

**Liberando el potencial de conocimiento europeo
[Exploiting Europe's Knowledge Potential]**

Rüdiger, Katerina; McVerry, Alana. **“Exploiting Europe's Knowledge Potential”**. The Work Foundation, noviembre de 2007. (Artículo consultado *on line*: 09/01/2008)

Acceso al informe original:

<http://www.theworkfoundation.com/products/publications/azpublications/exploitingeuropesknowledgepotentialgoodworkorcoulddobetter.aspx>

Introducción

La pregunta clave que Europa debe responder hoy sobre competitividad económica y cohesión social es cómo hacer el mejor uso posible de su activo más importante: su fuerza de trabajo. La disponibilidad y calidad del capital humano condiciona el dinamismo de los mercados de Europa y la eficacia de nuestra inversión en investigación y desarrollo. El capital humano es el sustento de la economía del conocimiento que emerge en Europa.

Esta idea se refleja parcialmente en las discusiones políticas actuales en la UE sobre la reforma del modelo social europeo y, más específicamente, el debate alrededor de la llamada “flexiseguridad”: cómo garantizar nuevas fórmulas de seguridad a los trabajadores a través del impulso de la empleabilidad, a cambio de una mayor flexibilidad en el mercado laboral que permita a las compañías adaptar sus métodos de producción y su mano de obra a una economía cambiante.

El debate se divide entre quiénes creen que este nuevo impulso europeo a la competitividad terminará por provocar el final de los sistemas de bienestar de Europa y quiénes afirman que una Europa cada vez más global y abierta también permite que la justicia social se sitúe en el corazón de una estrategia europea que combine apertura económica y dinamismo con justicia social y cohesión.

El objetivo de la Estrategia de Lisboa es no sólo hacer de Europa la “más dinámica y competitiva economía del conocimiento en el mundo”, sino también crear “más y mejores trabajos”. Los legisladores demasiado a menudo se concentran únicamente en la cantidad de trabajos más que en la calidad.

Con la ayuda de los datos de la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), hemos observado en detalle la mano de obra de Europa a través de la lente de la economía del conocimiento. Nuestro objetivo es descubrir quiénes son los trabajadores del conocimiento de Europa, qué los caracteriza, cómo trabajan y dónde están las diferencias entre los distintos países europeos.

Nuestro análisis de los datos de la EWCS para trabajadores del conocimiento demuestra que, previsiblemente, todavía tenemos mucho que aprender de los países nórdicos. No sólo tienen la economía del conocimiento más desarrollada en términos tanto de industrias del conocimiento como de porcentaje de trabajadores del conocimiento entre su fuerza laboral, sino que también ocupan la parte superior en nuestro índice sobre “trabajo de calidad”. En efecto, los trabajadores del conocimiento escandinavos y holandeses tienen menos trabajos monótonos, presentan una habilidad más alta y mayores oportunidades de desarrollo de carrera.

Teniendo en cuenta el mercado laboral relativamente flexible y la generosidad de los sistemas de bienestar en estos países, damos crédito al argumento que sostiene que una mayor flexibilidad combinada con niveles altos de beneficios sociales es positiva para la economía del conocimiento.

En conjunto, podemos decir que, aunque la mayor parte de los trabajadores del conocimiento en Europa disfrutan de un nivel relativamente alto de autonomía en sus trabajos, detectamos un alarmante bajo rendimiento cuando analizamos indicadores que están en la base de la economía del conocimiento. Hay una disparidad en cuanto a alto potencial, lo que indica que Europa no saca el mayor rendimiento posible de estos trabajadores del conocimiento. Esto se confirma por la falta de canales de desarrollo de carrera así como por la escasa recompensa financiera al conocimiento.

El capital humano de alta calidad es el factor de producción decisivo en la economía del conocimiento. También analizaremos cómo la utilización y maximización del capital humano en la economía del conocimiento está estrechamente conectada a las oportunidades ofrecidas por los distintos modelos sociales de los países.

Hacia una economía del conocimiento europea

El propósito de la estrategia de Lisboa de “hacer de Europa la economía del conocimiento más competitiva para 2010”, decidida por los líderes de la UE en el 2000, tenía que permitir que la Unión recobrara las condiciones para el pleno empleo y reforzara su cohesión, al mismo tiempo que reconocía el hecho manifiesto de que Europa no puede competir internacionalmente en el segmento de sueldos bajos y poca cualificación.

Podemos identificar una serie de valores compartidos, como la sanidad universal, la solidaridad y la justicia social. Estos elementos comunes han contribuido al desarrollo del moderno estado del bienestar cuyo objetivo original era mitigar las consecuencias negativas de la industrialización. El modelo social europeo está basado sobre el reconocimiento de que la justicia social puede contribuir al progreso económico y a la eficacia.

Una tipología descrita por Gosta Esping-Anderson identifica tres modelos de bienestar, cada uno con un diseño exclusivo de beneficios y distintos atributos institucionales, lo que refleja distintas versiones nacionales de la igualdad, justicia social y solidaridad:

- El **modelo nórdico** con subsidios de desempleo generosos pero niveles bajos de legislación de protección del empleo (EPL), acompañado por el nivel más elevado de de gasto social y bienestar universal.
- El **modelo anglosajón** con niveles bajos de protección del empleo, más bajos subsidios de desempleo y transferencias de dinero concentradas en las personas en edad de trabajar.
- El **modelo europeo continental** con subsidios de desempleo relativamente altos pero una protección del empleo más estricta y con beneficios basados en seguros y un énfasis en el gasto en pensiones para la gente mayor.

Algunas personas, como Mauruzio Ferrera creen que hay un modelo distintivo propio del **sur de Europa**, aunque suele considerarse una subcategoría del modelo europeo continental.

Sin embargo, a pesar de toda esta diversidad, ahora Europa se enfrenta a retos comunes planteados por una serie de transformaciones: la rápida integración económica internacional, el desarrollo de nuevas tecnologías de aplicación general y el envejecimiento demográfico de las sociedades europeas. Estos cambios están tensando los sistemas de protección sociales.

La idea central sobre la cual se ha edificado el proceso de Lisboa era, por lo tanto, que el crecimiento debería estar basado en el conocimiento. Más específicamente, la transición a una economía y a una sociedad basada en el conocimiento. En subsiguientes revisiones de la estrategia de Lisboa, se subrayó que se debería lograr a través de políticas favorables a la sociedad de la información, la investigación y desarrollo (I+D) y la innovación, pero también mejorando el propio mercado interior.

Las políticas sociales, sin embargo, siguen siendo ante todo una competencia exclusiva de cada individuo Estado Miembro de UE. Los estados del bienestar en Europa son, como hemos visto, todavía nacionales, aunque estén cimentados sobre unos valores comunes. La legislación laboral de UE estaba diseñada para asegurar que la creación del mercado único no conduciría a una bajada de los estándares laborales. Es también una herramienta que apuntala los esfuerzos por lograr los objetivos de la Agenda de Lisboa.

Según la definición del Eurostat, la economía del conocimiento comprende los sectores siguientes: alta y media tecnología aplicada a la fabricación y las comunicaciones; servicios financieros y de negocio, salud y educación, servicios recreativos, culturales y deportivos; y algunos servicios de viajes (mar y aire), sectores industriales que la OCDE excluye en su definición. Sin embargo, como nuestra investigación muestra, una definición basada en sectores no consigue capturar completamente la transformación: el concepto de economía del conocimiento se aplica transversalmente a todas las industrias y sectores.

A lo largo de los pasados cuarenta años, los consumidores más opulentos, mejor educados y más exigentes han capitaneado un giro decisivo en el consumo hacia la tecnología de alto valor añadido y los bienes basados en el conocimiento y los servicios. Internet y los ordenadores económicos muy potentes han creado redes de información globales que sustentan gran parte de la economía del conocimiento y se han abierto paso en la mayor parte de los aspectos del proceso productivo. Esta transacción reduce sustancialmente los costes de inversión. La globalización ha conducido a la apertura de los mercados y a la internacionalización del comercio en sectores de conocimiento expuestos a la competencia internacional.

Europa tiene una economía del conocimiento desarrollada si la medimos en términos de empleo en sectores basados en el conocimiento. Como nuestro análisis muestra, las estructuras de empleo a lo largo de Europa han estado cambiando de manera que contamos con más empleados especializados en industrias basadas en el conocimiento. En 2005 solamente un cuarenta por ciento de la fuerza laboral europea trabajaba en industrias basadas en el conocimiento según la definición de Eurostat. Los países nórdicos y el Reino Unido tenían la mayor proporción de empleo en economía del conocimiento. Suecia ostentaba un cincuenta y cuatro por ciento, seguida de cerca por Dinamarca, Reino Unido y Finlandia con casi un cincuenta por ciento de empleo total en estos sectores.

Sin embargo, esto no se ha traducido en un crecimiento económico más rápido y una productividad más alta. El crecimiento de productividad ha bajado en lugar de acelerarse en muchos Estados Miembros de la UE. La razón puede ser que Europa ha expandido el número de trabajos de conocimiento pero no ha realizado la necesaria inversión en instrumentos de apoyo al conocimiento para poder generar beneficios económicos más amplios.

Nuestra investigación demuestra que la amenaza percibida de la deslocalización se ha exagerado en gran medida. El cambio hacia una economía del conocimiento está ocurriendo a escala global, pero como resultado se están creando mercados globales en ideas y conocimiento que ofrecen nuevas ventajas competitiva para las economías avanzadas como la UE ante los retos de competencia de economías con sueldos bajos.

Previamente, las desigualdades solamente ocurrían entre países de la UE; sin embargo, ahora también estamos empezando a ver diferencias regionales entre “ciudades del conocimiento” y las tradicionales ciudades industriales, lo que aumenta el diferencial de ingresos entre las áreas más ricas y las más pobres dentro de un mismo país.

¿Quiénes son los trabajadores del conocimiento?

La Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) es una herramienta útil para identificar prioridades de política pública ya que proporciona un retrato complejo de las condiciones de trabajo en la Europa ampliada, al medir los resultados y las tendencias de cambio.

La encuesta no se ocupa específicamente del trabajo del conocimiento, pero el cuarto EWCS informa de que el uso del ordenador ha subido considerablemente a lo largo Europa y para todos los trabajadores. Subraya que, como era previsible, los trabajadores más jóvenes usan los ordenadores dos veces más que los veteranos. En efecto, alrededor de una cuarta parte de la mano de obra de Europa trabaja ahora la mayor parte del tiempo con ordenadores. Esta cifra era del trece por ciento en 1990.

Cuando valoramos el impacto de la inversión en conocimiento de cara a los trabajadores, es decir, en educación, hay que indicar que esto incluye no sólo la educación formal. Por el contrario, los países que han ido bien en términos de trabajo de conocimiento invierten mucho en educación de adultos y en aprendizaje en el centro de trabajo.

Dos tercios de los empleados que compondrán la mano de obra de Europa en 2015 están ya en el mercado laboral de hoy, necesitarán ser equipados con las habilidades necesarias para adaptarse a unas circunstancias cambiantes.

Una mayoría de los trabajadores de Europa aún no son trabajadores del conocimiento (sesenta y dos por ciento) mientras el treinta y siete por ciento sí lo son. Su promedio de edad es aproximadamente de 41 años comparado con los 39 de los que no son trabajadores del conocimiento. Según grupos de género lo son en una proporción más alta las mujeres que los hombres.

Los trabajadores del conocimiento pasan un promedio de 12 años en el mismo trabajo. Esto es una duración un poco más larga que el resto de trabajadores, los cuales cambian de trabajo después de un promedio de 11 años. Por encima de la mitad de los trabajadores del conocimiento han trabajado en la misma empresa durante más de cinco años.

Una proporción más alta de trabajadores del conocimiento son empleados en el sector público. Los trabajadores del conocimiento en Europa están trabajando en su mayoría en los sectores de salud, trabajo social y educación. El resto de trabajadores de Europa está, como era de esperar, concentrado en el sector minorista.

La mayoría de los trabajadores se emplean en trabajos de tiempo reglamentario que es de unas 40-45 horas regulares por semana. El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es de alrededor del 14 por ciento tanto para

los del conocimiento como para el resto. La proporción de trabajadores que trabajan sin contrato es más alta para los trabajadores que no son del conocimiento, pero una proporción más elevada de trabajadores del conocimiento se describen a ellos mismos como autoempleados.

Al mirar la flexibilidad específicamente en términos de dónde y cuándo se realiza el trabajo, más de la mitad de todos los trabajadores del conocimiento en Europa - una proporción más alta que el resto de trabajadores – dice poder adaptar sus horas de trabajo. Una cantidad relativamente alta de trabajadores del conocimiento, sesenta y cinco por ciento, sin embargo afirman que no podrían trabajar desde casa.

Las características individuales del trabajador del conocimiento podrían diferir considerablemente a lo largo de Europa:

Europa continental: Cuarenta y uno por ciento de trabajadores en Europa Continental son trabajadores del conocimiento. El trabajador del conocimiento austriaco, belga, alemán, francés o de Luxemburgo es la mayoría de veces un profesional asociado o un ingeniero, físico o investigador social que trabaja para el sector privado en salud o trabajo social. La duración media del trabajo es, con casi trece años, la segunda más larga de Europa (sólo detrás del sur de Europa). Ocho de cada diez trabajadores del conocimiento estará en contrato permanente, comparado con los nueve de cada diez del resto de trabajadores. Esto refleja la política de protección de empleo relativamente estricta y los sindicatos fuertes del modelo social continental.

Reino Unido e Irlanda: El porcentaje de trabajadores del conocimiento es el mismo que en Europa Continental (41 por ciento), un poco más del promedio de la UE. Son en su mayoría directivos o profesionales asociados que trabajan en el sector educativo. Sólo la mitad de ellos trabaja en el sector privado. Tienen un mercado laboral muy flexible con protecciones de empleo significativamente menos estrictas que otros países europeos. Esto se refleja en una duración en el empleo de los trabajadores del conocimiento que, justo por encima de los nueve años, es la más corta de Europa

Europa del Este: Con un veintinueve por ciento, tiene la cantidad más baja de trabajadores del conocimiento en Europa y con una edad media de 39 años, una población de trabajadores del conocimiento un poco más joven que el promedio europeo.

Sur de Europa: Tiene, después de Europa del Este, la segunda cantidad más baja de trabajadores del conocimiento (34 por ciento). Los trabajadores del conocimiento en España, Chipre, Italia, Grecia, Portugal y Malta son, con una edad media de cuarenta y dos años, los trabajadores del conocimiento más mayores de Europa. Presentan una duración media en un trabajo de 13.6 años. A pesar de protecciones del empleo muy estrictas, solamente el setenta y ocho por ciento de trabajadores del conocimiento tienen un contrato permanente,

exactamente el mismo porcentaje que el Reino Unido e Irlanda que, por el contrario, tienen un mercado laboral muy flexible.

Escandinava y los Países Bajos: Solamente en Escandinava y los Países Bajos están los trabajadores del conocimiento y el resto en proporciones relativamente similares: el cuarenta y seis por ciento de la fuerza laboral es de trabajadores del conocimiento contra un cincuenta y cuatro por ciento del resto de trabajadores. Con unas treinta y nueve horas medias por semana trabajan las jornadas más cortas de Europa. La mayor parte tiende a tener un contrato permanente, pero con un promedio de 9.8 años no se quedan en sus trabajos mucho más tiempo que los trabajadores del conocimiento del Reino Unido o Irlanda, lo cuál refleja el nivel relativamente bajo de protección laboral, pero también una mayor flexibilidad y movilidad de trabajadores.

Parece que los trabajadores del conocimiento en Escandinava o los Países Bajos tienen un equilibrio entre vida y trabajo mejor y cuentan con más oportunidades que sus compañeros en otros países, lo que refleja la eficacia y equidad del modelo nórdico.

El concepto de 'trabajo de calidad' en la economía del conocimiento

La calidad de trabajo en Europa y las condiciones de trabajo de los trabajadores europeos obviamente tienen un impacto en competitividad y cohesión social. Las empresas con mejor rendimiento presentan un grado más alto de informalidad y un diálogo sostenido con procesos que permiten una toma de decisiones más rápida. Comparten información abiertamente entre pares y redes directivas. Además, mejoran su rendimiento mediante una liderazgo y una gestión accesible. También valoran la calidad más que la cantidad y tienen un enfoque basado en resultados a largo plazo. La cultura y las relaciones laborales de estas empresas exitosas se caracterizan por el orgullo, la innovación y unas relaciones interpersonales fuertes.

El 'trabajo de calidad' debería incluir naturalmente una cantidad de elementos básicos, como sueldo adecuado, ausencia de todos tipo de discriminación, trabajos seguros e interesantes que los empleados encuentren satisfactorios, un estilo basado en la confianza y gestión ética, flexibilidad, autonomía y control sobre el ritmo de trabajo y el ambiente de trabajo, estándares mínimos reglamentarios para proteger los trabajadores más vulnerables y una voz para los trabajadores en decisiones críticas empresariales.

Ser capaz de aprender y tener oportunidades de desarrollo en un trabajo también aumenta la empleabilidad general. La empleabilidad es un concepto clave en la estrategia de Lisboa actual así como un elemento vital del 'modelo de flexiseguridad'. Depende de un trabajador que continuamente actualiza

habilidades, tanto para progresar en el trabajo actual como para conservar la flexibilidad y encontrar otro trabajo. Este proceso, por consiguiente, garantiza una seguridad de empleo mayor.

Nuestro **índice 'trabajo de calidad'** incluye diecinueve características de trabajo relacionadas con autonomía, oportunidades de carrera, seguridad y satisfacción en el trabajo que pensamos reflejan la calidad del trabajo del conocimiento.

Incluye los indicadores siguientes:

- La cantidad de tareas repetitivas y monótonas.
- La resolución de problemas imprevistos.
- La oportunidad de 'hacer lo que hace mejor' en el trabajo y 'el sentimiento de trabajo bien hecho'.
- La capacidad de 'aplicar sus ideas en el trabajo'.
- El sentimiento de hacer 'trabajo útil', si los trabajadores encuentran su trabajo intelectualmente estimulante y si las obligaciones del trabajo coinciden con las habilidades de los trabajadores.
- La formación pagada por el empresario, oportunidades de desarrollo de carrera, oportunidades de aprender y crecer, sueldo justo y si los trabajadores piensan que es probable que pierdan su trabajo en los próximos seis meses.
- La oportunidad de trabajar en tareas complejas, capacidad de aprender nuevas cosas, también el control sobre el orden de tareas, métodos y ritmo de trabajo.

En resumen Escandinava y los Países Bajos marcan el nivel más alto en nuestro índice, con un resultado de 14.53 sobre 19, seguidos por el Reino Unido e Irlanda con 13.85 y casi empatados los países continentales con 13.48. Los países del Este consiguen un 13.05 y el sur de Europa va detrás con 12.76. Hay un salto significativo entre el sur de Europa y los países nórdicos más los Países Bajos.

Los trabajadores del conocimiento europeos (en Escandinava y los Países Bajos más que en otros países) generalmente sienten que están haciendo un trabajo útil, que resuelven problemas y están más bien satisfechos en sus trabajos. Sin embargo, casi la mitad de todos los trabajadores del conocimiento en Europa no tienen oportunidades de desarrollo de carrera o no creen que sus obligaciones de trabajo se correspondan con su conjunto de habilidades. Sólo la mitad de ellos creen que están bien pagados por lo que hacen.

En resumidas cuentas, hoy es más importante cómo trabajamos, es decir, cómo utilizamos las nuevas tecnologías, aplicamos habilidades y transformamos procesos. La economía del conocimiento consiste en realizar un trabajo 'de una manera más inteligente'. Mientras antes la sociedad industrial se beneficiaba de la estabilidad de la mano de obra proporcionada por el

modelo Continental clásico, ahora hay una necesidad de proporcionar los cambios y flexibilidad requeridos por las sociedades de hoy .

Tanto el modelo anglosajón como el nórdico ofrecen más flexibilidad de mercado laboral pero lo logran de maneras muy diferentes. Un rasgo importante del modelo nórdico es, por supuesto, su política activa de mercado laboral. En vez de proporcionar una compensación pasiva al desempleo, proporcionan servicios que ayudan al parado a desarrollar sus habilidades y a buscar un trabajo activamente. Otro elemento central de esta política activa de mercado laboral es el énfasis en la actualización continua de habilidades y competencias.

El modelo de 'flexiseguridad' danés facilita la transición entre desempleo y empleo o trabajos diferentes al permitir a sus trabajadores más flexibilidad con respecto a sus habilidades. Aparte de flexibilidad externa en el mercado laboral, el modelo también ofrece flexibilidad interna. Esta flexibilidad denominada "funcional" permite a los trabajadores adquirir nuevas habilidades.

El modelo social del sur o mediterráneo no consigue desarrollar y sacar el mayor partido del potencial de los trabajadores del conocimiento. En primer lugar, las tasas de participación bajas indican una utilización pobre del capital humano. En segundo lugar, la falta de formación, combinada con la rigidez de mercado laboral y su segregación, no impulsan la flexibilidad ni externa ni interna de la fuerza laboral, obstaculizando el despliegue de habilidades así como la adquisición de nuevas. En tercer lugar, concentrando sus transferencias sociales en las pensiones de jubilación, dejan poco margen para invertir en su población en edad laboral.

Como hemos visto, el concepto de 'flexiseguridad' se refiere a una noción basada en el modelo de estado de bienestar danés que con éxito combina flexibilidad en el mercado laboral con seguridad para el trabajador, ayudando eficazmente a los trabajadores en las transiciones de un trabajo a otro en lugar de proteger sus trabajos actuales. Los subsidios de desempleo son altos pero se combinan con políticas activas de mercado laboral y un incentivo fuerte al trabajo.

La 'flexiseguridad' ha sido identificada por la Comisión europea como un marco básico para encarar los cambios. En efecto, una creciente integración económica global, el reto demográfico de una sociedad envejecida y la feminización creciente de la mano de obra son vistos como algunas de las fuerzas detrás del concepto de 'flexiseguridad'.

Ciertas percepciones alrededor de los trabajos en la economía del conocimiento, como la duración más corta en un trabajo o unos acuerdos laborales inusuales, no han resultado ciertas. Como hemos visto, el trabajador del conocimiento medio está tranquilo con un contrato permanente, trabaja las horas regulares y se queda en el mismo trabajo aproximadamente doce años. Lo que sí es cierto es **que la forma en que trabajamos** ha cambiado.