

La Cuestión Universitaria

Boletín Electrónico de la Cátedra UNESCO de Gestión y
Política Universitaria – Universidad Politécnica de Madrid

“Horizontes en la política científica y movilidad de investigadores”

Junio 2008 – nº 4

Dificultades que afrontan los investigadores europeos ante la movilidad en el empleo



JAVIER QUESADA [\(1\)](#)

Catedrático

**Universitat de València
Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)
Fundación Premios Rey Jaime I**

1.- Introducción

Una de las principales debilidades del Espacio Europeo de Investigación (EEI), actualmente en construcción, es la todavía baja movilidad de sus investigadores. Especialmente si se la compara con la de los Estados Unidos, un espacio de investigación cuyo grado de integración desea para sí la Unión Europea (UE). Los objetivos de la Agenda de Lisboa de convertir a la economía europea en el área más avanzada del planeta dependen en buena medida de explotar las ventajas de eficiencia que se derivan de la movilidad de sus profesionales más formados y especializados como son los investigadores y de su capacidad de atraer a los mejores científicos del planeta.

Efectivamente, la movilidad interna y externa de los científicos constituye un indicador del grado en el que la UE puede considerarse un mismo mercado laboral sin segmentaciones nacionales. La construcción del Mercado Único Europeo se consiguió hace tres lustros, aunque es cierto que fundamentalmente se realizó en términos de la libre circulación de capitales y de mercancías y que todavía hoy el trabajo y los servicios no han conseguido un grado similar de integración. Son precisamente estos dos últimos elementos los que afectan directamente a la movilidad de los investigadores y a la de la actividad que realizan, los servicios avanzados de alto componente tecnológico.

Al igual que en el resto de actividades productivas, la dimensión del mercado de la Investigación y el Desarrollo Tecnológico (I+D) constituye un instrumento estratégico para la adquisición de tamaño de las unidades de producción y con ésta conseguir la explotación de las economías de escala y de especialización. Facilitar la movilidad de los investigadores en el EEI debería tener efectos similares –a su escala– a los que produjo la liberalización del movimiento de los bienes y servicios y de los principales factores productivos (trabajo, capital y tecnología) en el comercio internacional. Y si la globalización económica ha sido el resultado de la rápida desaparición de las barreras al comercio internacional de factores y productos, en el mercado de la I+D europea deberíamos observar una presencia creciente de investigadores e

instituciones no europeas. Recíprocamente, algunas instituciones europeas de prestigio podrían aumentar su presencia en terceros países aunque la naturaleza pública de la I+D (y su financiación) contribuye a que los mercados tengan una naturaleza más nacional que internacional.

Dentro del objetivo de construcción e integración creciente del EEI el fomento de la movilidad se convierte en uno de los principales instrumentos para su consecución. El presente artículo analiza en la primera parte algunos datos sobre el empleo de doctores en España. La segunda se centra en los obstáculos legales, administrativos y económicos que frenan la integración de los mercados laborales nacionales. En particular, los permisos de entrada y residencia, el sistema de la seguridad social, el tratamiento de la imposición fiscal y la naturaleza de la contratación laboral. Finalmente, se ofrecen unas conclusiones y unas posibles vías de solución para la mejora de la movilidad.

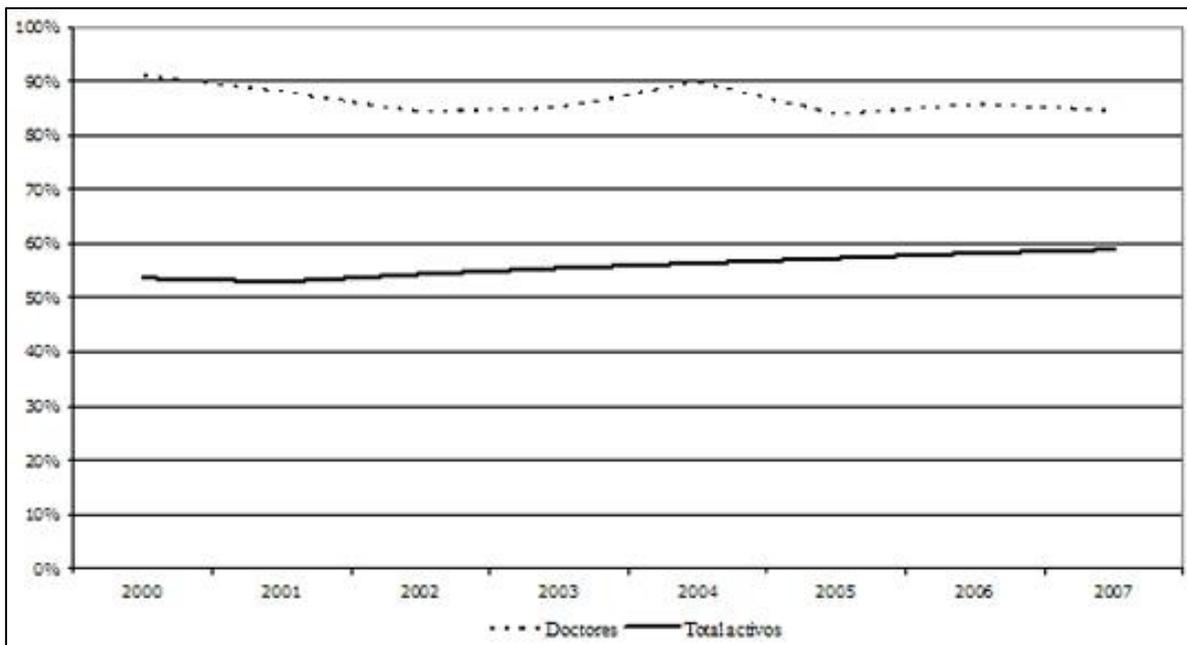
2.- La contratación de investigadores en España

Previamente a la consideración de si los investigadores europeos tienen alta o baja movilidad resulta de interés conocer en qué medida los doctores españoles desean trabajar y hasta qué punto lo consiguen. La Encuesta de Población Activa (EPA) no distingue el empleo de los investigadores aunque sí ofrece información sobre el porcentaje de ocupación y de desempleo de los doctores. La figura 1 muestra la tasa de actividad de los doctores frente al conjunto de la población activa en España. Mientras que el 58,9% de la población en edad de trabajar se declara activa, este porcentaje sube más de 25 puntos porcentuales hasta alcanzar el 84,7% si su formación es de tercer ciclo. Se podría decir que los doctores son mucho más activos que la media de la población, que tienen una mayor intención de trabajar y que, potencialmente, podrían tener una mayor disposición a moverse. Si se han formado durante tan largo tiempo es porque tienen deseo de trabajar.

La figura 2 muestra que la tasa de actividad es muy similar por Comunidades Autónomas. Tan sólo el País Vasco muestra una tasa de actividad ligeramente inferior al 80% de la población activa.

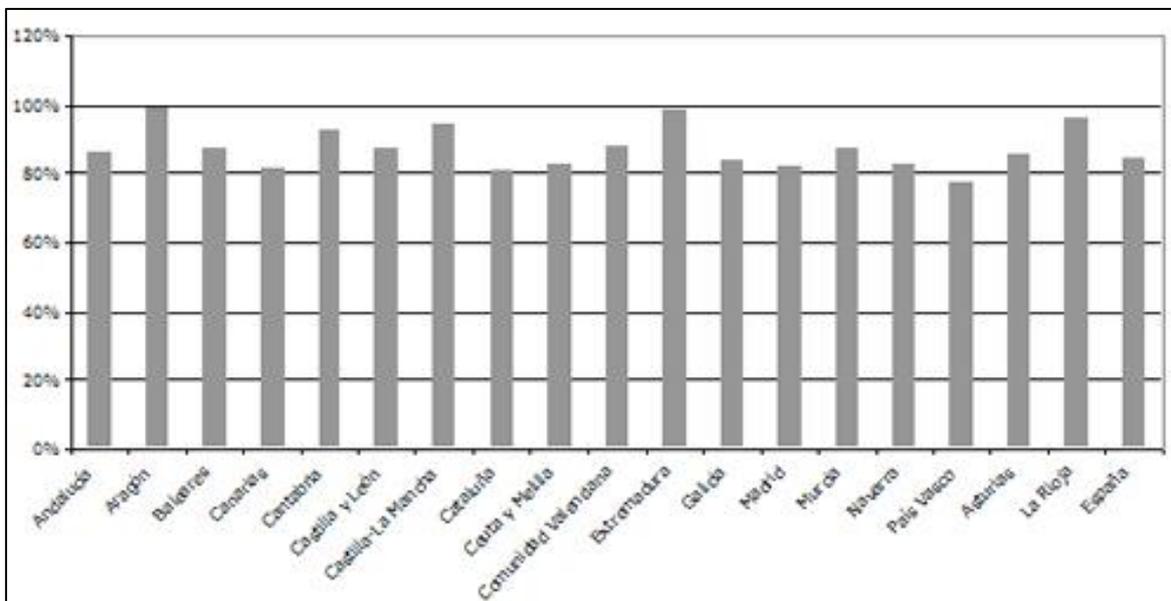
La tasa de paro de los doctores (Figura 3) también aparece muy por debajo de la tasa del conjunto de la población, no inferior a 5 puntos porcentuales y que llega incluso a 9 en momentos de debilidad del empleo. Los doctores se emplean más y en épocas de paro no sufren igualmente que el conjunto de la población el aumento del desempleo.

Figura 1. Tasa de actividad: activos/población total, España 2007.



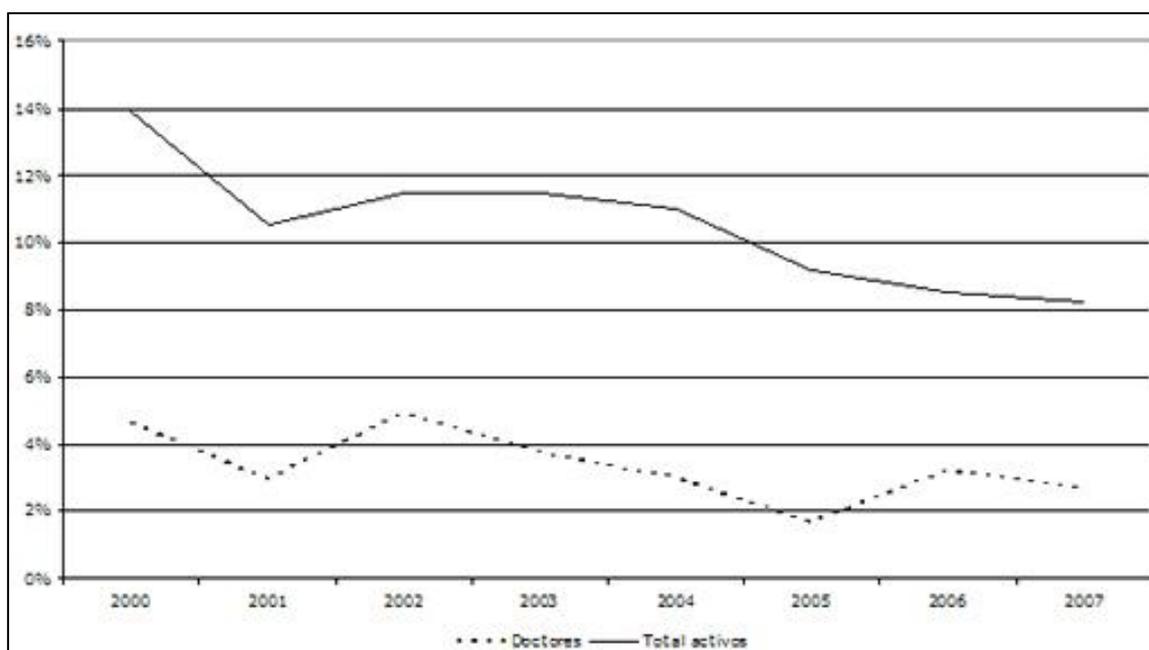
Fuente: INE

Figura 2. Tasa de actividad: activos/población total, CCAA y España 2007.



Fuente: INE

Figura 3. Evolución de la tasa de paro en España



Fuente: INE

La OCDE ofrece información sobre la presencia de los investigadores en la ocupación europea que se recoge en el cuadro 1. Los investigadores representan un 5,8 por mil en España, ligeramente por debajo de la media de la UE-25 situada en el 6,25 y muy por debajo de la media estadounidense del 9,6 y de Japón del 11 por mil.

Tabla 1. Investigadores por cada mil ocupados, 2006.

UE-25	6,25
EEUU*	9,63
JAPÓN	11,05
ESPAÑA	5,79
* 2005	

Fuente: OCDE

La relevancia del sistema europeo de ciencia y tecnología depende en buena medida del grado de formación universitaria entre la población así como de la presencia de vocaciones científico técnicas entre los universitarios europeos, más capaces de mejorar el aprovechamiento de los avances de la ciencia y la tecnología. El cuadro 2 ofrece una información que sitúa a España ligeramente por debajo de la media de la UE en cuanto al porcentaje de graduados en ciencias e ingeniería y por encima de la media europea en el porcentaje de universitarios.

Tabla 2. Proporción de graduados en ciencia y tecnología (2005) en comparación con la universitaria (2006).

	% Graduados ciencias e ingeniería 2005 % Población universitaria 2006	% Población universitaria 2006
UE	12,9	23
ITALIA	9,7	12,9
ESPAÑA	11,8	29,9
FRANCIA	22,5	25,5
EEUU	10,6	39*
JAPÓN	13,7	40

* 2005

Fuente: OCDE.

3.- Obstáculos a la movilidad de los investigadores en Europa

La Comisión Europea creó un grupo de expertos de alto nivel para analizar los principales obstáculos a la movilidad y proponer posibles soluciones a los mismos (Comisión Europea 2002, 2003 y 2006). En las sucesivas publicaciones se analizan los obstáculos legales y administrativos, sociales, económicos y culturales y, por último, los que afectan a la continuidad de las carreras investigadoras o académicas. Sin duda alguna, cualquier tipo de obstáculos condicionan la movilidad y sobre todos ellos se debe actuar simultáneamente.

a. Características generales

Desde el punto de vista laboral, la menor movilidad de los investigadores europeos en comparación con la de sus homónimos estadounidenses es, en buena medida, reflejo del mismo fenómeno respecto de la economía en su conjunto. Algunas de las características que diferencian los sistemas de contratación laboral y que afectan a la movilidad se enuncian a continuación:

- El mercado de trabajo en los Estados Unidos es más flexible y permite adaptarse mejor a las necesidades de ambas partes contratantes. En EEUU predomina más la contratación individual y pesa menos la negociación colectiva, se utiliza en mayor medida la diferenciación salarial y las características complementarias al salario o las condiciones laborales (seguro médico, aportaciones a planes de pensiones de la empresa, carga de trabajo, años sabáticos, compatibilidades, aportaciones económicas a las líneas de investigación, presupuestos individualizados, entre otros).
- En general, la economía estadounidense es más competitiva porque está mucho más integrada interiormente de lo que pueda estar la UE, utiliza más los mercados para

asignar los recursos y reserva al Estado un menor papel en la economía y en la provisión de bienes públicos y de protección social.

- Aunque el grado de apertura de los Estados Unidos al resto del mundo sea inferior al europeo, su mercado de ciencia y tecnología sí es más abierto a la captación de investigadores de excelencia procedentes de cualquier lugar del mundo, basado en la competencia profesional.
- El idioma único facilita también los movimientos internos y externos ya que es la primera lengua internacional que facilita la movilidad.
- Por último, se dice que la moderna cultura estadounidense es resultado de un crisol en el que se funden diferentes culturas itinerantes que han recalado en el continente, acompañando a la fuerte inmigración que lleva todos los años a muchas personas a intentar alcanzar sus sueños en los EEUU. La movilidad es consustancial al sistema norteamericano.

b. Funcionarios o laborales

La naturaleza funcionarial predominante en el conjunto de Europa dificulta también la movilidad de los investigadores porque representa un coste de oportunidad muy elevado para abandonar temporal o permanentemente un puesto de trabajo. La contratación temporal de los investigadores en los Estados Unidos les obliga y habitúa a moverse entre diferentes instituciones y regiones hasta que encuentran ofertas de consolidación en las trayectorias de consolidación conocidas como tenure tracks. El acceso a las posiciones permanentes en Europa es muy distinto y no se basa en la movilidad geográfica, sectorial o funcional. No obstante, algunos países europeos como Austria han iniciado un cambio hacia la “laboralización” de los funcionarios para tratar de recuperar los incentivos a la mejora de la eficiencia y la excelencia. El contrato laboral introduce la posibilidad de despedir al trabajador –al coste que establezca la legislación y el propio contrato– lo que reduce el riesgo para la entidad contratante y fomenta, en un principio, la oferta de puestos de trabajo. La flexibilidad que introduce la contratación laboral es fundamental en tiempos de cambio en los que los centros de investigación tienen que reorientar sus prioridades. Es evidente que la contratación laboral no está reñida con la estabilidad –aconsejable desde todos los puntos de vista– que puede lograrse mediante la contratación indefinida. El abuso de la temporalidad en los contratos para dotar de flexibilidad a las instituciones y las administraciones públicas introduce una evidente ineficiencia.

El régimen de remuneración y de incompatibilidades constituye también un elemento fundamental que condiciona todo tipo de movilidad de los investigadores. Un régimen liberal facilita la adaptación a las condiciones particulares de las personas, mientras que un sistema rígido no garantiza tal adaptación y reduce el grado de movilidad. Igualmente carece de sentido ganar un mismo sueldo en dos ciudades con niveles de vida muy distintos.

La movilidad de los investigadores depende también de la etapa profesional en la que se encuentren, siendo más elevada al inicio en los primeros años de formación doctoral y post-doctoral que una vez se ha desarrollado una línea de investigación propia y un equipo de trabajo en torno a la misma. En consecuencia, las medidas de apoyo a la movilidad deberán también ser distintas en función de esta consideración.

c. La movilidad de las personas dependientes

Pero sobre la movilidad de los investigadores europeos influye también la de las terceras personas dependientes, como son el cónyuge y los hijos. De hecho, el elevado coste en el que

incurren los familiares de los investigadores –interrupción de sus propias carreras profesionales, adaptación a un nuevo idioma y cultura, integración en un nuevo sistema educativo, entre otros– constituye una de las principales barreras a la movilidad.

La primera de las condiciones para conseguir mejorar la movilidad de las terceras personas es facilitar los permisos de entrada y residencia, automatizando los visados y las autorizaciones para residir y trabajar, sin condicionarlas a decisiones posteriores que aumentan la incertidumbre y reducen la disposición a cambiar de lugar de trabajo. Recientemente se ha aprobado en la UE una directiva que mejora la normativa para los investigadores y que deberá ser transpuesta en cada uno de los Estados Miembro.

Las condiciones del mercado laboral en el país de origen así como de destino son elementos fundamentales que influyen en la decisión de responder o no a una oferta de trabajo en el mercado internacional. La visa científica junto con la exención de permiso de trabajo para las personas vinculadas, el acortamiento en los plazos de respuesta a las peticiones y las condiciones especiales para los estudiantes de doctorado constituyen medidas que van en la buena dirección.

d. El régimen de la Seguridad Social y los impuestos

Un aspecto de la contratación laboral que dificulta la movilidad de los investigadores europeos es la heterogeneidad de los sistemas de la seguridad social en los diferentes países. Podría suceder que un investigador –o su cónyuge– cotizara en un país pero no pudiera recibir las correspondientes contraprestaciones en otro al cambiar de residencia. La existencia de periodos mínimos para generar derechos pasivos en el sistema o para poder salir del mismo llevándoselos a otro país, condiciona en gran medida la decisión de aceptar una oferta de trabajo. Hasta el momento, los acuerdos bilaterales de coordinación entre países permiten eliminar este obstáculo a la movilidad, aunque a la larga, para estos efectos, sería deseable un sistema compartido por todos los Estados Miembro y limitar los acuerdos a las relaciones con terceros países.

No sólo tiene importancia el régimen de las pensiones de jubilación. El tratamiento de las prestaciones del resto de contingencias –incapacidad, invalidez, accidentes laborales, familiares, minusvalías, enfermedad laboral, desempleo, seguro de enfermedad (maternidad), etc., – tiene igualmente importancia a la hora de estar dispuesto a moverse de un país a otro. El seguro médico, por ejemplo, se basa en algunos países en la residencia, en otros depende del empleo y en otros no existe provisión pública gratuita más que en caso de necesidad económica manifiesta.

Con la imposición fiscal sucede algo parecido a lo que se ha mencionado anteriormente sobre la seguridad social. La armonización fiscal en Europa no ha llegado a la completa uniformidad que evitaría un impacto sobre la movilidad laboral. La mayoría de países tiene acuerdos bilaterales que evitan la doble imposición, de modo que si una persona percibe rentas generadas en dos países distintos, si paga impuestos en uno de ellos no tiene obligación de hacerlo en el otro. El tratamiento fiscal de las pensiones, las becas, fellowships o ayudantías, o las diferentes presiones fiscales introducen elementos de distorsión. Sin embargo, con el fin de atraer investigadores, algunos países como Bélgica, Israel, Hungría o Polonia han previsto reducciones o vacaciones fiscales de naturaleza transitoria y Dinamarca ha previsto un tipo único del 25%. Todas estas iniciativas tratan de mejorar el atractivo de un país para que los investigadores extranjeros se decidan a aceptar ofertas de trabajo y mejore así su capacidad científica.

4. Conclusiones

Son muchas las causas que explican la menor movilidad de los investigadores en Europa en comparación con sus homónimos estadounidenses y las distintas condiciones laborales se encuentran entre ellas. El sistema de contratación europeo es generalmente mucho menos flexible que el norteamericano en el sentido de que utiliza menos instrumentos para adaptarse a las necesidades de las instituciones de una parte y de los investigadores y sus familiares de otra.

Las soluciones deberán ser también múltiples. Las mejoras en información como son los servicios que ofrece el portal de movilidad en Internet o la asistencia técnica a los investigadores potenciales que reduce costes y riesgos aparejados con el cambio de empleo y residencia constituyen vías útiles para favorecer la movilidad.

También parece fundamental tratar de reducir los costes que recaen sobre las personas que acompañan al investigador: el acceso al país (visados), al mercado de trabajo (permisos de residencia y de trabajo), al idioma, al sistema educativo (colegios), al sistema sanitario, al sistema de pensiones y de asistencia social (Seguridad Social), condicionan todos ellos la disponibilidad inicial a aceptar un puesto de trabajo en otro país.

En todos estos frentes es preciso mejorar para aumentar la movilidad de los científicos en Europa y construir el EEI. En todo caso, el dinero lo puede casi todo. Si además de abrir las posibilidades de concursar a un puesto de trabajo a cualquier investigador, se mejoran suficientemente los salarios, las ayudas a los traslados y las condiciones laborales de las ofertas de trabajo, se conseguirá que un número mayor de extranjeros participe en ellos y que se intensifique así la competencia y la excelencia del sistema.

Referencias bibliográficas

- COMISIÓN EUROPEA (2001). *Informe final. High Level Expert Group on improving mobility of Researchers*, Comisión Europea.
- COMISIÓN EUROPEA (2002). *New European Labour Markets, Open to All, with Access for All*. Comisión Europea.
- COMISIÓN EUROPEA (2003). *Los investigadores en el Espacio Europeo de Investigación: una profesión con múltiples carreras*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, Comisión Europea.
- COMISIÓN EUROPEA (2006). "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century". *Green Paper*. Comisión Europea.

1. (1)

Javier Quesada es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Valencia y doctor en Economía por la University of Cincinnati (Ohio). Es catedrático de Análisis Económico en la Universidad de Valencia y profesor investigador del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Desarrolla su investigación en el campo de la Economía Financiera y Monetaria.

Ha publicado dos libros en colaboración - "Economía Española 1960-80: Crecimiento y Cambio Estructural" (Blume, 1982); "Dinero y Sistema Bancario: Teoría y Análisis del

Caso Español" (Espasa-Calpe, 1991) - y artículos en Revell, J. (ed.) "The Changing Face of European Banks and Securities Markets" y "The Recent Evolution of the Financial System", en Fair D.E. y Raymond R.J. (eds.): "The Competitiveness of Financial Institutions and Centers in Europe" y en Schuster, L. (ed.): "Banking Cultures of the World", así como en las revistas especializadas, Investigaciones Económicas, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Moneda y Crédito, Applied Economics, European Journal of Operational Research, Journal of International Financial Markets, entre otras. Ha realizado una estancia como visiting scholar en Harvard University.

Entre otros cargos, Quesada ha sido consejero de la Oficina Valenciana para la Sociedad de la Información, del Plan Valenciano de Ciencia y Tecnología y del Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias. También ha sido Director General de Economía de la Conselleria de Economía y Hacienda y Administración Pública (1995-1998), Director General del Instituto Valenciano de Estadística y Subsecretario de la Oficina de Ciencia y Tecnología de la Conselleria de Innovación y Competitividad.