandàries empresarials i la baixa productivitat a factors polítics i institucionals, el canvi passa per remoure les barreres externes al creixement. Això significa fer cas a les recomanacions de l'informe *Doing Business Around the World* que publica el Banc Mundial, entre les quals s'inclouen reduir els tràmits i costos de crear i tancar empreses, dotar de més flexibilitat la contractació temporal de les noves empreses innovadores, augmentar la seguretat jurídica de les transaccions econòmiques, aconseguir que els mercats siguin més competitius. Com a corol·lari final, i més relacionat amb el tema que ens ocupa, es proposa, a més, elevar els actuals llinars que defineixen les polítiques que depenen de la grandària a Espanya. Amb aquestes propostes es dona per fet que les actuals normatives laborals i mercantils són contràries a l'eficiència econòmica, i creen un entorn negatiu per al creixement empresarial. El funcionament del mercat d'empresaris, la qualitat dels sistemes de gestió empresarial, el major o menor grau de descentralització organitzativa (costos interns de créixer), o s'ignoren o es dona per descomptat que són el que són perquè estan molt condicionats pel funcionament dels mercats i per les regulacions externes.

Eliminar normes i regulacions que s'han demostrat ineficients i que no protegeixen interessos generals és recomanable des de qualsevol punt de vista, especialment per eliminar els incentius de dedicar

esforços a capturar rendes. Els dubtes sorgeixen quan cal decidir sobre les normes equilibrant eficiència i equitat. Obligar que les empreses de 50 o més treballadors hagin de crear un comitè d'empresa està pensat per donar més protecció als treballadors i perquè puguin negociar; si se n'elimina l'obligació legal, es deixarà a la discreció de les empreses que es mantingui o no un grau de protecció i de poder negociador similars als actuals. Igualar o apropar els tipus impositius marginals de les rendes que es generen a les empreses amb les rendes de les persones físiques redueix els incentius per crear empreses amb el propòsit d'aprofitar l'arbitratge fiscal que permeten els tipus impositius vigents, però caldrà ponderar-ne els efectes sobre els ingressos fiscals. Si modificar els tipus comporta modificar també les bases imposables, hi haurà perdedors que lluitaran per preservar els seus privilegis.

Un cop eliminades les normatives supèrflues i simplificades al màxim les que encara queden, complir-les s'hauria de desvincular de la grandària empresarial. Si hi ha un cost fix de compliment que penalitza les empreses més petites, la solució prioritària ha de ser subvencionar a les pimes una part d'aquest cost, davant de la solució actual d'eximir-les de complir-lo.

El desenvolupament de plataformes com Uber, Airbnb, etc. coincideix amb l'auge de persones que treballen en la forma d'ocupació d'autoocupació, però en situacions de dependència de la plataforma (avantatges d'informació, estàndards de prestació del servei, reputació de la marca) similars a les que afecten els empleats assalariats. La decisió legislativa de decantar-se per considerar la relació dels treballadors amb la plataforma com a relació mercantil o laboral pot tenir conseqüències importants sobre els perímetres i, per tant, la dimensió de les empreses en els propers anys.

iii) Finalment, l'explicació organitzacional desplaça el focus d'atenció des de l'empresa - persona jurídica a la persona física de l'empresari i els equips de direcció. Caldrà preguntar-se com funciona el mercat d'empresaris a Espanya, com s'accedeix als llocs d'alta direcció de les empreses i quines pressions externes i internes se suporten per prendre decisions eficients de gestió. Per què la professionalització de la gestió és més baixa a Espanya que en altres països del seu entorn, què frena l'adopció de sistemes de gestió més descentralitzats i com s'explica que les empreses espanyoles estiguin tan lluny de les que estan millor gestionades del centre i nord d'Europa en l'escala del WMS. Aquestes preguntes, que tenen a veure amb com

es produeix a Espanya i no tant amb què es produeix, si es responen correctament i es corregeixen les causes últimes que hi ha al darrere, ajudaran a reduir els costos interns de créixer i, amb això, a augmentar dimensió i productivitat.

Treballar per compte propi o per compte d'altri es pot triar per necessitat (no es troba ocupació com a assalariat) o per oportunitat (es pot treballar com a assalariat però es considera que aprofitant una oportunitat de negoci millorarà la utilitat individual). La persona que renuncia a treballar per compte d'altri i ho fa per compte propi decidirà si crea una empresa - persona jurídica, com a intermediari per conduir el negoci, i si contracta o no assalariats. La grandària de l'empresa s'ajustarà segons els factors externs i els interns, i l'empresari haurà de prendre decisions crítiques: si professionalitza la direcció o no ho fa, si ven el negoci o no el ven, i si opta perquè el negoci es mantingui en l'òrbita familiar i, en cas afirmatiu, com es farà la successió. En moltes d'aquestes decisions intervindran també les condicions d'accés al finançament de les inversions necessàries. Si en el moment de crear l'empresa es disposa de prou riquesa personal el finançament amb fons propis serà suficient. En cas contrari, seran els bancs i altres intermediaris financers els que determinin qui accedeix a la condició d'empresari, i si l'empresa creix o no i a quin ritme ho fa.

L'euro ha alleujat els costos del finançament i ha reduït el desavantatge competitiu anterior per uns costos financers més alts que els de les empreses d'altres països de l'entorn. Però el finançament empresarial és més que una transacció financera. Cada instrument financer, deute o accions, incorpora drets de decisió diferents per als titulars. Els empresaris preocupats per preservar el control no seran indiferents a utilitzar deute o fons propis per finançar-se, la qual cosa, al seu torn, podrà condicionar el creixement de l'empresa (la capacitat d'endeutament s'esgota i créixer suposa incorporar socis externs al capital social, la qual cosa implica perdre tot, o una part, del control sobre la societat). El capital de risc s'ha demostrat eficaç per potenciar el creixement d'empreses innovadores amb emprenedors que necessiten finançament extern per créixer; però recórrer a aquesta font de finançament significa acceptar restriccions importants en l'exercici dels drets de propietat per part de l'empresari, fet que molts empresaris no estan disposats a acceptar.

El moment de la successió en l'empresa familiar és crític per a la continuïtat de l'empresa. Els hereus de

L'empresari reben les accions de l'empresa que atorguen drets de propietat, però tenir aquests drets no demostra que la persona és la més capacitada per dirigir l'empresa. El bon funcionament individual i col·lectiu de les empreses familiars requereix que l'accés als llocs de direcció es faci per mèrit i capacitat (els protocols familiars tenen aquesta missió). Les actuals lleis de tributació de plusvàlues afavoreixen la transmissió de la propietat empresarial dins del perímetre familiar. Si la fiscalitat favorable indueix a transmissions de propietat ineficients, és a dir, que sense la fiscalitat avantatjosa la propietat de l'empresa es transferiria fora de la família perquè els recursos valen més en mans del comprador extern, aquesta fiscalitat asimètrica és contrària a l'eficiència. Augmentar la neutralitat del tractament fiscal de les plusvàlues en la transmissió de la propietat de les empreses contribuiria a què la propietat dels actius empresarials es concentrés al voltant d'equips directius més professionals i competents.

Si l'elecció dels sistemes organitzatius que redueixen els costos interns de créixer (per exemple, la descentralització de decisions) es vincula a variables de llarg termini, com ara els nivells educatius dels treballadors, i a la baixa confiança generalitzada en la societat, avançar per aquesta via serà un camí lent. En qualsevol cas, és positiu saber la direcció que cal prendre i alinear esforços per seguir-la. La confiança es fomenta amb la transparència. La introducció generalitzada entre les empreses de sistemes de participació financera entre tots els treballadors, vinculant una part de la retribució als beneficis

econòmics de les empreses que els contracten, seria un bon punt de partida per fomentar la transparència i, en última instància, per reforçar la confiança entre empresaris i treballadors.

La confiança ha de donar la seguretat als treballadors que no es produiran abusos en les decisions dels empresaris; en entorns de confiança mútua serà més fàcil que les dues parts acceptin regular les relacions laborals amb uns contractes d'empresa més flexibles i que s'adaptin a la realitat de cadascuna. Qualsevol iniciativa que fomenti els incentius de l'empresa a formar els seus treballadors per augmentar-ne les habilitats i fer més factible la delegació de poder de decisió tindrà més valor en un entorn de confiança generalitzada; en un entorn de desconfiança per dubtar de la bona fe obliga a mantenir sistemes de gestió centralitzats i a funcionar sota un estricte control jeràrquic. En les decisions de disseny organitzatiu concorren moltes complementarietats que fan recomanables canvis radicals com a única fórmula per aprofitar tots els beneficis potencials. El problema de coordinació serà molt complex i demanarà una alta capacitat de lideratge directiu. Una raó més per vetllar perquè el mèrit i la capacitat siguin decisius a l'hora d'accedir als llocs d'empresari-director.

Com a resum, en el quadre 6 es presenten algunes propostes sobre actuacions públiques i privades, agrupades al voltant de les causes explicatives de la situació actual que s'han exposat en aquest apartat.

Quadre 6. Resum de propostes

Causas tècniques	Causas organitzacionals
<ul style="list-style-type: none"> • Política industrial: horitzontalitat; identificar correctament els errors del mercat; fomentar la col·laboració empresarial (aliances, acords estratègics). • Fomentar la competència en mercats de productes: penalitzar més les ineficiències. <p>Causas polítiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduir costos externs per créixer: simplificar la normativa; harmonitzar per evitar arbitratges fiscals i regulatoris; revisar les polítiques que depenen de la grandària i donar més pes a les polítiques que depenen de l'edat; substituir l'exempció de complir la normativa per subvencionar els costos de complir-la. 	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar el funcionament del mercat d'empresaris: reforçar el paper dels mercats financers en la selecció de qui accedeix a empresari i en la selecció de a qui s'ajuda a créixer; augmentar la neutralitat fiscal de l'impost de plusvàlues en la decisió de transferir la propietat de les empreses; reforçar el paper de les OTRI, vivers i parcs empresarials per proporcionar capital reputació i capital social als nous emprenedors. • Reduir costos interns per créixer: accions que fomentin la confiança i, amb ella, fer més planers i més flexibles els models organitzatius i de gestió empresarial (educació general i específica; participació financera, que comporta més transparència).

5. Conclusions

Encara que les evidències empíriques apuntin a una correlació positiva entre dimensió i productivitat de les empreses, la millora de la productivitat de l'economia espanyola no es pot formular només com el càlcul aritmètic d'augmentar la grandària perquè augmenti la productivitat. De l'evidència aportada es desprèn que les empreses espanyoles són menys productives, de mitjana, que les d'altres països de l'entorn d'una grandària similar, i destaca particularment la baixa productivitat de les nostres microempreses. En un pla més teòric, si hi ha alguna relació entre dimensió empresarial i productivitat, la relació causa-efecte va de la productivitat a la dimensió i no a l'inrevés.

Aquest informe relaciona la realitat actual de les empreses espanyoles i la seva productivitat amb explicacions de caràcter tècnic, polític i organitzacional. Al voltant de cadascuna s'hi fan diagnòstics i propostes d'acció que afecten els agents públics i privats. Cal destacar la importància de millorar la productivitat que es vol aconseguir, parar esment al correcte funcionament del mercat d'empresaris-directius a Espanya, així com al grau d'implantació de sistemes de gestió empresarial descentralitzats i participatius que aprofitin les capacitats de tots els treballadors. En resum, la combinació de mèrit i capacitat per accedir als llocs directius, i la implantació de models de gestió avançats, la qual cosa constitueix la "qualitat de direcció i gestió", són els millors remeis perquè dimensió de les empreses i productivitat de l'economia repercutixin en la millora de la prosperitat col·lectiva.

Referències

- ALMUNIA, M.; LÓPEZ-RODRÍGUEZ, D. (2015). "[Staying under the Radar: The Effects of Monitoring Firms on Tax Compliance](#)". *University of Warwick Economics Working Paper*, 1070.
- ANDRÉS, J.; DOMÉNECH, R. (2015). *En Busca de la Prosperidad: Los Retos de la Sociedad Española en la Economía Global del s. XXI*. Ediciones Deusto.
- BANC D'ESPANYA (2015). "[Crecimiento y reasignación de recursos de la economía española](#)". *Informe Anual 2014*, 67-98.
- BLOOM, N.; VAN REENEN, J. (2010). "[Why do Management Practices Differ Across Countries](#)". *Journal of Economic Perspectives*, 24 (1), 203-224.
- COASE, R. (1937). "[The Nature of the Firm](#)". *Economica*, 4, 386-405.
- CONSELL NACIONAL DE COMPETITIVITAT (2015). [Informe España 2018](#). Madrid.
- FARIÑAS, J. C.; HUERGO, E. (2015). "[Demografía empresarial en España: tendencias y regularidades](#)". FEDEA: *Studies on the Spanish Economy*.
- GARCÍA-OLAVERRI, C.; HUERTA-ARIBAS, E.; LARRAZA-KINTANA, M. (2006). "Human and organizational capital: typologies and determinants in the Spanish firms". *The International Journal of Human Resource Management*, 17, 316-339.
- GARICANO, L.; LELARGE, C.; VAN REENEN, J. (2016). "[Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France](#)". *American Economic Review*, vol. 106, núm. 11.
- HUERTA, E.; SALAS, V. (2014). "[Tamaño de las empresas y productividad de la economía española. Un análisis exploratorio](#)". *Mediterráneo Económico*, 25, 167-193.
- IVIE (2014). [Crecimiento y competitividad: los desafíos de un desarrollo inteligente](#). Madrid: Fundación BBVA.
- LUCAS, R. (1978). "[On the Size Distribution of Firms](#)". *The Bell Journal of Economics*, 9 (2), 508-523.
- MEDRANO-ADAN, L.; SALAS-FUMÁS, V.; SÁNCHEZ-ASIN, J. (2015). "[The Distribution of Firm Sizes from Occupational Choice: Theory and Empirical Implications](#)".
- MORAL-BENITO, E. (2016). "[Growing by Learning: Firm Level Evidence on the Size-Productivity Nexus](#)". *Documento de Trabajo*, núm. 1613. Banc d'Espanya.
- PÉREZ, F.; SERRANO, L. (2013). "[Capital humano y formación de directivos: situación española y estrategias de mejora](#)". *Economía Industrial*, 387, 87-107.
- ROSEN, S. (1982). "[Authority, Control, and the Distribution of Earnings](#)". *The Bell Journal of Economics*, 13 (2), 311-323.
- WOMACK, J. P.; JONES, D. T.; ROOS, D. (1990). *The Machine that Changed the World*. Rawson Associates, Nova York.

EuropeG està integrat per Antoni Castells (director), Josep Oliver, Emilio Ontiveros, Martí Parellada i Gemma García (coordinadora).

EuropeG

Parc Científic de Barcelona

Baldiri i Reixac, 4

08028 Barcelona

Tel. 934 033 723

www.europeg.com



Amb el suport de:

