



**Universidad
Politécnica
de Cartagena**

**MERCADO LABORAL Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO: ANÁLISIS EMPÍRICO DE
LA ECONOMÍA DE CHINA**

Jiacheng Wang

Tutor: José Miguel Navarro Azorín

Fecha: Junio 2022

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. LA ECONOMÍA DE CHINA.....	5
III. EL MARCO LEGAL Y LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN CHINA.....	9
IV. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	19
4.1 Indicadores macroeconómicos de China	19
4.3 La demanda de trabajo cualificada y no cualificada	22
4.4 Nivel de empleo en diferentes tipos de empresas que operan en China	26
4.5 Características del desempleo en China	31
4.6 Productividad del trabajo en China	36
V. RESULTADO DEL ANÁLISIS	38
VI. CONCLUSIONES	40
VII. BIBLIOGRAFÍA	42

Índice de tablas:

Tabla 1 Evolución anual PIB China (2010-2018).....	20
Tabla 2 Indicadores de empleo y desempleo en China (1995-2020)	31

Índice de gráficos:

Gráfico 1 Tasa de desempleo en China	21
Gráfico 2 Personas empleadas por tipo de empresa en China (1952- 2019)...	26
Gráfico 3 Composición del empleo, por tipo de empresa, en China.....	28
Gráfico 4 Tasa de desempleo en China (1995-2015).....	33

I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de China presenta un campo de estudio que tiene un atractivo académico y económico. El hecho de que China tenga una gran oferta de mano de obra a bajo costo, representa un elemento fundamental del desarrollo de la economía China en las últimas décadas y seguirá siendo un factor determinante para una mayor competitividad y crecimiento de las empresas chinas frente a sus competidores internacionales.

El país tiene el mayor contingente de trabajadores, el 55% de los cuales vive en áreas rurales, según datos del Banco Mundial (2019). En principio, la gran capacidad de producir trabajadores de China parece ser inagotable, dado que, de sus 1.400 millones de habitantes actuales, aproximadamente 800 millones conforman su fuerza de trabajo económicamente activa. Solo su población empleada en regiones urbanas es mayor que la población total de los Estados Unidos, que es aproximadamente 310 millones.

Las cifras que muestra la economía de China son impresionantes por su magnitud y por su capacidad de sostener un mercado tan amplio.

La mayoría de estos trabajos se ubican en la región costera, ya que el oeste y noroeste del territorio son montañosos y desérticos. Esta región, durante las últimas tres décadas, fue protagonista de un dinamismo económico que expandió la economía china a una tasa promedio de 9,7% anual entre 1980 y 2019 (MA, 2011).

Según datos del Banco Mundial, (2021) el porcentaje de la tasa de empleo en la industria China ha tenido un crecimiento importante desde finales del siglo XX hasta el año 2012 donde alcanzó su cúspide representando un 30% de la fuerza laboral, cifra que al 2019 se redujo a un 27,49% revelando que se ha presentado un cambio importante en este sector y que el mercado laboral de China puede enfrentar un cambio a futuro.

El objetivo general de este proyecto consistirá en analizar los principales indicadores macroeconómicos de China de los últimos cinco años de forma de determinar si existe una relación entre los números arrojados por estas

estadísticas y las políticas públicas y el mercado laboral local. En concreto, consideramos los siguientes objetivos específicos:

- Describir la evolución de la economía de China a lo largo de su historia reciente.
- Conocer el marco legal y la regulación de las relaciones laborales en China
- Explorar las causas y los efectos del desempleo estructural en la era de la globalización
- Examinar la relación entre el comportamiento de las variables del mercado laboral y la senda de crecimiento de la economía china durante los últimos años.

Por tanto, es importante investigar cuáles son las características de la demanda de trabajo en China y la existencia de desempleo en el país y discutir su productividad.

Para lograr estos objetivos, se llevó a cabo una investigación documental basada en literatura especializada y datos secundarios publicados en China. Se priorizó un análisis descriptivo de la relación entre mano de obra calificada y no calificada con la evolución del nivel de empleo en los distintos tipos de empresas que operan en territorio chino, con énfasis en empresas estatales y privadas.

Luego, se discuten las características del desempleo en China y los problemas relacionados con las estadísticas oficiales.

Finalmente, a partir de datos del anuario estadístico del trabajo de China, se realizó un análisis de la productividad laboral del mayor contingente de mano de obra del mundo. Así, se consideró la evolución del crecimiento de la productividad laboral y del personal ocupado, en términos sectoriales, a lo largo de tres décadas. Este contingente sigue siendo el principal protagonista de las altas y persistentes tasas de crecimiento económico chino.

II. LA ECONOMÍA DE CHINA

Durante la década de 1990, bajo Jiang Zemin, el país atrajo un capital extranjero masivo con el advenimiento de la globalización, la liberalización económica y el fin del bloque socialista. Las tasas de crecimiento económico se mantuvieron altas, por encima de un promedio del 10% anual (Shenkar, 2005).

Las exportaciones chinas, principalmente de la provincia de Guangdong, que cubren Guangzhou, Shenzhen y Zhuhai, han abierto más y más espacio en el comercio globalizado, favorecido por el bajo precio de los productos, llegando con fuerza a los mercados de naciones ricas y emergentes, siguiendo los pasos de los tigres asiáticos (Shenkar, 2005).

En la década de 2000, China consolidó su fuerte crecimiento económico. En 2001, el país se unió a la OMC, en una reunión en Doha, después de 15 años de negociaciones, sometiéndose a las reglas de la organización en relación con el proteccionismo y los subsidios, con una mayor apertura de su mercado interno a los países, permitiendo el capital extranjero. tuvo participación en sectores estratégicos (p. ej. telecomunicaciones) entre otros y futuros acuerdos. Por otro lado, los productos chinos comenzaron a ganar más espacio, junto con otros países emergentes, en los mercados de los países ricos.

La competitividad china ha tenido un enorme crecimiento en relación con otros países emergentes, principalmente con la transición a la exportación de productos de consumo con tecnología más avanzada, destacando la competencia con los tigres asiáticos y los países latinoamericanos, no solo en productos exportados. pero también en atraer inversiones financieras e industriales. En el mismo año, surgió el acrónimo BRIC (Brasil, Rusia, India y China), que, en 2011, ganó la "S" en referencia a Sudáfrica, formando los BRICS.

Otro punto importante fue el cambio en la visión económica del Partido Comunista Chino, que comenzó a priorizar la demanda del mercado interno, contribuyendo a la cultura emergente de consumo de la clase media que creció rápidamente, insaciable para adquirir todo tipo de producto.

Se hicieron inversiones en infraestructura (puertos, aeropuertos, carreteras, telecomunicaciones, etc.) y en la expansión de bienes raíces para satisfacer la inmensa y continua migración de campesinos a las ciudades (desde la década de 1980), que sirven como reserva para mano de obra barata (Shenkar, 2005).

El PIB creció y se crearon millones de empleos, bajo la perspectiva de la prosperidad, las autopistas, puentes, edificios, vecindarios e incluso ciudades aparecieron "de la noche a la mañana". Los edificios fueron impulsados por un superávit de préstamos a bajo interés y la creciente clase media que quería adquirir viviendas y los nuevos ricos ansiosos de inversión también impulsaron el sector.

En marzo de 2007, el Parlamento chino aprobó con el 99,1% de los votos una de las leyes más controvertidas: la que protege la propiedad privada, ampliando la evolución del país hacia la economía de mercado. Las nuevas reglas reconocen que la propiedad privada, individual y colectiva, tiene la misma apreciación que la propiedad estatal, estableciendo la apropiación o depredación de la propiedad privada como un delito; También se produjo la unificación de los impuestos corporativos para las empresas extranjeras y nacionales en un 25%, poniendo fin a los privilegios para el capital extranjero que pagaban solo el 15%.

El cambio también estableció que los campesinos que trabajan en propiedad colectiva no tendrán derecho a comprar, pero podrán renovar el contrato de arrendamiento y garantía y no serán expulsados sin recibir compensación, evitando el desalojo irregular y la exclusión de campesinos por parte de las autoridades. gente local y empresarios.

En 2008, frente a la crisis económica y financiera mundial, el gobierno aumentó el gasto público para impulsar la economía nacional, con inversiones en infraestructura y expansión de la oferta de crédito, como una forma de contener la posible desaceleración de la economía.

En 2009, el país se convirtió en el mayor exportador del mundo, superando a Alemania y los Estados Unidos; En 2002, China ya ocupaba la quinta posición entre los mayores exportadores y el sexto PIB mundial, pero, en

2010, conquistó la posición de la segunda economía mundial, después de superar a Japón, quedando detrás de los EE. UU. (Shenkar, 2005).

En relación con los países de economía desarrollada, China también ganó una participación importante en el mercado de la Unión Europea, EE. UU., Japón y Australia, con la presencia de productos a costos muy bajos, además de realizar importantes inversiones en el mercado financiero y en la adquisición y apertura de empresas (EE. UU., Japón, Alemania, Francia, Países Bajos, Reino Unido, Italia, Portugal, Noruega, etc.).

Las crisis económicas y financieras experimentadas por los países desarrollados (EE. UU. (2008) y la Unión Europea (2010/2011)) abrieron las puertas de estos mercados a las inversiones chinas, que han sido acumuladas durante décadas por las empresas y principalmente por el Banco Central de China, a través de la compra de dólares para mantener la moneda estadounidense valorada frente a la moneda nacional, el yuan, como una forma de mantener los productos chinos más baratos y, en consecuencia, más competitivos, expandiendo el superávit de la balanza comercial y el crecimiento económico (Shenkar, 2005).

Actualmente, China es la segunda economía del mundo, con casi mil millones cuatrocientos millones de habitantes, con una fuerza laboral de alrededor de 800 millones de trabajadores, poco más de la mitad en el campo, una tasa de desempleo del 6.5% y un crecimiento continuo durante casi hace 30 años, ya que ha experimentado una adaptación de su economía a los mecanismos del mercado capitalista, incluido un cierto grado de privatización. Todo fue mucho más gradual y bajo el control del gobierno central que en la antigua Unión Soviética.

Especialmente en los últimos 10 años, estos cambios se han acelerado. De 2010 a 2020, China creció a un impresionante promedio de 10% por año. La población por debajo de la línea de pobreza cayó a alrededor del 10% contra el 64% en 1979 (Chan & Nadvi, 2014).

Hay una nueva élite de chinos ricos, alrededor del 10% de la población. Estos 130 millones de personas ricas no controlan las grandes empresas que

constituyen el corazón de la economía china, como en Corea del Sur, por ejemplo. Su riqueza se basa en el comercio minorista, el sector inmobiliario, la construcción, los servicios y la fabricación ligera. El estado controla el financiamiento, la regulación y 140 entre las compañías más grandes del país, concentradas en sectores como infraestructura, telecomunicaciones, transporte, petróleo, acero y automotriz (Chan & Nadvi, 2014).

El salario promedio urbano total del país fue de 32.244 yuanes al año, es decir, entre 2.000 y 3.000 yuanes al mes, que es entre \$ 400 y \$ 500 al mes. En Beijing y Shanghai, el salario promedio es de 57.779 y 58.336 yuanes, respectivamente, casi el doble del resto del país. En 2019, el 46,6% de la población estaba en ciudades y el 53,4% en el campo. Ese mismo año, el ingreso per cápita de los hogares urbanos era de 17.175 yuanes (la moneda china, que tiene un precio de alrededor de 6 yuanes a 1 dólar), frente a los 5.153 yuanes en el campo, por lo tanto, tres veces más. Esta proporción no es absurda en comparación con otros países. (Chan & Nadvi, 2014).

Además, ya hay alrededor de 86 millones de empresas privadas en China, con alrededor de 55 millones en ciudades y el resto en el campo. En otras palabras, más de 30 millones de empresas privadas ya están operando en áreas rurales, donde los salarios son en promedio tres veces más altos que en la mayoría de las cooperativas rurales. Según los cambios promovidos por el gobierno, los agricultores pueden cultivar y vender el excedente individualmente, fuera del sistema cooperativo, al gobierno o a empresas privadas (Chan & Nadvi, 2014).

La tasa actual de migración de 10 millones de personas al año desde el campo a las grandes ciudades de China es la más alta en la historia de la humanidad. Beijing pasó de 10 millones a 19 millones entre 2010 y 2015. Incluso si este colosal éxodo continúa, China tardará casi 40 años en alcanzar el nivel de urbanización en Occidente. Las desigualdades internas son enormes, lo que no es diferente de muchos otros países, como el nuestro. Por ejemplo, la provincia de Guizhou tiene un PIB per cápita diez veces menor que el de Shanghai (MA, 2011).

III. EL MARCO LEGAL Y LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN CHINA

China ha sido objeto de constantes críticas internacionales relacionadas con la precariedad de los contratos y las condiciones de trabajo, los bajos salarios, las terribles condiciones de salud y seguridad, las largas horas de trabajo, entre otros temas. Informes como las duras historias de vida de niñas chinas que buscan trabajo en fábricas en centros urbanos, se han publicado más en Occidente y corroboran estas críticas. En el mismo sentido, se relaciona una ola de suicidios de trabajadores en fábricas de compañías de tecnología en el sur de China con las terribles condiciones de trabajo.

Este escenario es un factor de preocupación para las empresas occidentales que invierten en China, ya que la mano de obra barata conlleva riesgos que incluyen la explotación del trabajo infantil, los trabajadores mal remunerados y con exceso de trabajo en entornos de trabajo inseguros. Estas preocupaciones hacen que estas compañías sean más cautelosas en China (Claudio Quiroga, 2012).

Vale la pena recordar el caso de Nike, a mediados de la década de 1990, que generó problemas de imagen para la empresa, asociados con el tratamiento poco ético de los trabajadores.

En las últimas décadas, el gobierno chino ha dado mayor importancia a la protección de los derechos laborales. Esto se refleja en el Plan Legislativo a Largo Plazo sobre asuntos laborales, que se ocupa de la promoción del empleo, los contratos laborales, las horas de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo.

Se han promulgado varias leyes, como la Ley de promoción laboral, la Ley de contratos laborales, la Ley de contratos colectivos de trabajo, la Ley de compensación laboral, la Ley de salud y seguridad en el trabajo y la Ley de seguridad social, con el objetivo de promover la armonía social y frenar el abuso contra los trabajadores (Claudio Quiroga, 2012).

Otra evidencia de esta mayor preocupación por parte del gobierno chino es que, desde 1983, China se ha convertido en un estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convirtiéndose en signataria de una serie de convenciones que tratan temas como el descanso semanal y la igualdad de trato. remuneración entre hombres y mujeres.

Las principales leyes y reglamentos vigentes en China son: la Ley de Prevención de Enfermedades Profesionales (2001); Ley de sindicatos (2001); Regulación de contratos colectivos (2004); Reglamento de Horas de Trabajo (1995); Normas administrativas sobre salario mínimo (2004); Reglas Provisionales de Pago de Salarios (1994); Reglas Administrativas Provisionales sobre Inscripción de la Seguridad Social (1999); Reglamento provisional sobre recaudación y pago de la seguridad social (1999); Reglamento sobre supervisión laboral y de la seguridad social (2004); Ley de mediación y arbitraje sobre conflictos laborales (2007), Ley de promoción laboral (2007) y Legislación sobre contratos de trabajo (2007). Este último es el resultado de un antiguo proyecto de ley que se aprobó rápidamente debido a las denuncias de esclavitud en la provincia de Shaanxi en 2007 (Claudio Quiroga, 2012).

Al menos en el papel, la regulación del mercado laboral en China puede considerarse bastante rígida. En la práctica, existe una aplicación moderada de la Ley del Trabajo, especialmente lejos de los grandes centros urbanos, debido al claro conflicto de intereses entre el gobierno central y los gobiernos locales, más preocupados por atraer y retener inversiones. En otras palabras, los gobiernos locales tienden a ser más cómplices en la explotación de los trabajadores que el propio gobierno central, a nivel federal. Esta situación resulta, entre otras razones, del sistema de recompensa y castigo del gobierno central en relación con los gobiernos locales en la promoción de la economía de la región.

No hay ninguna disposición en la ley que haga las leyes laborales más flexibles. Se permite la libre aceptación de los términos y condiciones del contrato de trabajo, siempre que no entren en conflicto con las garantías y prerrogativas legales, bajo pena de nulidad o anulación. Desde la perspectiva de proteger los

derechos de los trabajadores, la legislación laboral vigente en China se considera altamente reguladora, más rígida que la de los Estados Unidos y similar a la regulación laboral alemana.

La Ley de Contratos Laborales o Ley Laboral aparece como un elemento central de la regulación laboral. Las otras reglas que se ocupan de las relaciones laborales se basan y sirven para complementarlo. Regula la firma, el cumplimiento y la terminación del contrato de trabajo, la duración de la jornada laboral, las normas de descanso, pago y remuneración, seguridad y salud en el trabajo, tratamiento especial para mujeres, capacitación, seguridad social y resolución de conflictos, entre otros importa) (Claudio Quiroga, 2012).

En China, la entidad responsable de hacer cumplir las regulaciones laborales es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sus respectivas representaciones locales. Las principales reglas relacionadas con el trabajo previsto en esta ley se describen a continuación.

La legislación determina un contrato de trabajo escrito, firmado entre el empleador y el empleado, que contiene al menos lo siguiente: calificación del empleador y empleado, término, descripción del trabajo, lugar de trabajo, carga de trabajo, descansos, licencia, remuneración y compensación, condiciones de trabajo, riesgos laborales, normas de seguridad social y protección de los trabajadores (Claudio Quiroga, 2012).

También existe la posibilidad de estipulaciones sobre período de prueba, capacitación, confidencialidad, seguro complementario, beneficios. Hasta el final de este tema, se siguen los principales aspectos previstos en la Ley de Contratos de Empleo. La mayor parte de la información es de la misma fuente.

Si no se firma dentro de un mes, el trabajador puede solicitar el doble pago. Si no se formaliza dentro de un año, el trabajador puede configurar la existencia de una relación laboral por un período indefinido.

Se permiten contratos de trabajo a plazo fijo, sin limitación en la duración máxima. Sin embargo, un comunicado del Ministerio de Trabajo de China sobre la implementación del sistema de contratos de trabajo y la propia Ley del Trabajo

estipula que algunos empleados tienen derecho a solicitar que su contrato sea válido indefinidamente.

Son aquellos que trabajaron durante más de quince años para el mismo empleador (incluido el período de prueba), si las dos partes acuerdan renovar el contrato; aquellos que han trabajado durante mucho tiempo para el mismo empleador y tienen menos de 5 años de edad para jubilarse, generalmente 60 años para hombres y 55 para mujeres. La falta de precisión y una redacción clara en la legislación china es común. En estos casos, no es raro que los gobiernos locales llenen estos vacíos legislativos, a través de regulaciones que provocan una aplicación diferente de la ley según la región (Claudio Quiroga, 2012).

Para los contratos de trabajo con un plazo fijo de entre 3 meses y un año, el período de prueba máximo es de un mes. Para contratos con un plazo de entre uno y tres años, el período de prueba máximo es de 2 meses. Para contratos con un plazo de más de tres años, el período máximo es de seis meses. Vale la pena señalar que, para el mismo puesto, solo se permite un período de prueba para cada empleado.

La carga de trabajo legal es de ocho horas por día y cuarenta horas por semana. El descanso semanal se puede acordar libremente, siempre y cuando nunca sea inferior a un día por semana. Si el trabajo se calcula en función de la producción, estará sujeto a un límite razonable, no definido por la ley, dentro de la carga de trabajo estándar.

En casos especiales, como el del trabajador nocturno, mineros, trabajadores en altitudes o en contacto con materiales tóxicos o peligrosos, además de la mujer encargada del cuidado de los niños menores de un año, la carga de trabajo debe reducirse en una o dos horas.

Con la aprobación de las autoridades, el empleador puede estipular horas especiales, debido a las circunstancias de producción especial y / o la naturaleza del trabajo: (I) horas de trabajo no programadas, aplicables a gerentes superiores, trabajadores de campo, representantes comerciales, transportistas de larga distancia y taxistas y (II) horas de trabajo basadas en el ciclo semanal, mensual, trimestral o anual, aplicable a los empleados a cargo de actividades

continuas o en industrias sujetas a restricciones naturales o estacionales (en este caso, sin embargo, el promedio de las horas trabajadas por día y semana deben ser iguales a la carga estándar (Claudio Quiroga, 2012).

La carga de trabajo solo puede ampliarse mediante negociaciones con sindicatos y trabajadores, en función de las necesidades de producción. El trabajo extra normalmente no debe exceder una hora por día de trabajo. En casos especiales, es negociable extender la jornada laboral hasta 3 horas al día, o 36 horas al mes, siempre que no afecte la salud del trabajador. Sin embargo, ya hay varios casos que involucran a trabajadores chinos que trabajan 10 horas al día, con derecho a salir los sábados o domingos solo a veces (Roache, 2012).

El pago de horas extras (HE) se calcula en función de los siguientes bonos: (I) HE en días normales - adicional nunca menos del 150%, (II) HE en días no laborables, cuando el descanso no se puede reubicar - adicional nunca menos de 200 %, (III) HE durante las vacaciones: nunca menos del 300% de los ingresos normales.

En casos de horas de trabajo no fijas, las horas trabajadas en momentos excepcionales, fuera de los estándares diarios o semanales, no se considerarán horas extras. Sin embargo, el empleador también está obligado a garantizar el derecho del empleado a descansar.

Según las definiciones del Ministerio de Trabajo, los trabajadores que no trabajan a tiempo completo son aquellos que deben trabajar un promedio de 4 horas al día o 24 horas a la semana.

Estos trabajadores tienen algunas reglas especiales, tales como: la posibilidad de establecer una relación laboral con más de un empleador; el reconocimiento de un contrato de trabajo verbal, cuando el período es inferior a un mes; las reglas relativas al período de prueba no se aplican; y existe la posibilidad de terminación mediante notificación en cualquier momento. Sin embargo, se aplica la limitación con respecto al salario mínimo local.

La legislación china establece que los trabajadores recibirán un descanso anual después de un año de servicio. Sin embargo, el alcance de este descanso es uno de los temas más oscuros en relación con la legislación laboral china, a

menudo confundido con los feriados nacionales. Esta extensión depende, entre otros factores, de los deberes del empleado, sus calificaciones y experiencia, el puesto en sí. En la práctica, las vacaciones normalmente no superan las dos semanas al año (Roache, 2012).

En caso de enfermedad o lesiones no relacionadas con el trabajo, los empleados tienen derecho a un permiso de tratamiento a largo plazo, proporcional a la cantidad de años trabajados para ese mismo empleador. En general, estas licencias varían entre 3 y 24 meses. La remuneración durante este período de licencia puede ser acordada entre las partes o fijada por la autoridad local, siempre que nunca sea inferior al 80% del salario mínimo local.

Además de lo anterior, existe una disposición legal para licencia de matrimonio, luto, licencia de maternidad de noventa días, quince días antes del parto y setenta y cinco días después del parto. En caso de partos complicados o más de un niño, se pueden agregar otros quince días. En caso de aborto, la licencia puede otorgarse entre quince y cuarenta y dos días. La ley china también prevé la licencia de paternidad. Sin embargo, no existe ninguna disposición en la legislación nacional, solo normas locales. En todos estos casos, los empleados tienen derecho a una remuneración normal (Roache, 2012).

Los trabajadores tienen derecho a la asociación sindical y el derecho a la jubilación, seguro de salud con cobertura para enfermedades y lesiones relacionadas o no al trabajo, seguro de desempleo, seguro de maternidad.

Excepto en el caso de la expiración del plazo establecido en el contrato de trabajo, la realización de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, o por acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador, el empleador no puede despedir al empleado, sin probar algunas causas, como la falta de calificación necesario, de acuerdo con estándares de contratación claros, durante el período de prueba; incumplimiento sustancial de las normas y reglamentos internos de la empresa; corrupción, robo, que causa daños graves al empleador; establecer una relación laboral con otro empleador, afectando el desempeño de sus funciones, negándose a corregir el problema, después de la notificación; uso de medios astutos o coerción, para causar la terminación o

alteración del contrato de trabajo; o en caso de condena por un delito. En todos los casos descritos anteriormente, se requiere notificación previa.

También se consideran causas que permiten el despido de la incapacidad para realizar tareas después de una baja por enfermedad, debido a una enfermedad o enfermedad no relacionada con el trabajo; la incapacidad de realizar sus tareas incluso después de un entrenamiento adecuado y transferirse a otra posición; y cambios serios en las condiciones de ejecución del contrato que hacen imposible que las partes lo cumplan, incluso después de negociaciones e intentos de ajuste. En estos casos, se debe dar aviso previo de la terminación del contrato de trabajo, con 30 días de anticipación o pagar el equivalente del salario de un mes como compensación, algo así como el aviso previo de la legislación laboral.

De acuerdo con la Ley del Trabajo de China, los empleados que están expuestos a enfermedades profesionales o que no han sido evaluados adecuadamente en sus condiciones físicas o donde existe la sospecha de que han adquirido una enfermedad profesional no pueden ser despedidos. Tampoco pueden ser despedidos aquellos que están siendo diagnosticados o bajo observación médica; aquellos a quienes se confirma que han perdido total o parcialmente su capacidad de trabajar debido a enfermedades y / o lesiones sufridas en el trabajo; mujeres, durante el embarazo, licencia de maternidad o los responsables del cuidado del bebé (Roache, 2012).

Además de la estabilidad vinculada a los problemas de salud ocupacional, también hay una prohibición del despido no motivado para aquellos que han trabajado continuamente durante más de quince años para el mismo empleador o cinco años después de su edad de jubilación. Los empleados tienen derecho a la protección, incluso después del final del período establecido en el contrato de trabajo.

La Ley Laboral también trajo innovaciones con respecto al despido colectivo, con disposiciones específicas sobre el despido de más o menos de 20 personas, que representan al menos el 10% de la fuerza laboral total de la empresa. En tales casos, el empleador debe explicar la situación al sindicato y a

los trabajadores con 30 días de anticipación, antes de tomar cualquier decisión, e informar el caso a las autoridades.

Las causas que justifican los despidos colectivos se consideran (I) el plan de reorganización judicial; (II) dificultades operativas o de producción; (III) cambios en la producción debido a la introducción de nuevas tecnologías o la revisión del modelo comercial, después de la negociación con el personal; (IV) cambios económicos importantes en relación con el momento de la firma de los contratos de trabajo, lo que hace imposible cumplirlos (Boyreau-Debray, 2004).

Aunque no hay otro requisito requerido por la ley, en la práctica, la intervención del gobierno, especialmente por parte de las autoridades administrativas locales, es común. La legislación no prevé la necesidad de aprobación del gobierno. Sin embargo, algunas regiones, como la provincia de Shaanxi, donde hubo un escándalo debido a la práctica del trabajo esclavo, requieren aprobación oficial para los despidos colectivos.

Existe un sistema de arbitraje oficial obligatorio para casos relacionados con la legislación laboral. El arbitraje privado no está permitido bajo ninguna circunstancia. La mediación ocupa un lugar muy importante en el sistema de resolución de conflictos.

Existe una disposición legal para el establecimiento de consejos o comités de fábrica. Sin embargo, no es un deber comercial. Existe un reglamento de resolución de conflictos de 1993 que estipula que el empleador puede establecer un consejo laboral compuesto por representantes del empleador, los empleados y el sindicato, como un comité para resolver conflictos laborales (Boyreau-Debray, 2004).

Inicialmente, se alienta a las partes a resolver los conflictos de manera amigable, a través de negociaciones y consultas mutuas. Si esto no es posible, existen leyes y regulaciones claras con respecto a los procedimientos y las autoridades responsables de resolver disputas.

Cualquier parte puede solicitar que el comité interno de mediación de disputas, compuesto por representantes del empleador, el empleado y el sindicato, intervenga en el asunto. Si la mediación falla, o no hay un comité de

mediación, cualquiera de las partes puede presentar una solicitud de arbitraje ante el comité local para disputas laborales. Si, después del arbitraje, alguna de las partes no está de acuerdo con el laudo arbitral, solo entonces se puede apelar ante el poder judicial. El arbitraje es un requisito previo para acceder al litigio.

El sistema descrito anteriormente se puede resumir de la siguiente manera: negociaciones independientes, mediación voluntaria, arbitraje oficial obligatorio ante las autoridades locales, y solo después de estos procedimientos se puede presentar una apelación ante el poder judicial, con una única oportunidad de apelar ante la entidad legal inmediatamente anterior. Con los cambios implementados desde la Ley de Mediación y Arbitraje en Disputas Laborales, el número de demandas laborales ha aumentado. Según el Ministerio de Trabajo, en 2008 hubo aproximadamente 700,000 disputas laborales, el doble del número de disputas del año anterior.

Otra innovación de la Ley del Trabajo, y quizás la que tiene el mayor impacto económico, es que, por primera vez, los trabajadores chinos tienen derecho a defender directamente, sin la intervención del sindicato, sus derechos laborales.

La Constitución china de 2004 define el principio de isonomía. Hay una disposición expresa en la Ley de Promoción del Empleo que prohíbe cualquier forma de discriminación, basada en la nacionalidad, raza, sexo, religión, edad o discapacidad física (Boyreau-Debray, 2004).

También hay leyes específicas, como la Ley de Protección de los Derechos de la Mujer de 2005, que estipula que el empleador no puede rechazar o crear restricciones a la contratación de mujeres; la Ley para la protección de los discapacitados, de 1990, que estipula que el empleador no puede discriminar a los discapacitados en el proceso de reclutamiento, contratación, promoción y pago de compensaciones, beneficios de vivienda y seguridad social; la Opinión del Consejo de Estado sobre los Problemas del Trabajo Campesino de 2006, que estipula que todas las reglas discriminatorias y restricciones irrazonables sobre el trabajo campesino en ciudades y pueblos deben revisarse o revocarse;

y la Ley de Protección de Personas Mayores de 1996, que estipula la prohibición de la discriminación contra las personas mayores.

En casos de despido, o cuando se requiere notificación previa, o incluso en despidos colectivos estipulados por la ley, el trabajador tiene derecho a una compensación por la duración del servicio, a razón de un mes de salario por cada año trabajado. se limita a tres veces el salario promedio practicado en la región del empleador y el número máximo de 12 salarios.

La legislación laboral china es comparable a la de los países occidentales. Uno de los problemas más graves, que contribuye al incumplimiento de esta legislación en muchas regiones, es la falta de libertad sindical y de prensa. La presión de los sindicatos de trabajadores tal como los conocemos aquí en Occidente, que podrían ser aliados poderosos en esta inspección, es prácticamente inexistente en China, cuyo gobierno autoritario está aterrorizado de cualquier tipo de manifestación colectiva (Boyreau-Debray, 2004).

IV. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El análisis cuantitativo estudiará diferentes elementos que componen el mercado laboral y económico de China, permitiendo establecer un panorama del entorno laboral. Para el desarrollo de este trabajo se realizará un análisis de diferentes factores que componen la economía de China, desde la evolución del PIB, como un macro indicador de la economía de china y la situación del empleo y la tasa de paro, al igual que los indicadores del mercado laboral como los salarios, la demanda de trabajo cualificado y no cualificado, el nivel de empleo en las diferentes empresas que operan en China, las características del desempleo y la productividad del trabajo en China para poder comprender de forma general como se desempeña el mercado laboral y económico de china.

4.1 Indicadores macroeconómicos de China

El Producto Interno Bruto (PIB) es la suma de todos los bienes y servicios producidos dentro de un territorio en un período determinado de tiempo. El PIB siempre se calcula en moneda local. El PIB es parte de una serie de indicadores que ayudan en el estudio de la macroeconomía. El objetivo principal de este indicador es medir el ritmo de la actividad económica en un territorio determinado. De esta manera, el PIB ayuda a evaluar cuánto ha crecido o disminuido una región en un período de tiempo determinado (Callen, 2008).

El PIB es el indicador más común en la mayoría de los países porque proporciona una visión general de la economía bajo análisis. A pesar de requerir datos microeconómicos para su formulación, a partir del PIB es posible verificar el resultado agregado. Por lo tanto, a pesar de no tener en cuenta directamente los índices de desarrollo social o la distribución del ingreso, el PIB termina siendo un buen indicador de la actividad económica.

Es capaz de ejemplificar el éxito de las políticas económicas de un gobierno, además de actuar como una señal para los inversores. Los principales usos del PIB son: monitorear la actividad económica de un país, ciudad o región en un período determinado; analizar la evolución de la economía del PIB a lo

largo de los años; analizar la participación sectorial en la actividad económica y evaluar las posibles deficiencias; realizar análisis comparativos entre diferentes países o regiones (Callen, 2008).

En la tabla 1, podemos observar como en los últimos diez años, a pesar de las fuertes caídas en la economía mundial desde el 2008, China ha logrado mantener un crecimiento constante en su PIB anual. Y desde año 2012, mantiene unos 7% de crecimiento de PIB, que es un nivel muy elevado comparado con nivel mundial.

Tabla 1 Evolución anual PIB China (2010-2018)

Fecha	PIB (en Mill. €)	Tv. PIB (%)
2018	11.530.456	6,6%
2017	10.758.347	6,8%
2016	10.120.246	6,7%
2015	9.971.535	6,9%
2014	7.888.350	7,3%
2013	7.233.506	7,8%
2012	6.658.930	7,9%
2011	5.442.368	9,5%
2010	4.597.670	10,6%

Fuente: Datosmacro (2020)

El desempleo tiene un gran impacto en las otras variables macroeconómicas. Esto se debe a que, en una economía con una alta tasa de desempleo, el consumo tiende a reducirse, por lo que las empresas tienen menos ingresos y el PIB disminuye. En las grandes recesiones económicas siempre hay un aumento del desempleo.

Un hecho interesante a tener en cuenta sobre esta variable es su retraso común en relación con los ciclos económicos. Esto se debe a que los despidos

a menudo se posponen, ya que son costosos para los empleadores. Una vez que se han producido los despidos, los empleadores a menudo toman mucho tiempo para volver a contratar, incluso después de una mejora en la economía, ya que todavía hay una falta de confianza. Por esta razón, el desempleo suele ser una de las últimas variables en responder después de una crisis económica (Mochón, 2005).

Gráfico 1 Tasa de desempleo en China



Fuente: Tradingeconomics.com (2020)

En China la tasa de desempleo se mantiene por encima del 4% y por debajo del 6.5 en los últimos 10 años. En la actualidad (2020) la Tasa De Desempleo se mantiene en 5.10% diez decimas más que en el año 2019, que se mantuvo en 5.00%. El porcentaje más alto de desempleo se ubicó en 6.20% en el transcurso del 2020 y la menor tasa registrada fue del 3.90% en el 2018 como se muestra en el gráfico 1.

El total de desempleados en China supera los 10,4 millones de personas, mientras que la población activa es de 786 millones de personas, con edades de jubilación que rondan los 55 años para las mujeres y 60 años para los hombres.

4.3 La demanda de trabajo cualificada y no cualificada

Varios autores destacan el importante papel que las empresas extranjeras han desempeñado a lo largo de los años no solo para absorber, sino también para mejorar las cualificaciones de un gran número de trabajadores¹.

La investigación que vincula la cualificación del trabajo con el atractivo del país en términos de IED muestra resultados divergentes. Por ejemplo, no existe una relación significativa entre la calidad de la fuerza laboral y tal atractivo. La falta de esta correlación puede explicarse por el período estudiado por los investigadores, que corresponde a los inicios de la IED en China, cuando la industria priorizó actividades laborales más intensivas y menos relacionadas con la calidad del trabajo y la agregación de valor.

Otros estudios muestran que la calidad del trabajo (cualificación) tiene un impacto positivo y significativo en el atractivo de la IED, con el mayor efecto de la calificación laboral para inversiones de países desarrollados.

Con respecto a las diferencias en productividad en términos de calificación profesional en compañías multinacionales establecidas en China, La productividad de los trabajadores calificados es mayor en las filiales de empresas de países desarrollados, en comparación con los países emergentes. Sin embargo, no hay diferencias en el nivel de productividad de los trabajadores no calificados. Esto sugiere que los procesos productivos de las empresas multinacionales en los países desarrollados, de alguna manera, presionan para una mejor calificación del trabajo.

Sin embargo, existe una paradoja entre la demanda y la oferta de mano de obra calificada. Aunque China tiene aproximadamente tres veces más graduados universitarios que los Estados Unidos y tiene más de un tercio de los estudiantes universitarios que estudian Ingeniería (1,6 millones de estudiantes, más que en cualquier otro país), las empresas chinas con ambiciones mundiales les resulta difícil contratar trabajadores con el talento y las habilidades necesarias

¹ China es el mayor receptor de inversión extranjera directa (IED) entre los países emergentes y el segundo en el mundo después de Estados Unidos

para ocupar puestos vacantes. Menos del 10% de los candidatos chinos (160,000) se ajustan a los requisitos de trabajo en las multinacionales, particularmente en el sector de servicios, donde se requiere experiencia en proyectos y trabajo en equipo. Para mejorar esta situación, el informe de McKinsey sobre la escasez de talento en China, sugiere que es necesario apoyar la capacitación en universidades, ubicadas no solo en grandes centros sino también en otras regiones interiores de China.

China debería continuar mejorando la enseñanza del idioma inglés en las escuelas, requerido desde 2001 por el Ministerio de Educación, para todos los estudiantes del tercer año de la escuela primaria. Para ello es necesario entrenar y reclutar más profesores de inglés.

El país también debe continuar alentando una mayor participación de las multinacionales en la capacitación y el desarrollo del talento, además de acercarlas a las universidades, con el objetivo de alinear sus planes de estudio con las necesidades del mercado y, finalmente, que las políticas públicas pueden atraer a estudiantes chinos en el extranjero (en 2012, había más de 694 mil, de los cuales aproximadamente un tercio estaban en los Estados Unidos, según datos del Instituto de Estadística de la Unesco para regresar al país, ayudando, en este proceso, a sortear la escasez de talento.

Utilizando datos de empresas en la Encuesta de clima de productividad e inversión, realizada por la Oficina Nacional de Estadística del Banco Mundial, el papel de la educación en la productividad laboral y la productividad total, durante el período 1998-2000, en 425 empresas del sector manufacturero, en las ciudades de Beijing, Shanghai, Guangzhou, Tianjin y Chengdu (región suroeste).

Se consideró que los trabajadores altamente calificados eran aquellos que tenían al menos 16 años de estudio (al menos, con educación universitaria). Estos representaban el 23% de la fuerza laboral de las empresas encuestadas y recibían un salario promedio anual de 26.032 yuanes (US \$3.145/año o US \$262/mes).

Los trabajadores menos calificados (con un promedio de 10.8 años de estudio) recibieron un salario promedio anual de 12,628 yuanes (\$1,525/año o \$

127/mes). Los investigadores estimaron el producto marginal de los trabajadores por nivel de calificación y también por tipo de empresa (de propiedad estatal, privada nacional y con capital extranjero). El resultado de la investigación muestra, primero, que el producto marginal es mucho más alto que el salario, pero esta diferencia es mayor para los trabajadores más calificados. En general, cada año adicional de escolaridad aumenta el producto marginal en un 30%, y el nivel educativo del Director Ejecutivo (CEO) aumenta la productividad total de factores de las empresas con capital extranjero.

Con respecto al tipo de empresa, el efecto de la educación sobre el producto marginal del trabajador es mayor para las empresas multinacionales, así como para el nivel de educación del CEO, en el factor de productividad total. Las empresas estatales (EP) fueron las que tenían los niveles de producto marginal más bajos y la tasa de crecimiento más baja del factor de productividad total, que corresponde a la mitad de la obtenida por las empresas multinacionales. Los trabajadores calificados están siendo atraídos por empresas extranjeras que pagan salarios más altos, pero que posteriormente reflejan una mayor productividad.

Al estudiar el impacto del trabajo calificado en la productividad, las actividades de importación y el flujo de IED tienen un efecto positivo en la demanda de trabajo calificado, y también sirven como un canal para la difusión de la tecnología. Para las exportaciones, hubo un efecto negativo: las empresas que exportan menos del 50% de la producción demandan trabajadores relativamente más calificados, mientras que las empresas que exportan más de la mitad de su producción demandan trabajadores menos calificados.

En el caso de China, las actividades de importación y exportación están negativamente relacionadas con la demanda de mano de obra calificada. Esto implica que las empresas exportadoras chinas se centran en actividades de producción que utilizan mano de obra no calificada más intensiva y emplean menos trabajadores calificados (que, sin embargo, tienen un salario más alto). Con respecto a la IED, los resultados muestran que el impacto de la inversión en

la demanda de trabajo calificado es mínimo, lo que indica una especialización de las empresas en productos típicamente de trabajo intensivo no cualificado.

Además del efecto en la demanda de mano de obra cualificada por parte de las multinacionales establecidas en China, algunos autores también discuten el impacto de la IED en la difusión del conocimiento en las empresas nacionales.

En una encuesta de empresas multinacionales establecidas en un grupo de alta tecnología en China, es posible verificar el importante papel que desempeñan los trabajadores altamente calificados en la difusión del conocimiento a las empresas nacionales. Cuando las multinacionales utilizan actividades productivas que requieren solo mano de obra no calificada, el conocimiento avanzado es una caja negra para los trabajadores locales.

En los casos en que las empresas multinacionales participan en actividades avanzadas de investigación y desarrollo y utilizan trabajadores especializados, se abre la caja negra y el personal local altamente calificado tiene acceso a conocimientos avanzados.

Por lo tanto, este conocimiento se difunde a través de la transferencia a otras empresas, la creación de nuevas y la colaboración tecnológica entre empresas multinacionales y empresas nacionales. Sin embargo, se observa que esta difusión del conocimiento no es uniforme para todas las empresas multinacionales. Las empresas japonesas, por ejemplo, contribuyen menos a esta difusión, ya que emplean trabajadores mucho menos calificados que las multinacionales en otros países.

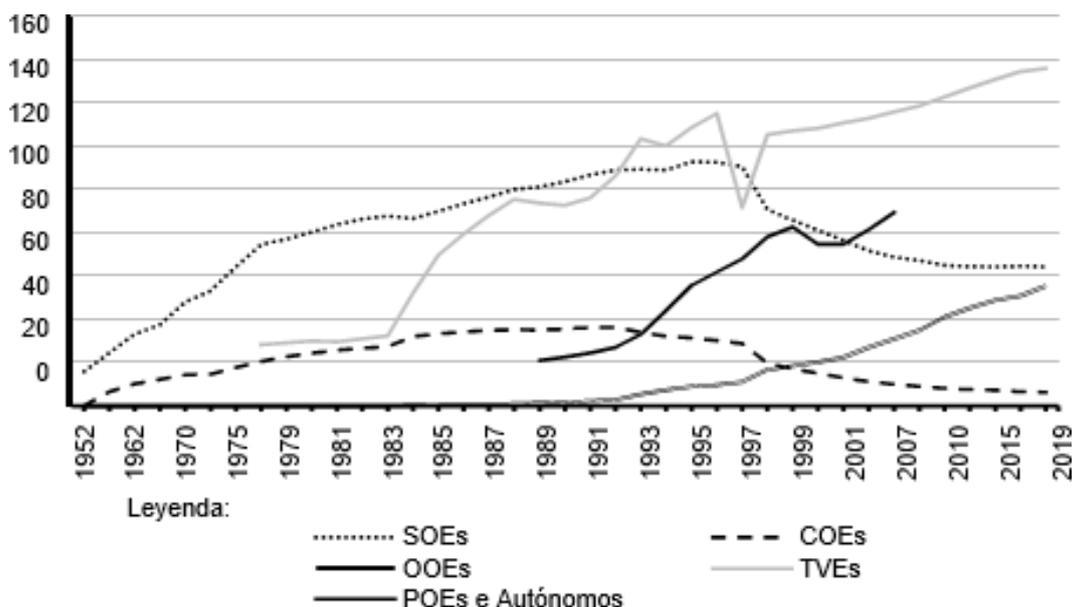
También es importante destacar que la presencia de centros de investigación y desarrollo (I + D) de empresas extranjeras es una forma eficiente de adquirir conocimiento, ya que estos centros de investigación tienden a contratar a un mayor número de trabajadores locales calificados. que las unidades que solo realizan operaciones de producción y montaje, constituyendo así difusores de conocimiento asociados con la IED.

4.4 Nivel de empleo en diferentes tipos de empresas que operan en China

Antes de las reformas económicas de China, que comenzaron en 1979, solo había dos tipos de estructuras de propiedad: las empresas estatales y las empresas públicas. Las empresas privadas (empresas de propiedad privada (POE) y las empresas de pueblos y aldeas (TVE) surgieron solo en la década de 1980, cuando China experimentó una importante reestructuración en el mercado laboral. Desde la década de 1950, la gran mayoría de los empleos urbanos en China se concentraron en empresas estatales. Hasta principios de la década de 1990, las empresas estatales eran responsables de aproximadamente el 38% del empleo en las unidades urbanas, llegando a su punto máximo en 1995, cuando llegaron a emplear a 112,6 millones de trabajadores.

Incluso con una gran población, durante el período 1952-2019, China mostró un aumento en la tasa de empleo del 2,6% anual y, desde principios del siglo XXI, esta tasa ha sido del 0,9% anual. El gráfico 2 muestra la distribución del empleo según el tipo de empresa, en el período 1952-2019.

Gráfico 2 Personas empleadas por tipo de empresa en China (1952- 2019)



Fuente: China Labour Statistical Yearbook (2019)

En el Gráfico 2 se puede ver que, hasta mediados de la década de 1990, el empleo total en las empresas estatales mostró un crecimiento continuo. Después de este período, hubo una importante reestructuración corporativa, debido a la ineficiencia y bajo rendimiento de las empresas estatales, lo que resultó en despidos masivos y el cierre de numerosas empresas en el Estado. Esto se puede ver por la caída significativa en el número de trabajadores de las empresas públicas durante el período 1997-2005 y su estabilización desde entonces. Gran parte del empleo correspondiente a las empresas públicas se transfirió a sectores que exigían una menor escala de inversión, como el comercio y / o las ventas.

Según los datos presentados, durante los últimos años, a pesar de la disminución significativa, las empresas estatales todavía absorben el 17% de toda la mano de obra en China. Si solo se considera la mano de obra urbana, las empresas estatales representan el 29% del empleo en estas áreas.

Los COE consisten en unidades urbanas donde la propiedad es colectiva y pertenecen, por ejemplo, a los trabajadores de la empresa o residentes de una comunidad en la que se encuentra la empresa. En la práctica, los COE son parte del sector semiestatal, cuya propiedad es controlada conjuntamente por este grupo de personas, por los administradores de los COE y por otros miembros del gobierno local.

Como se señaló, los COE también experimentaron una disminución significativa en el número de personas empleadas. Esta disminución comenzó antes de la disminución que ocurrió en las empresas estatales, más precisamente, desde 1992, cuando alcanzó el pico de 36 millones de trabajadores.

Desde la altura de 36 millones de empleos en COE, el sector manufacturero empleó a más de 15 millones de personas en 1994. En 2019, ese número se redujo a solo una décima parte, es decir, 1,5 millones. El sector comercial y / o de ventas también disminuyó de siete millones en 1994 a solo 525 mil en 2019. Aunque los COE tuvieron un mejor desempeño que las SOE,) fue muy difícil competir con empresas privadas, particularmente en los sectores

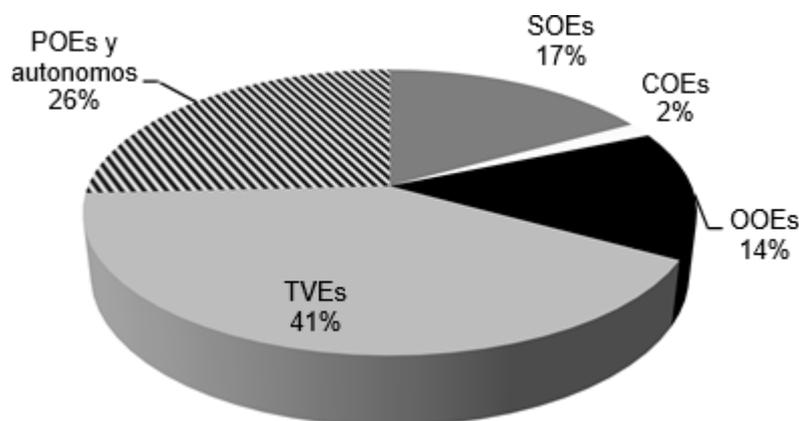
de manufactura y servicios, que se consideraban fáciles de ingresar para los POE.

Se debe otra explicación de la gran disminución en el número de personas empleadas en COE. debido al hecho de que algunas empresas han sido privatizadas o adquiridas por las multinacionales o, incluso, se han convertido en entidades corporativas con estructuras híbridas.

Esta disminución también puede atribuirse a la imposición de una escala mínima de operación, introducida en 1998, para que los datos de la empresa puedan considerarse en las encuestas oficiales. En términos generales, los COE representan actualmente solo el 2% del empleo en China, como se muestra en el Gráfico 3.

Las OOE abarcan la propiedad conjunta, con participación en el capital de fondos extranjeros y chinos de Hong Kong, Macao y Taiwán y otros tipos de propiedades, además de compañías limitadas. Esta diversidad de OOE hace que sea muy difícil tratar la información sobre ellos en detalle. Por lo tanto, es común usar los datos agregados disponibles en los anuarios CLSY, que revelan que ha habido un gran aumento en la absorción de mano de obra por este tipo de empresa.

Gráfico 3 Composición del empleo, por tipo de empresa, en China



Fuente: China Labour Statistical Yearbook (2019)

El empleo en este tipo de empresa creció a una tasa anual promedio de 23.5% durante el período 1984-2019 (en los últimos tres años, la tasa promedio fue de 7%). En 2019, emplearon a más de 55 millones de chinos, responsables de la absorción del 14% de la fuerza laboral china, según los datos presentados en el Gráfico 3.

Gran parte del empleo en estas empresas se concentró en la fabricación (53%), seguido por el sector de la construcción (14%) y el comercio (6%). En particular, en el sector manufacturero, hubo un aumento del 380% de las personas empleadas durante el período 1994-2019.

Otro tipo de empresa peculiar del entorno empresarial chino son las TVE. Estas son compañías registradas como propiedad de residentes de una comunidad rural o del gobierno de una ciudad - asentamiento urbano más pequeño que una ciudad y más grande que un pueblo.

Los TVE son un caso único de rápida expansión y aumento de emprendedores a gran escala y empresas rurales. Sin embargo, fue solo a principios de la década de 1980 que el Gobierno decidió alentar la creación de TVE. En ese momento, el Gobierno reconoció el importante papel que desempeñarían las TVE en la economía china, favoreciendo así su implantación y expansión al tiempo que restringía la participación de empresas privadas que pudieran competir con ellas.

Los TVE, además de aumentar los ingresos en el área rural y contribuir significativamente a los ingresos fiscales, concentran una gran cantidad de trabajo excedente en el campo, sin la necesidad de muchas inversiones estatales.

La evolución e importancia del segmento de TVE como principales empleadores en China se puede ver en los Gráficos 3 y 4. Había 159 millones de chinos empleados en 2009, en comparación con 28 millones de trabajadores en 1979.

En 1993, TVE absorbió, por primera vez, más trabajadores que empresas estatales, pero hubo una disminución en esta posición en 1997, como resultado del impacto de la crisis financiera en Asia. Tenga en cuenta que las TVE

actualmente emplean a más de toda la población de Bangladesh, el séptimo país más poblado del mundo, con 154 millones de habitantes (Banco Mundial, 2011).

Los POE surgieron después de las reformas económicas en China en el 80. La expansión inicial del sector privado se debió al establecimiento de nuevos negocios, realizados con mayor intensidad por pequeñas empresas y empresas familiares que por la transformación de empresas estatales o comerciales en empresas privadas. Inicialmente, estas compañías enfrentaron grandes dificultades para acceder al crédito, pero, posteriormente, hubo una mayor relajación de las restricciones impuestas por el Gobierno en relación con el establecimiento y la expansión de estas compañías.

Además, un gran número de empresas públicas (incluidas las TVE) se privatizaron o se convirtieron en una entidad con una participación mayoritaria en capital privado.

El sector privado (POE y autónomos) contribuyó significativamente a la transición de la economía china, empleando a más de una cuarta parte de los trabajadores chinos en 2019, como se muestra en el Gráfico 3.

Incluso sin datos disponibles para todo el período 1989-2019, las curvas en el Gráfico 2 muestran claramente el crecimiento en el número de personas empleadas en POE, superando a las SOE y convirtiéndose en el segundo mayor empleador en China después de TVE. Otro aspecto importante de los POE se refiere a la difusión del conocimiento de las multinacionales a las empresas chinas.

Esta difusión se ha producido con frecuencia debido a la movilidad del empleo de profesionales calificados: los ingenieros y gerentes de multinacionales en China cambian de trabajo con frecuencia, se transfieren a empresas nacionales o crean su propio negocio después de adquirir conocimientos y habilidades más avanzados en empresas extranjeras.

4.5 Características del desempleo en China

A fines de la década de 1990, China se vio afectada por los efectos de la crisis financiera de Asia oriental.

El sector público, que había alcanzado un pico de 113 millones de personas empleadas en 1995, lo que representa el 74% del total de trabajadores urbanos, disminuyó a 71 millones en 2020, lo que corresponde a una participación del 65%, disminuyendo aún más en 2009, a 64 millones de personas, o solo el 51% del empleo urbano totales (Maiza & Bustillo, 2016).

Miles de trabajadores chinos fueron despedidos debido al mal desempeño de las empresas, que en algunos casos resultó en el cierre de fábricas. El cuadro muestra un total de 45 millones de trabajadores despedidos durante el período 1995-2020.

Tabla 2 Indicadores de empleo y desempleo en China (1995-2020)

Años	TRABAJADORES DESPEDIDOS	TRABAJADORES DESPEDIDOS DE SOEs	TRABAJADORES DE SOES
1995	5,64	3,68	112,61
1996	8,15	5,42	112,44
1997	6,34	6,34	110,44
1998	7,39	5,62	90,58
1999	7,81	6,19	85,72
2000	5,12	4,45	81,02
2010	2,83	2,34	76,40
2020	2,11	1,62	71,63
Total	45,39	35,66	-

Fuente: China Labour Statistical Yearbook (2019)

Este importante contingente de trabajadores despedidos resultó en personas desempleadas que abandonaron el mercado laboral de forma permanente. El escenario de estas personas desempleadas también se vio obstaculizado por la gran cantidad de trabajadores rurales que migraron a las ciudades en busca de empleo, lo que provocó una mayor competencia en el mercado laboral. Además, con una población activa llegando a su punto máximo,

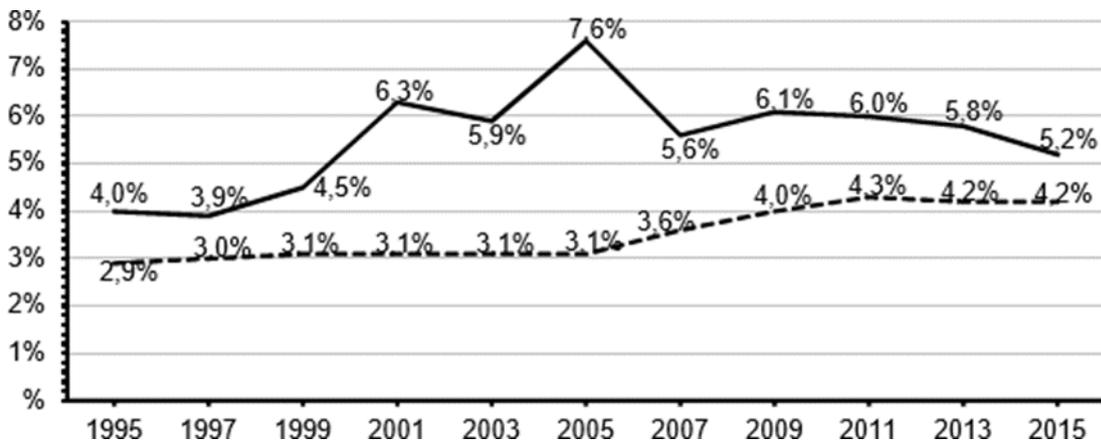
cada año había nuevos participantes que competían por un lugar en ese mismo mercado.

Sin embargo, algunos investigadores creen que las estadísticas oficiales de desempleo no proporcionan suficiente información para retratar la situación real del mercado laboral chino. La tasa de desempleo actual en China está subestimada, ya que las cifras oficiales incluyen solo a personas de 16 a 50 años para los hombres y de 16 a 45 años para las mujeres que tienen un registro urbano y que aún no han encontrado una nueva ubicación.

Por lo tanto, las personas sin un registro de residente urbano (hukou) no ingresan en las estadísticas, lo que se traduce en el número de desempleados entre los residentes urbanos y no en el número de personas que buscan trabajo. Además, las personas que trabajaban para empresas que no han formalizado su quiebra no son consideradas en las estadísticas de desempleo.

Para tratar de superar esta inconsistencia, con base en datos de ciudades y pueblos chinos en la última década, se realizó una encuesta para estimar la tasa de desempleo en ese período y se encontró que existían diferencias significativas. En particular, durante el período de reestructuración, la tasa de desempleo calculada en la encuesta alcanzó el 7,6% en 2005. Un resultado similar se publicó en el Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas, que sitúa la tasa de desempleo en el rango de 7,9. % a 8,5%, considerando la suma de parados registrados, personas en busca de empleo y trabajadores rurales varados en ciudades y pueblos.

Gráfico 4 Tasa de desempleo en China (1995-2015)



Fuente: China Labour Statistical Yearbook (2019)

En 1998, el Gobierno implementó el programa Tres Redes de Seguridad Social, que consiste en subsidios básicos de vivienda para los trabajadores despedidos de las empresas estatales, seguro de desempleo urbano y un programa de prestaciones por desempleo, basado en un nivel de vida garantizada para residentes urbanos. Sin embargo, el programa Dibao no ha logrado garantizar el beneficio a todos los que lo necesitan. Según datos de una encuesta realizada por el Instituto de Economía de la Población y el Trabajo de la Academia China de Ciencias Sociales, solo el 37,1% de todas las familias que eran elegibles para Dibao realmente recibieron la subvención. Este porcentaje incluye el 5,5% de las familias que no eran elegibles, pero que también estaban cubiertas por los beneficios.

Además, el Gobierno alentó a las personas despedidas y desempleadas a iniciar sus propias empresas y obtener empleos como trabajadores temporales (a tiempo parcial y estacionales). Aquellos que optaron por abrir su propio negocio recibieron reducciones y exenciones de tarifas y microcréditos y se les simplificó el proceso de inicio de negocios.

Sin embargo, con todos estos incentivos, en una encuesta de 13 ciudades entre 1999 y 2000, se reveló que los trabajadores despedidos permanecieron desempleados durante un largo período. Aproximadamente el 50% de las

personas despedidas desde 1992 permanecieron desempleadas en el año de la encuesta. El mayor impacto del desempleo se refiere a personas con bajo nivel educativo, mujeres, trabajadores de mediana edad y empleados con actividades manuales o con baja cualificación. Los despidos afectaron particularmente a personas empleadas por gobiernos locales o unidades colectivas urbanas. Aquellos que se trasladaron con éxito al mercado laboral lo hicieron a través de su red social. Los datos más recientes revelaron una tasa de desempleo del 4,3% en 2019, un aumento del 4% (350 mil personas) respecto al año anterior, alcanzando los 9,21 millones de personas registradas como desempleadas.

Si se examinan con más detalle los motivos del desempleo, se observa que los tres motivos principales están relacionados con los intereses de la empresa (28%), la dificultad para encontrar trabajo después de la graduación (24%) y la pérdida del empleo por motivos individuales (20%). También es de destacar que existe una alta incidencia de mujeres fuera del mercado laboral porque realizan actividades domésticas (23%).

Uno de los factores de crecimiento del desempleo se refiere al elevado número de titulados que no consiguen trabajo. Considerando el nivel educativo, los datos del CLSY muestran que, de las personas registradas como desempleadas, las que se graduaron en educación superior técnico / profesional, universitaria o de posgrado, 47%, 63% y 59% respectivamente, no pudieron ingresar en el mercado laboral después de completar el curso. Estos datos confirman numerosas informaciones reveladas por el Ministro de Educación, en julio de 2015, de que más del 25% de los 6,3 millones de estudiantes chinos que se graduaron en universidades estaban desempleados.

Esta situación debe ser analizada con cautela, ya que, en 1999, el gobierno chino lanzó el Plan de Acción para Estimular la Educación en el Siglo XXI, que tenía como objetivo alcanzar la tasa bruta del 15% de jóvenes matriculados en educación superior para 2020. El Ministro de Educación anunció en 2015 que la proporción bruta de estudiantes matriculados en universidades en relación con la población de 18 a 22 años alcanzaba el 19%. Esto implica que China había logrado alcanzar el límite de la llamada “educación superior masiva”

seis años antes de lo previsto, superando a Estados Unidos en número (no en proporción) de matriculados en educación superior. El número de graduados universitarios ha pasado de un millón en 2000 a más de diez millones en 2020.

Con un exceso de oferta de egresados en las grandes ciudades, incluso los estudiantes con excelente desempeño en universidades de prestigio tienen dificultades para ser absorbidos por el mercado laboral y, cuando encuentran un puesto, el salario que ofrecen es bajo.

A pesar del aumento en el número de graduados, ejecutivos de varias empresas consideran que uno de los mayores desafíos para sostener el crecimiento de estas empresas es reclutar y retener talento. El bajo número de graduados ya no es un problema en China, pero mejorar la calidad de la educación y conectar a los aprendices con el mercado laboral sigue siendo un desafío importante. Incluso a principios del siglo XXI, la educación en China está dominada por el aprendizaje mecánico (aprendizaje de memoria) y la absorción de una gran cantidad de conocimientos teóricos, más que por el desarrollo creativo y analítico, el pensamiento crítico y la capacidad de expresar la propia opinión. El sistema educativo chino no solo tiene que cambiar, sino que también debe hacer estos cambios rápidamente, para evitar la inestabilidad social y permitir la transición de un país basado en bajos costos de producción a una economía orientada a servicios.

El Gobierno intenta hacer su parte con la puesta en marcha, en julio de 2010, del Plan Nacional de Reforma y Desarrollo Educativo a Medio y Largo Plazo (nuestra traducción), que busca incrementar el gasto en educación en todos los niveles y se centra en el currículo universitario. en habilidades más prácticas. Por otra parte, las universidades no solo deben centrarse en las habilidades prácticas, sino también satisfacer las demandas del mercado laboral en línea con la conexión empresa-universidad.

Además de tratar de mejorar el sistema educativo chino, las iniciativas de algunos gobiernos locales introducen fondos especiales y devoluciones de impuestos para apoyar a los graduados que desean iniciar su propio negocio. El gobierno central también alienta a los jóvenes con un alto nivel de educación a

desarrollar actividades gubernamentales en las provincias más pobres ubicadas en el interior del país.

Otro punto importante está relacionado con la limitación del hukou institucional de los egresados. Los estudiantes rurales obtienen el estatus de hukou local en la ciudad donde estudian. Este estatus es temporal para el estudio, como si fuera una visa de estudiante. Si al graduarse el alumno quiere permanecer en la misma ciudad en la que terminó su educación superior o alguna otra, debe obtener la aprobación del Gobierno, lo cual es un proceso difícil, particularmente en los grandes centros. Por lo tanto, estos aprendices tienen que migrar y trabajar sin un hukou local, como si fueran trabajadores migrantes con baja calificación, y sufren numerosas barreras institucionales y discriminación.

En China, por lo tanto, no solo la cuestión de la calidad de la educación tiene un efecto selectivo en las oportunidades laborales para los recién graduados, sino también el hukou, que proporciona segregación del mercado laboral, incluso para las personas que han obtenido una educación superior.

4.6. Productividad del trabajo en China

Durante el período de reforma y apertura, China experimentó importantes tasas de crecimiento y cambios estructurales en su sistema económico. En poco más de 30 años, el ingreso de empresas extranjeras, la “liberalización” de los flujos migratorios, los cambios en la participación del Estado en la economía, con el gran proceso de “privatización” de los 90, entre otros factores, cambiaron drásticamente las relaciones laborales y tasas de productividad en el país (Crespo & De Lucchi, 2011).

Hasta 1978, la productividad del trabajo era un indicador prácticamente irrelevante en China, el mercado laboral era inexistente y la política del cuenco de arroz aseguraba estabilidad, beneficios y un salario mínimo para los trabajadores. Con los cambios en el sistema, provocados por las reformas

masivas de las empresas estatales, la productividad laboral se ha convertido en un indicador importante de la eficiencia y competitividad de las industrias.

Este proceso también generó cambios en la estructura ocupacional del país, ya que a principios de la década de los ochenta se observa un aumento significativo del personal ocupado tanto en la industria como en los servicios, con un descenso acelerado de la participación en la agricultura.

En 1952, pocos años después de la fundación de la República Popular China, el 84% de los trabajadores estaban empleados en la agricultura, el 7% en la industria y el 9% en el sector de servicios. En 2019, esta distribución por sector había cambiado drásticamente, con aproximadamente el 38% de los trabajadores empleados en la agricultura, el 28% en la industria y el 34% en el sector de servicios.

El análisis de la evolución de la productividad, en términos de Valor Agregado (VA) y personas ocupadas, se puede realizar a partir del enfoque de Camagni y Capellin (1985), que propone una tipología para los sectores: (a) dinámicos, con alto crecimiento del empleo y la productividad; (b) en reestructuraciones, que logran altas tasas de crecimiento de la productividad, como resultado de la destrucción de puestos de trabajo; (c) estancado, con bajo desempeño en estas dos variables; y (d) mano de obra intensiva, con bajo crecimiento de la productividad, debido al peso de la mano de obra en el proceso productivo (Gil-Pareja, Llorca-Vivero, & Paniagua-Soriano, 2016).

En el período 1980-90, la agricultura fue el sector con menor VA en China, con una tasa de crecimiento negativa para VA, personas ocupadas y productividad. El sector con mayor dinamismo fue el de servicios, con valor agregado positivo, como se indicó. Además, este sector registró una especie de transición en su productividad.

Considerando el personal ocupado, el crecimiento fue positivo. La industria mostró un dinamismo inferior al del sector servicios, pero con una tasa de crecimiento promedio de VA positiva y superior al promedio de la economía china; la productividad todavía estaba en el cuadrante negativo; y gente ocupada, en el cuadrante positivo. En este período, la tasa de crecimiento

negativa de la VA de la agricultura, debido a su peso en relación con otros sectores, aún tuvo un efecto muy significativo en la evolución de la productividad laboral en el conjunto de China.

Del análisis propuesto por Camagni y Capellin (1985) se puede decir que el sector agropecuario era un sector estancado, con bajo crecimiento de la productividad, pero intensivo en mano de obra, por su peso en el proceso productivo. Los sectores de servicios e industria, en cambio, mostraron una AV positiva, basada más fuertemente en el crecimiento del personal ocupado que en las ganancias de productividad. (Gil-Pareja, Llorca-Vivero, & Paniagua-Soriano, 2016).

A lo largo de la década de los noventa, este escenario cambió y la industria asumió el papel de un sector dinámico de la economía china, en detrimento de los otros dos.

V. RESULTADO DEL ANÁLISIS

El desarrollo de esta investigación encuentra que las ganancias de productividad que son derivadas de una mejor asignación de la mano de obra y una mayor capacitación están contribuyendo en gran medida a las altas tasas de crecimiento económico de China. Este peculiar dinamismo de la economía china no está siendo seguido ni por países desarrollados, como Estados Unidos, ni por países en desarrollo.

Sin embargo, también existen numerosas oportunidades para incrementar la productividad mediante la incorporación de innovaciones en productos y procesos. Estos, a su vez, han sido desarrollados por una fuerza laboral con creciente formación en diferentes áreas de la ingeniería a una velocidad nunca antes vista en otros procesos de industrialización, resultando en la modernización de la sociedad china y la mejora de su “socialismo de mercado con Características chinas”. La calificación de la fuerza laboral, impulsada por la

creciente presencia de empresas multinacionales o programas gubernamentales, sigue siendo significativa.

El plan del gobierno chino para estimular la educación en el siglo XXI, lanzado en 1999 y que, en 2004, ya alcanzaba al 19% de los estudiantes matriculados en las universidades en relación con la población de 18 a 22 años, es representativo de los esfuerzos realizados para abastecer la demanda de personal calificado para las empresas que operan en China, un elemento que permite el desarrollo no solo intelectual y cultural, sino que permite ampliar la capacidad de una población de mejorar sus condiciones laborales y de emprendimiento. (Weller, 2017).

Paradójicamente, debido al incremento en los últimos años de profesionales, las empresas con mayor crecimiento, en sus procesos de expansión productiva y recuperación tecnológica y gerencial, no absorben a todos los graduados universitarios, generando un nuevo fenómeno en el mercado laboral chino, que es el desempleo entre los jóvenes altamente calificados.

Las presiones de demanda para niveles más altos de especialización son constantes para los POE que operan en China y también para el sector actualmente más pequeño, pero racionalizado, de las empresas estatales. En el mismo sentido, las TVE, que son las mayores absorbentes de contingentes de trabajadores -sean especializados o no especializados-, también demandan talentos, dado que varios de ellos, como Haier, que es el mayor productor de línea blanca del mundo. y se encuentra entre las empresas de tecnología de la información más grandes de China, necesitan mantener su alta competitividad en el mercado nacional y también en el mercado mundial. En la misma situación se encuentran Huawei, empresa multinacional que es el mayor proveedor de equipos de redes y telecomunicaciones en China y el segundo más grande del mundo, y Sany, el segundo mayor productor de equipos pesados del mundo y la primera empresa industrial.

Los niveles de empleo y desempleo siguen siendo administrados por el Gobierno, que en algunas provincias flexibiliza el sistema Hukou y comienza a

revisar su política de hijo único. Su intervención es fundamental debido no solo a las presiones de la demanda de empresas y trabajadores, sino también al envejecimiento de la población activa china. Este envejecimiento ha venido sobrecargando a gran parte del mayor contingente de trabajadores del mundo, quienes, al estar compuesto por hijos únicos, tendrán que soportar, además de su propio mantenimiento y reproducción, el cuidado de familiares ancianos, provocando el fenómeno “4-2-1”, en el que el joven (hijo único) tiene que ser responsable de los abuelos (4) y los padres (2).

VI. CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo permite analizar y comprender un poco mejor la capacidad del desarrollo de la economía china a través de su fuerza laboral que en un principio se componía por mano de obra obrera, pero que, en la actualidad, adaptándose a las necesidades del nuevo mercado internacional y tecnológico, se ha convertido en una mano de obra capacitada en adición a la obrera (Weller, 2017).

Los cambios por los que ha enfrentado la economía china y por tanto, su mercado laboral, presentan un ejemplo de cómo muchos países que, en la actualidad se encuentren con una economía donde el desempleo sea una variante común, pueden establecer formas de producción que aprovechen a esa cantidad de personas desempleadas de manera tal que, al igual que China, puedan incrementar su capacidad de producción y por tanto, su crecimiento.

A pesar de tener un régimen socialista, China ha destacado por su capacidad de adaptación y por poder generar una industria que prácticamente abastece al mundo entero, para buscar elementos que permitan mejorar la capacidad laboral de las personas que habitan en los centros rurales y en los centros urbanos. Para ello, cuenta con un mercado interno compuesto por más de 1.400 millones de personas, que trabajan, producen y consumen productos nacionales y generando suficiente excedente para poder exportar y vender en el mundo.

Este trabajo ha encontrado que el cambio que se ha presentado en la industria y su sector laboral se debe a que el desarrollo de la tecnología y las nuevas necesidades laborales han fomentado un desarrollo educativo de los trabajadores generando personal de alta capacitación que tiene un enorme potencial para el desarrollo y crecimiento de la economía.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial, (2019) Población activa, total – China. Organización Internacional del Trabajo, base de datos de Indicadores principales sobre el mercado laboral. Disponible en Enlace: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?locations=CN>
- Banco Mundial, (2021) Empleos en la industria (% del total de empleos) – China Organización Internacional del Trabajo, base de datos de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.IND.EMPL.ZS?end=2019&locations=CN&start=1998>
- Boyreau-Debray, M. G. (2004). Can China grow faster? A diagnosis on the fragmentation of the domestic capital market. International Monetary Fund.
- China Labour Statistical Yearbook (2019) Estadísticas de China. China Labour Statistical Yearbook disponible en: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>
- Callen, T. (2008). ¿Qué es el producto interno bruto?. Finanzas & Desarrollo, 48.
- Chan, C. K., & Nadvi, K. (2014). Evolución de la reglamentación laboral y de las condiciones de trabajo en China. Visión retrospectiva y retos. Revista Internacional del Trabajo, 559-582.
- Claudio Quiroga, G. (2012). China, 30 años de crecimiento económico. Anuario jurídico y económico escurialense, 463-480.
- Crespo, E., & De Lucchi, J. (2011). Impacto de la industrialización china en las estrategias de desarrollo. Argentina Heterodoxa.
- Datos Macro, (2020) Evolución del PIB de China. DatosMacro la Expansión.com. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/pib/china>
- Gil-Pareja, S., Llorca-Vivero, R., & Paniagua-Soriano, J. (2016). El potencial de China. Papeles de Economía Española, 38-50.
- MA, Z. (2011). Análisis de las relaciones laborales en China con un modelo sextapartito. Revista Internacional del Trabajo, 159-177.
- Maiza, A., & Bustillo, R. (2016). Reformas sociales en China: 2016-2020. Problemas del desarrollo, 9-35.
- Roache, S. K. (2012). China's Impact on World Commodity Markets. International Monetary Fund.
- Shenkar, O. (2005). El siglo de China: la floreciente economía de China y su impacto en la economía global, en el equilibrio del poder y en los empleos. Editorial Norma.

Tradingeconomics, (2021) China - Tasa de desempleo Tradingeconomics.com. Disponible en:
<https://es.tradingeconomics.com/china/unemployment-rate>

Weller, J. (2017). Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales.
CEPAL.