

¿La sociedad del conocimiento como solución a los bajos salarios?

Por Vicenç Navarro

Publicado en la revista: Temas para el debate. Enero 2008. Número 158.

Los supuestos erróneos de la sociedad del conocimiento

Durante muchos años, y muy en particular desde el tratado de Lisboa del 2000 en el que los países miembros de la Unión Europea (UE) se comprometieron a sobrepasar el nivel de eficiencia y competitividad de la economía estadounidense para el año 2010, se ha establecido como objetivo de tales países el desarrollar las sociedades del conocimiento, es decir, sociedades en que la mayoría de la fuerza laboral sea altamente cualificada, enfatizando la educación como la medida más eficaz para aumentar la productividad y con ella los salarios de la fuerza laboral. Uno de los mayores promotores de esta estrategia ha sido el pensador de la Tercera Via, Anthony Giddens, que ha escrito extensamente sobre tal estrategia dentro de un marco de estímulo y apoyo a la globalización económica, mediante la desregularización de los mercados de capitales y del trabajo a nivel global. Las sociedades del conocimiento permitirán – según Giddens - a los países desarrollados competir exitosamente con los países subdesarrollados en bases a la calidad de los productos en lugar del precio del trabajo, es decir, los salarios. En tal estrategia se asume que, puesto que los países europeos no pueden competir con los salarios bajos de los países como China e India, la alternativa es que la competitividad se base en el alto valor añadido de una fuerza laboral de elevada cualificación, centrándose en la producción de productos y servicios que requieren para su producción un nivel alto de cualificación, especialización y educación. Tal estrategia intenta así justificar su promoción de la globalización y libre comercio como medidas de progreso económico y social, protegiendo a los sectores más vulnerables y con salarios más bajos de los países desarrollados mediante la inversión en capital humano, transformando al trabajador poco cualificado en uno de mayor cualificación lo cual garantizará

–según Anthony Giddens y otros autores afines a su pensamiento- una mejor remuneración.

Respondiendo a esta estrategia, varios países, han dado gran énfasis en reforzar su sistema educativo (desde la escuela primaria y secundaria a la terciaria incluyendo educación universitaria y formación profesional), haciéndolo más relevante a las necesidades del mercado laboral, estimulando una relación más estrecha entre el mundo académico (sea del nivel que sea) y el mundo empresarial. Es importante subrayar que estas propuestas de aumentar el capital humano se proponen dentro de un contexto de favorecer la globalización, estimulando la movilidad de capital y del mundo del trabajo a nivel internacional, a través de políticas públicas que desregulan tal movilidad y tales mercados.

Pero centrémonos ahora en la primera parte de esta estrategia, en la que estimula la inversión en capital humano, el término que se utiliza en el lenguaje económico para definir la inversión en mayor educación y mayor cualificación. A primera vista, tal estrategia de aumentar el nivel de educación a fin de aumentar los salarios parece lógica lo cual explica, en parte, su amplia aceptación en círculos políticos, empresariales, financieros y mediáticos. Pero un análisis más profundo de estas propuestas de mejorar los salarios a base de aumentar la educación muestra que están basadas en supuestos erróneos que determinan políticas públicas claramente insuficientes cuando no equivocadas. Y uno de los más llamativos es el supuesto de que responsabiliza al trabajador y al nivel de conocimiento y educación que él o ella haya adquirido del nivel de su salario. Asume así que el nivel de los salarios depende primordialmente del nivel de educación de la fuerza laboral. Según esta estrategia si un trabajador recibe un salario bajo, la solución es que estudie más para alcanzar un mayor conocimiento lo cual, al aumentar su productividad, determinará un mejor salario. Esta estrategia se basa en la mera observación que personas con mayor educación tienen mejores salarios que personas con menor educación. Pero, lo que se ignora en esta estrategia es que de esta observación no puede deducirse – como siempre se hace – de que automáticamente vayamos a encontrar que a mayor conocimiento exista mayor productividad, o que a mayor

productividad encontraremos mayor salario. Lawrence Mishell y Richard Rothstein del Economic Policy Institute de Washington, EEUU, han documentado, por ejemplo, que no existe en EEUU una relación clara entre productividad y salarios. La productividad en aquel país ha estado aumentando un 10,4% por año durante el período 2000-2006 mientras que los salarios han descendido durante este período. Sólo el 10% de renta superior han visto sus ingresos incrementados substancialmente, incremento que poco tiene que ver con un inexistente crecimiento de sus cualificaciones.

Es más, los trabajos destruidos en EEUU incluyen tanto trabajos cualificados como no cualificados, siendo el nivel de educación y cualificación de una persona una variable que tiene escasa capacidad de predicción para averiguar la posible destrucción de su puesto de trabajo como consecuencia de su desplazamiento a otros países. En realidad, uno de los sectores productivos de EEUU que se han desplazado a China ha sido la industria electrónica de alta cualificación. Es más, el nivel de desarrollo tecnológico está altamente desarrollado en China y en otros países. No es sólo la industria textil sino también la industria electrónica la que se ha desplazado a China e India. Como bien señalan Mishell y Rothstein, la educación es necesaria como condición para el desarrollo de la población, y como tal contribuye al desarrollo económico. De ahí que aquellas formas de mejoramiento del sistema educativo sean medidas positivas en sí para aumentar la calidad de vida de la ciudadanía así como para contribuir al desarrollo humano y económico del país. Pero de la observación de que personas con formación universitaria tengan salarios superiores a las personas que tienen educación primaria no puede concluirse que la solución a los bajos salarios es que todos tengan formación universitaria. Este supuesto ha llevado a la sobreespecialización de las personas que en realidad hacen tareas para las cuales están sobreeducadas contribuyendo a una gran frustración. Los datos publicados en EEUU (ver Worker Skills and Job Requirements. Is there a mismatch, de Michael J. Handel) muestran lo generalizada que está esta situación en el mercado laboral estadounidense. Una situación semejante ocurre en España. Nos encontramos en España que junto a grandes sectores de la población laboral con muy pocas cualificaciones

y bajo nivel de educación tenemos también otros sectores de personal excesivamente cualificado para el trabajo que realizan.

Las insuficiencias de tal estrategia

De estas observaciones se deducen varios hechos. Uno de ellos es que el nivel de los salarios depende, no sólo del nivel de educación y del nivel de productividad de los trabajadores sino también de su fuerza política, incluyendo la fuerza de los sindicatos, entre otros factores. En este sentido es sorprendente, cuando no incoherente, cuando Giddens responsabiliza a los sindicatos por el alto nivel de desempleo (que condiciona en gran manera el nivel salarial) existente en Alemania, Francia, España e Italia (ver páginas 31-38 de su último libro *Europe in the Global Age*) atribuyendo tal desempleo a unas supuestas rigideces de sus mercados laborales, consecuencia de lo que él define como excesivo poder sindical en estos países. Como he indicado en otros escritos y elaboraré más adelante en este artículo, el elevado desempleo en la Unión Europea tiene poco que ver con la regulación de los mercados de trabajo (que se han ido desregulando durante el periodo de crecimiento del desempleo) y mucho que ver con las políticas macroeconómicas llevadas a cabo por los gobiernos europeos de la UE (tales como la política monetaria del Banco Central Europeo y las políticas de austeridad del gasto público exigidas por el Pacto de Estabilidad) siguiendo las normativas vigentes en tal comunidad europea.

Otra derivación de los hechos comentados es que no es suficiente aumentar el nivel de educación de la población, incluyendo el de los trabajadores, para aumentar los salarios. Se necesita también aumentar las cualificaciones de los puestos de trabajo. Y es ahí donde la estrategia de Lisboa y de la sociedad del conocimiento también fracasa, fracaso que es muy acentuado en España y en otros países del sur de Europa. La renuncia de estos países a tener un mayor intervencionismo gubernamental en el espacio económico, deja al propio mundo empresarial la definición de las cualificaciones de los puestos de trabajo, cualificaciones que el mundo empresarial mantiene lo más bajos

posibles, consecuencia de la enorme demanda de trabajo por parte de gran número de personas que desean y necesitan trabajo, demanda de trabajo a la cual contribuye el gran incremento de la inmigración. Cuando el vinicultor de Tarragona tiene 20 candidatos para cada puestos de trabajo, no tiene ningún estímulo para aumentar las cualificaciones del trabajador en la vendimia. Pero si hubiera un salario mínimo mucho más alto del existente (representando el 60% del salario medio, por ejemplo) y unas condiciones de trabajo refrendadas por un convenio colectivo mucho más exigente del actual, el empresario redefiniría el puesto de trabajo requiriendo mayor productividad. Es más, si hubiera una regulación en la relación capital-trabajo en la distribución de la renta derivada del aumento de la productividad, los beneficios serían más moderados y los salarios más altos, tal como ocurre en los países nórdicos de tradición socialdemócrata como Suecia y Noruega donde los sindicatos son fuertes, las izquierdas son poderosas y la eficiencia económica es muy alta.

El falso énfasis en la globalización

El mantenimiento del pensamiento neoliberal dentro del pensamiento de Anthony Giddens y otros autores de la Tercera Vía explica su insensibilidad hacia la necesidad de un mayor intervencionismo público en la esfera económica (que está detrás del éxito de la experiencia escandinava). Es más, su énfasis y promoción del libre comercio y de la globalización como medida estimulante del desarrollo económico (y, por lo tanto, del mejoramiento de los salarios) ignora un hecho fundamental; la mayoría de puestos de trabajo hoy en Europa (y en España) no corren el riesgo de dejar el país. Esta observación es también relevante para los autores próximos al movimiento antiglobalización que asumen que la globalización es la mayor causa del descenso de los salarios. Tenemos que ser conscientes de que la mayoría de los puestos de trabajo en nuestras sociedades desarrolladas no son trabajos exportables. Solo una minoría lo es. Ni que decir tiene que para esta minoría la globalización y el outsourcing (movimiento de los puestos de trabajo a otro país) puede ser devastador. Pero, insisto, la mayoría de puestos de trabajo hoy en cualquier país, incluyendo España, no son exportables. Ni que decir tiene que el cálculo

del porcentaje de puestos de trabajo que no pueden ser exportados a otros países es complejo. En EEUU las cifras citadas varían de un 6% a un 29%. No existe consenso en como definir un puesto de trabajo como exportable. Pero si que hay bastante acuerdo de (1) que la mayoría de puestos de trabajo no son exportables; (2) que los exportables incluyen tanto trabajo cualificado como no cualificados; (3) que los salarios están bajando tanto en los exportables como en los no exportables, mostrando que la disminución de salarios en el sector exportable influye también en la bajada de los salarios en los puestos de trabajo no exportables y (4) que el mundo empresarial está utilizando el argumento de la globalización para presionar los salarios a la baja en todos los sectores de la economía. En este aspecto, las voces de izquierda que están centrándose en la globalización como la mayor causa del deterioro de las condiciones de trabajo y bajada de salarios –autores como Susan George– están inconscientemente reforzando el mensaje de que la bajada de salarios se debe a la globalización, ocultando con este argumento, el hecho de que la bajada de los salarios se debe primordialmente a la relación de poder de clase dentro de cada país, habiéndose experimentado un enorme reforzamiento del mundo empresarial (cuyos beneficios ha crecido en tasas sin precedente) a costa del mundo del trabajo, creándose un conflicto (que solía llamarse lucha de clases) que tiene lugar y se desarrolla primordialmente dentro de cada estado. En EEUU (y un tanto parecido ocurre en España) los 15 puestos de trabajo con menores salarios (que incluyen el 15% de todos los puestos de trabajo) son trabajadores en las cocinas y en los restaurantes, el personal de limpieza, el personal de lo que en España se llaman guarderías, los vigilantes de edificios y de aparcamientos, los trabajadores de servicios domésticos y asistentes de enfermería y enseñanza. Ninguno de estos puestos de trabajo son exportables y todos ellos tienen los salarios más bajos existentes en el mercado de trabajo. La globalización tiene muy poco que ver con que estos salarios sean tan bajos.

En este contexto, el énfasis en la educación como la solución a los trabajos de bajos salarios, es extraordinariamente limitado, pues, como he indicado anteriormente, el nivel de los salarios no depende primordialmente del nivel de educación. Aumentar la educación no es ni una protección para la exportación

de puestos de trabajo (que incluye puestos de trabajo altamente cualificados) ni una garantía de que aumentarán sus salarios. Que ello ocurra depende de la existencia de políticas públicas que regulen el mercado de trabajo y redistribuyan la plusvalía creada por el trabajo, a través de mejorar los salarios, incluyendo el salario social (es decir no sólo el salario, sino también los beneficios sociales del trabajador y de las clases populares), aumentando el gasto público social que crea seguridad entre la fuerza laboral, estimulada por una política fiscal que grave los beneficios empresariales, políticas que quedan olvidadas en la estrategia de la sociedad del conocimiento. Las intervenciones públicas debieran incidir en la regulación de los mercados de trabajo, aumentando las cualificaciones requeridas de los puestos de trabajo y no sólo de los trabajadores. Dejar las cualificaciones del puesto de trabajo al mundo empresarial es un error que responde al gran poder de este mundo frente a los sindicatos. Una persona que cuida a ancianos o a niños en Finlandia es una diplomada universitaria. En España tal persona no requiere ninguna formación y tiene salarios muy bajos. Paradójicamente en España se necesita más cualificaciones para trabajar en un parque zoológico cuidando animales que para trabajar en una empresa pública o privada que cuide a niños o a ancianos. La mayoría del personal que trabaja en los centros que se llaman en España “guarderías de niños” (el término en sí ya define la función de tales centros, es decir, el aparcamiento de niños) o en los servicios domiciliarios de atención a personas con discapacidades no tiene ninguna cualificación. En los países escandinavos de tradición socialdemócrata, los trabajadores de lo que son y se llaman escuelas de infancia y los trabajadores de los servicios domiciliarios son personal cualificado y bien remunerados. Es interesante subrayar que una de las primeras medidas tomadas por el nuevo gobierno conservador liberal en Suecia ha sido precisamente el de intentar establecer un sector de bajos salarios en tales servicios, desregulando estos sectores, medidas que se han mostrado ser altamente impopulares, pues tal desregulación ha implicado una pérdida de calidad de los servicios.

Repito pues que en España, los bajos salarios de la gran mayoría de la clase trabajadora y clases medias tienen poco que ver con la globalización. Los bajos salarios se deben al enorme poder del mundo empresarial y escaso poder

sindical, poco respaldado por el poder político, incluso cuando las izquierdas gobiernan. Como he indicado antes, los bajos salarios en España no pueden atribuirse a la globalización pues no es posible exportar a otros países gran número de servicios que representan ya la mayoría de empleo en España. En estos sectores los salarios son bajos por la desregulación de estos sectores y por la gran abundancia de trabajadores, muchos de ellos inmigrantes, que no tienen otra alternativa que aceptar aquellos trabajos poco pagados. Los salarios bajos tienen que ver con muchos otros factores distintos a la educación o a la globalización que no son consideradas en esta estrategia de la sociedad del conocimiento. Una estrategia mejor es la de regular con mayor exigencia el mercado de trabajo, imposibilitando el establecimiento de puestos de trabajo de bajos salarios, redefiniendo las cualificaciones necesarias para los puestos de trabajo, y ayudando al trabajador a adquirir las cualificaciones necesarias para trabajar en tales puestos, ayuda que implica no sólo educación sino también apoyo personal y familiar (desde vivienda a escuelas de infancia para sus hijos) cuando esta adaptación requiera un desplazamiento. Centrarse sólo en educación dejando al mercado (es decir, el mundo empresarial) este apoyo es cargar toda la responsabilidad al trabajador.

Una última observación. La globalización de los servicios

Ni que decir tiene que tales políticas intervencionistas se opondrán por los pensadores liberales como Giddens que prefieren que sea el mercado (que quiere decir el mundo empresarial) el que determine tales cualificaciones. Así Giddens cree que debe facilitarse la movilidad de servicios entre los países favoreciendo incluso la fórmula de “país de origen” (según la cual una empresa de la construcción polaca, por ejemplo, que trabajara en España, pagaría a sus trabajadores los salarios vigentes en Polonia y no en España). Tal propuesta fue eliminada por el Parlamento Europeo del borrador de la propuesta de liberalización de servicios. Giddens sorprendentemente apoya tal propuesta y niega que tal cláusula hubiera tenido impacto, por ejemplo, en los salarios de los trabajadores de la construcción en España pues asume que la calidad de los españoles sería superior y por lo tanto el mundo empresarial escogería las

empresas españolas. Los datos sin embargo, cuestionan tal supuesto. Incluso sin la cláusula susodicha, en España, los salarios son más bajos en aquellos sectores, como la construcción donde hay un mayor número de inmigrantes. Si se permite a los empresarios pagar a estos inmigrantes los salarios de los países de donde procedan, su impacto sería incluso mucho mayor.

La solución pasa por seguir políticas que Giddens ni considera o considera erróneas (sin mostrar evidencia que apoye tal crítica) tal como regular los mercados de trabajo, impidiendo salarios bajos, regular las cualificaciones de los puestos de trabajo, y facilitar la creación de empleo a través de políticas macroeconómicas encaminadas al establecimiento de pleno empleo, con políticas públicas expansivas, apoyadas por políticas fiscales progresistas, todas ellas políticas ignoradas, cuando no opuestas, por Giddens y sus aliados en el movimiento liberal.