

El primer estudio conjunto chino-europeo sobre el mercado laboral chino

China se prepara para una reforma histórica de la legislación laboral

- **El mercado laboral chino revela una grave escasez de talentos y un problema de envejecimiento de la población.**
- **El sector de fabricación chino necesita 12 millones de empleados cualificados mientras que los servicios profesionales necesitan 3,3 millones de personas para cubrir una gama de perfiles que abarca desde abogados a especialistas financieros.**
- **Más derechos y una mayor protección para los trabajadores, son las claves para evitar el alto índice de rotación de la fuerza laboral actual, garantizar una mejor protección para los secretos comerciales y proporcionar incentivos para que los empresarios inviertan en la formación profesional de sus empleados.**

Zurich, 5 de diciembre de 2007.- Adecco Institute, centro de estudios sobre el futuro del mundo laboral creado en 2006 por Adecco, ha hecho públicos los resultados de un estudio realizado en colaboración con la Universidad de Warwick (Reino Unido) y la Academia de Ciencias Sociales de Shanghai (SASS) sobre el mercado de trabajo en la República Popular China. Adecco Institute ha querido analizar el proceso histórico de modernización de la legislación laboral y de regulación del mercado laboral que está viviendo el país y las posibles consecuencias que puede tener dentro y fuera de sus fronteras. Algunas de las nuevas medidas empezarán a ser efectivas a partir del 1 de enero de 2008.

Las reformas laborales previstas garantizan a los trabajadores individuales más derechos de protección del empleo, que serán exigibles por ley y que proporcionarán una mayor certeza legal a los empresarios extranjeros. Mientras se van iniciando las reformas, China se enfrenta a dos aspectos que amenazan con convertirse en los mayores peligros para la garantía del crecimiento económico a largo plazo: a una creciente falta de trabajadores cualificados y al rápido envejecimiento de su fuerza laboral.

Hoy en día, el sector de fabricación chino necesita 12 millones de empleados cualificados, según la Academia China de Ciencia del Personal. Quizá lo más sorprendente es que los servicios profesionales necesitan 3,3 millones de personas para cubrir una gama de perfiles que abarca desde abogados a especialistas financieros, pasando por intérpretes. El sector financiero de China proporciona un buen ejemplo a este respecto. Una aguda escasez de candidatos adecuados en China impide la expansión de las actividades de banca minorista y de otras operaciones bancarias. Por ejemplo, China posee tan sólo unos 100 actuarios formados, pero es probable que vaya a necesitar unos 5.000 durante los próximos cinco años.

“Consideramos que las reformas de la legislación laboral planificadas por el gobierno chino representan un avance decisivo y un gran salto hacia la conformidad con la normativa internacional de los mercados laborales. Los convenios salariales colectivos, los derechos laborales aplicables por ley y la protección contra el despido ya no son temas tabú en China. La nueva legislación laboral posee una inconfundible reminiscencia alemana y británica. Es un buen ejemplo de la creciente disposición de China para adoptar buenas prácticas extranjeras”, afirma Wolfgang Clement, Presidente de Adecco Institute y ex-ministro alemán de Economía y Trabajo.

Las reformas laborales de China tienen como objetivo proteger el empleo individual, dando importancia, sobre todo, a los contratos laborales escritos, a la promoción del empleo, al arbitraje y a la resolución de conflictos laborales, a la igualdad de salarios y a la seguridad laboral a largo plazo.

“Si bien, con el paso del tiempo, las nuevas leyes podrán contribuir al aumento de los costes laborales por unidad en China, por ejemplo, mediante el aumento de los salarios, las compañías

extranjeras se beneficiarán en gran medida con este nuevo marco legal, que ofrece a los líderes empresariales más claridad y certeza sobre la futura dirección de la legislación laboral china”, apunta Peter Siderman, Director General de Adecco Institute.

Las leyes nuevas proporcionan una hoja de ruta estratégica para los siguientes 10-15 años. Apaciguarán el rápido índice de rotación de la fuerza laboral y aportarán más transparencia a los procedimientos relacionados con la resolución de conflictos laborales. Asimismo, la nueva legislación garantiza una mejor protección para los secretos comerciales y proporciona incentivos para que los empresarios inviertan en la formación profesional de sus empleados. También permite nuevas modalidades de trabajo flexible y de subcontratación de personal.

“Quizá, lo más importante sea que el gobierno chino impondrá el cumplimiento de una nueva legislación laboral en todas las provincias de forma más efectiva que hasta el momento. Por ello, esta reforma podría llegar a ser una de las más espectaculares y que más confianza inspire entre las que se han llevado a cabo en la nueva China”, añade Siderman.

La escasez de conocimientos ralentiza el crecimiento

En parte, estas reformas responden a una creciente escasez de conocimientos y al acelerado envejecimiento de la fuerza laboral. Mientras que la tasa de desempleo entre trabajadores no cualificados aumenta, la escasez de trabajadores cualificados conlleva serios problemas de contratación y conservación de personal, tanto para las empresas locales como para las extranjeras. En efecto, China se enfrenta a una insuficiencia de personal cualificado en una enorme gama de actividades, que abarca desde la fabricación hasta los servicios profesionales. La escasez de conocimientos entre la gerencia de medio y alto nivel ya ha empezado a frenar el crecimiento de ciertas áreas.

El estudio muestra como el mercado laboral chino se enfrenta a crecientes restricciones de la oferta en cinco áreas clave del empleo cualificado: capacidad de dirección, dominio del inglés, personal de I+D, trabajadores con calificación técnica superior y media, y titulares de diplomas profesionales. A pesar de los casi 5 millones de jóvenes que finalizan sus estudios universitarios cada año (tan sólo en el campo de la ingeniería, en China se licencian 600.000 personas, frente a las 70.000 que lo hacen en EE.UU.), las empresas extranjeras no logran encontrar candidatos con la empleabilidad adecuada. Por otro lado, tan sólo el 10% de los licenciados posee el nivel de inglés exigido por las empresas extranjeras, que proporcionan en la actualidad más del 20% de las oportunidades laborales en China.

“La empleabilidad de los licenciados universitarios podría aumentar más rápidamente, si China se concentrara en mejorar la educación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo. En Europa y en China, los gobiernos, las escuelas, las universidades y las empresas deben empezar a tender puentes de unión entre el mundo académico y el mundo laboral. La total desconexión entre estos dos ámbitos es una de las principales causas de la escasez de conocimientos”, explica Wolfgang Clement.

Envejecimiento de la fuerza laboral

El estudio también pone de manifiesto el rápido envejecimiento de la fuerza laboral china; un fenómeno que también se está produciendo en Europa y en Japón, pero que es poco común en los países asiáticos grandes. La fuerza laboral china crecerá menos del 5% hasta 2015. Llegada esta fecha, un tercio de la población será mayor de 50 años (mientras que el 60% de la población de India estará por debajo de los 30 años). La reserva de mano de obra china con una edad comprendida entre los 20 y los 24 años empezará a disminuir a partir del año 2020. Tal como sucede en Europa, en un plazo de 10 a 30 años, China se enfrentará a una salida a gran escala de gente con experiencia, perteneciente a su fuerza laboral, así como a una carga fiscal adicional. Habrá menos gente joven que nunca trabajando en las empresas y seguirá registrándose un enorme número de desempleados con baja calificación profesional.

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece soluciones globales a través de sus siete líneas de negocio especializadas en empleo temporal, consultoría, formación, externalización y recolocación. Estas líneas son: Adecco Finance & Legal, Adecco IT, Adecco Engineering & Technical; Adecco Medical & Science; Adecco Sales, Marketing & Events; Adecco Office, Adecco Industrial y Adecco Human Capital Solutions (Creade). En España, Adecco cuenta con más de 370 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.600 empleados.

Además, desde su compromiso por la Responsabilidad Social Corporativa, Adecco, a través de la Fundación Adecco para la Integración Laboral, trabaja desde 1999 por los colectivos más desfavorecidos de la sociedad (discapacitados, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género o con cargas familiares no compartidas y ex deportistas).

Adecco Institute

Adecco Institute, con sede en Londres, es un centro de estudios sobre el futuro del mundo laboral. El instituto está presidido por Wolfgang Clement, ex-ministro alemán de Economía y Trabajo (2002-2005), y su Director General es Peter Siderman. Adecco Institute ha adquirido el compromiso de facilitar el debate sobre el empleo. Mediante investigaciones primarias y secundarias, así como informes y foros de debate, Adecco Institute ofrece enfoques con perspectivas de futuro para ayudar a las empresas y a las economías a incrementar las posibilidades de ocupación, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados. www.adeccoinstitute.com

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Marina Gómez/Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
marina.gomez@adecco.com
luis.perdiguero@adecco.com

Laura García
R Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
laura.garcia@grupor.es