

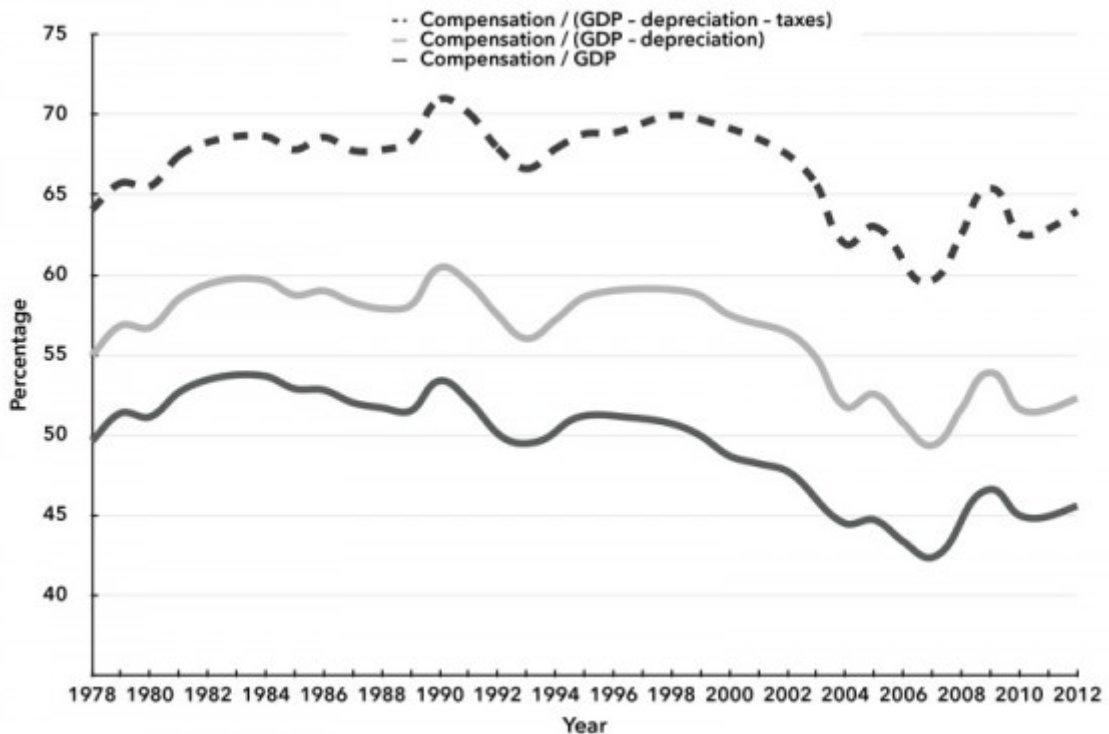
CHINA

Bajan las rentas salariales

Hao Qi

En las dos últimas décadas, el crecimiento económico de China ha dependido cada vez más de las inversiones/1. Para mantener el crecimiento de las inversiones, el país tiene que asegurar una tasa de beneficio bastante alta, y en este sentido se considera que el descenso de las rentas salariales es un factor crucial para garantizar la rentabilidad/2. Partiendo de un cálculo aproximado de la proporción de las rentas salariales –las retribuciones de los trabajadores como porcentaje del PIB–, representada por la curva inferior del gráfico 1, dicha proporción ha descendido del 51,4 % en 1995 al 42,4 % en 2007. Si empleamos diferentes denominadores en sustitución del PIB a fin de descartar el efecto de la depreciación y los impuestos, como muestran las dos curvas superiores del gráfico, la tendencia general no cambia mucho. Tras el estallido de la crisis mundial en 2007, el crecimiento de China se frenó y proliferaron las luchas obreras contra las malas condiciones de vida y de trabajo; la huelga de la empresa siderúrgica de Tonghua es un ejemplo ilustrativo de ello/3. A resultas de ello, la parte salarial aumentó de nuevo al 45,6 % en 2012.

Gráfico 1. Cálculo aproximado de la proporción de las rentas salariales, 1978-2012



Fuentes: Tien-tung Hsueh y Qiang Li, *China's National Income: 1952-1995* (Boulder: Westview Press, 1999); Oficina Nacional de Estadística, *Datos del Producto Interior Bruto de China 1952-2004* (Boletín Estadístico de China, 2006) (en chino); Oficina Nacional de Estadística, *Anuario estadístico de China*, varias ediciones de 2006 a 2013 (Pekín: Boletín Estadístico de China) (en chino).

A pesar de que los economistas ortodoxos hayan admitido en gran parte que se observa una tendencia a la baja de la proporción de las rentas salariales en China, la explicación que dan de esta tendencia no tiene nada que ver con la lucha de clases/4. Según ellos, el descenso de la parte salarial se debe a trasvases sectoriales, en particular a la pérdida de peso de la agricultura y al crecimiento de la aportación al PIB de la industria y los servicios durante el periodo de reformas (desde 1978 hasta el presente), que dichos economistas conciben, en un análisis superficial, como un proceso de modernización económica/5. El caso es que debido a que la producción agraria china se basa principalmente en economías domésticas rurales, las estadísticas no distinguen entre salarios y beneficios en este sector, por lo que el peso de las rentas salariales es mucho más elevado en la agricultura que en los demás sectores. Así, de acuerdo con la explicación oficiosa, la variación del peso de los distintos sectores hace que la parte salarial en el conjunto de la economía disminuya; además, puesto que los cambios sectoriales se califican de “modernización”, el declive de la proporción de las rentas salariales debería considerarse un resultado inevitable.

¿Realmente, este declive se debe a dicho trasvase sectorial? Es preciso abordar esta cuestión con un análisis de clase, que se omite por completo en la interpretación de los economistas ortodoxos. En lo que sigue se defiende la tesis de que el descenso de la parte salarial en el PIB es consecuencia de la pérdida de poder de la clase obrera durante la transición al capitalismo. Los trasvases sectoriales han enmascarado los conflictos de clase en este proceso histórico.

Las incongruencias de la explicación ortodoxa

La explicación de los economistas ortodoxos ha sido asumida por el Partido Comunista Chino (PCC). En el informe al XVIII Congreso Nacional del PCC celebrado en 2012 se propugnó el incremento de la parte salarial en la renta nacional como objetivo de la reforma de la distribución de las rentas; sin embargo, las políticas que se propusieron después en pos de este objetivo se centraban únicamente en la mejora de la cualificación de los trabajadores (con arreglo a la teoría neoclásica del capital humano) y en la creación de empleo para los trabajadores mediante el fomento del desarrollo del sector servicios y de pequeñas empresas con gran intensidad de mano de obra. No se propuso ninguna política encaminada al fortalecimiento del poder de la clase obrera/6.

Los economistas ortodoxos y los políticos del régimen entienden que hay una curva en forma de U que relaciona la parte salarial con la composición de los diversos sectores. Desde su punto de vista, una vez que la estructura económica esté “completamente” modernizada, una vez que deje de disminuir el peso de la agricultura y el sector servicios abarque una proporción creciente de la economía, la parte salarial comenzará a ascender; así, la única manera efectiva de incrementar la proporción de las rentas salariales consiste en impulsar el cambio del tamaño relativo de los sectores. Sin embargo, la explicación ortodoxa se basa en una definición de la parte salarial que no tiene nada que ver con las relaciones de causa-efecto o con la distribución de las rentas en el seno de la población trabajadora.

Los trasvases sectoriales no suponen necesariamente una modernización en el proceso de desarrollo económico, sino que comportan la redistribución de mano de obra del sector agrícola a otros sectores y de la industria al sector de servicios. En China, el flujo de trabajadores migrantes a las zonas urbanas no se puede reducir a la simple respuesta racional de los campesinos ante el desfase salarial entre el campo y la ciudad y la flexibilización de las restricciones a la migración, puesto que las empresas urbanas

tienen que haber preparado previamente determinadas condiciones sociales y económicas para la absorción de los trabajadores migrantes. Una de esas condiciones era la relación de poder de clase: si la clase obrera urbana en el sector público fuera suficientemente poderosa, todas las oportunidades de empleo en este sector beneficiarían a la clase obrera urbana y no a los trabajadores migrantes. De hecho, los hijos de los trabajadores urbanos fueron la principal fuente de mano de obra para cubrir los nuevos empleos en las empresas estatales antes de que tuvieran lugar los despidos masivos a mediados de la década de 1990. Las empresas estatales solo pudieron absorber a los trabajadores migrantes una vez socavado el poder de la clase obrera urbana.

Un ejemplo ilustrativo es el de la subcontratación de mano de obra en la empresa siderúrgica de Tonghua. De 1996 a 2000 se produjeron en ella más de 8.000 despidos, que la empresa justificó por haber contratado a “demasiados” trabajadores. Durante el mismo periodo, la empresa comenzó a subcontratar trabajos, sobre todo a trabajadores migrantes procedentes de zonas rurales, a los que pagaban salarios equivalentes a la mitad de los que percibían sus propios obreros. De este modo, la empresa debilitó el poder de los trabajadores por medio de los despidos/7.

Otro ejemplo es el de Liuye, una empresa constructora fundada en 1963 en Luoyang, en la provincia de Henán. A comienzos de la década de 1990 despidió a la mayoría de trabajadores de producción, quedándose únicamente con el personal directivo, los trabajadores cualificados y una parte del personal de oficina. A partir de entonces, Liuye creó un equipo ejecutor para cada proyecto, compuesto por un director y algunos trabajadores cualificados de Liuye, mientras que los demás obreros eran todos migrantes. Con este sistema, Liuye pudo aprovechar plenamente los bajos salarios y la flexibilidad de los trabajadores migrantes, cosa que era imposible antes de que tuvieran lugar los despidos/8. En efecto, la dirección utilizó los despidos masivos de la década de 1990 para sustituir a los trabajadores que habían estado empleados en la época socialista por trabajadores migrantes que no solo eran más baratos, sino también más fáciles de disciplinar.

Estos despidos no solo permitieron la transferencia de trabajadores migrantes, sino también la expansión del sector servicios. Durante el periodo 1996-2003, la parte del empleo total correspondiente a la industria disminuyó del 23,5 % al 21,6 %. Este es el único periodo de la era de las reformas que experimentó una disminución del peso de la industria en términos de empleo. En ese mismo lapso de tiempo, la proporción del sector servicios en el empleo total aumentó del 26,0 % al 29,3 %/9. Estos cambios se produjeron a raíz de la recolocación de los trabajadores despedidos. Una encuesta de mano de obra urbana registró los cambios de puesto de trabajo de una muestra de 949 personas: previamente, el 42,1 % de ellas trabajaban en la industria y el 21,5 % en el sector servicios; una vez despedidos, tan solo el 14,4 % seguían trabajando en la industria, frente al 44,3 % que estaban colocados en el sector servicios/10.

Un tercer ejemplo es el del desarrollo del sector servicios en el distrito de Tiexi en Shenyang, en la provincia de Liaoning. Antes del año 2000, en Tiexi había varias grandes empresas estatales y en las proximidades vivían miles de trabajadores. Los despidos masivos causaron continuos conflictos entre esas empresas y los trabajadores despedidos. Preocupado por la inestabilidad social derivada de la concentración de dichos conflictos, el gobierno local decidió reubicar dichas empresas en zonas remotas y alejadas unas de otras y acto seguido lanzar proyectos comerciales e inmobiliarios en Tiexi, a pesar de que parte del terreno estaba contaminado por la producción industrial

anterior y por tanto inadecuado para usos no industriales. Tan solo una década después, cuando uno ve la ciudad no diría que Tiexi había sido anteriormente una zona industrial/11.

Estos ejemplos han demostrado cómo los trasvases sectoriales están interrelacionados con la dinámica de los conflictos de clase en China. El descenso de la proporción de las rentas salariales no ha sido un resultado automático del trasvase sectorial, pues ese trasvase enmascara los conflictos de clase subyacentes. Desde este punto de vista, la relación es similar a la que se observa en la historia del capitalismo mundial: la industrialización inicial de los países capitalistas tradicionales arrebató los medios de producción de las manos de los trabajadores y forzó a la población proletarizada a trabajar en las fábricas como trabajadores asalariados; la financiarización en el último periodo del capitalismo monopolista ha reforzado el poder del capital financiero y abocado al conjunto de la economía a los ciclos de auge y descalabro. Paralelamente a la industrialización y la financiarización hubo cambios importantes en la distribución, pero esos cambios fueron fruto de la lucha de clases, no de los trasvases sectoriales.

La importancia de la caída de la parte salarial

Antes de analizar el descenso de la parte de los salarios en el PIB, es necesario conocer la envergadura de este descenso. El dato general del gráfico 1 no refleja todos los aspectos, puesto que el dato de la retribución de los trabajadores asalariados comporta varios problemas en el sistema estadístico chino. En primer lugar, la renta de los hogares rurales se contabiliza como retribución del trabajo por cuenta ajena, cosa que es discutible. En segundo lugar, las rentas de los trabajadores por cuenta propia también se consideran ingresos salariales, pese a que el sector de los autónomos es muy diverso: gran número de autónomos se basan en la economía doméstica, mientras que otros pueden contratar a trabajadores, algunos de ellos incluso en mayor número que una pequeña empresa. El tercer problema es el de los salarios de los directivos, que no deberían contabilizarse como retribución de los trabajadores. Ahora bien, puesto que carecemos de datos macroeconómicos sobre los salarios de los directivos, al final de este apartado comentaremos algunos aspectos del nivel microeconómico.

El gráfico 2 muestra la proporción de las rentas salariales desde tres puntos de vista. La curva discontinua (LS1) refleja la situación existente cuando se trata el sector de los autónomos como sector capitalista. A diferencia del método oficial, que trata las rentas de los autónomos como rentas salariales, LS1 solo trata una parte estimada de las rentas de los autónomos como rentas salariales. La curva gris clara (LS2), por el contrario, parte de que todo el trabajo en el sector de los autónomos forma parte de la economía doméstica, por lo que queda excluido tanto del numerador como del denominador a la hora de calcular la parte de las rentas salariales. La situación real debería situarse entre LS1 y LS2; por fortuna, estas curvas tienen un recorrido muy parecido, mostrando una fuerte tendencia descendente iniciada en 1990, mientras que la tendencia descendente en el gráfico 1 comenzó a mediados de la década de 1990, lo que implica que el desarrollo del trabajo por cuenta propia ha camuflado el descenso efectivo de la parte proporcional de las rentas salariales.

Gráfico 2. La parte de las rentas salariales según diversos métodos de medición, 1985-2007



Fuentes: Tien-tung Hsueh and Qiang Li, *China's National Income: 1952-1995* (Boulder: Westview Press, 1999); Oficina Nacional de Estadísticas, *Datos del Producto Interior Bruto de China 1952-2004* (Pekín: Boletín Estadístico de China, Pekín 2006) (en chino); Oficina Nacional de Estadísticas, *Anuario Estadístico de China*, varias ediciones de 2006 a 2012 (Pekín: Boletín Estadístico de China) (en chino); Ministerio de Agricultura, *La agricultura de la nueva China en 60 años* (Pekín: Boletín de Agricultura de China, 2009) (en chino); Siwei Cheng, ed., *Anuario de la economía de propiedad no pública en China 2010* (Pekín: Prensa Democracia y Construcción, 2010) (en chino).

Notas: Las ecuaciones son: $LS1 = (\text{salarios de los trabajadores por cuenta ajena} + \text{parte estimada de las rentas de los autónomos} + \text{rentas domésticas rurales}) / \text{PIB}$; $LS2 = (\text{salarios de los trabajadores por cuenta ajena} + \text{rentas domésticas rurales}) / (\text{PIB} - \text{rentas de los autónomos})$; $LS3 = (\text{salarios de los trabajadores por cuenta ajena}) / (\text{PIB} - \text{rentas de los autónomos} - \text{rentas domésticas rurales})$. Los supuestos en que se basa la estimación de los salarios, beneficios y amortizaciones del sector del trabajo por cuenta propia contemplan, en primer lugar, que la parte de los beneficios en la renta total es del 25 %; en segundo lugar, que la proporción entre beneficios y salarios en el sector del trabajo por cuenta propia es igual a la proporción entre beneficios y salarios en el sector del trabajo por cuenta propia rural; y, en tercer lugar, que la amortización de los activos fijos es igual al 1 % de la renta total. Se han empleado diferentes supuestos para comprobar la solidez de los resultados, y se considera que los resultados generales del gráfico 2 son sólidos.

La curva gris oscura del gráfico 2 (LS3) excluye tanto al sector del trabajo con cuenta propia como al sector de la economía doméstica rural, que también muestra una clara tendencia descendente iniciada en 1990. Esta tendencia descendente es menos pronunciada que en el caso de las otras dos curvas. Sin embargo, LS3 es en realidad una manera contradictoria de medir la parte proporcional de los salarios. Para explicarlo

hemos de analizar la función social de la renta agrícola en China. A pesar de que la agricultura está organizada principalmente en economías domésticas, no se puede separar de la producción capitalista que predomina en los sectores no agrícolas. Una razón fundamental de ello es que la agricultura y la sociedad rural garantizan las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo.

Para la mayoría de los hogares rurales, la agricultura es tan solo una de las fuentes de ingresos. Las economías domésticas rurales están semiproletarizadas, ya que participan tanto en la producción agrícola organizada en forma de explotaciones familiares como en empleos asalariados/**12**. En el proceso de descolectivización de la economía rural a comienzos de la década de 1980, las empresas colectivas se convirtieron en empresas municipales (EM), que posteriormente pasaron a ser controladas por individuos o privatizadas. En 1990, cerca de un quinto de los trabajadores rurales trabajaban en EM; en 2010 ya eran un tercio/**13**. Además, a partir de comienzos de la década de 1990, un número creciente de trabajadores rurales empezaron a emigrar a zonas urbanas; en 2011, el número de trabajadores migrantes sumaba 159 millones, representando el 44 % del empleo urbano total/**14**. Sin embargo, debido al elevado coste de la vivienda, la educación y la atención sanitaria en las zonas urbanas, y a la cuantía relativamente reducida de los salarios que pueden percibir los trabajadores migrantes, la mayoría de ellos no pueden trasladarse con sus familias a las zonas urbanas.

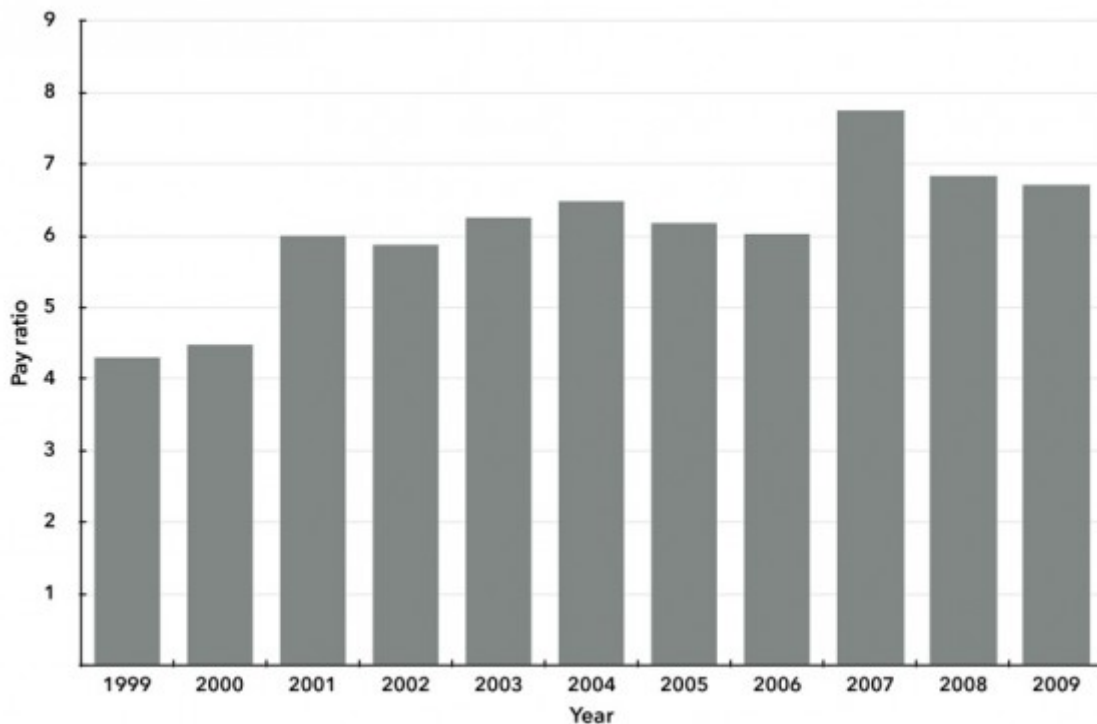
Para una típica familia rural, los salarios percibidos por el trabajo en las EM o en las zonas urbanas representan una parte importante de la renta familiar, mientras que algunos de sus miembros (especialmente los de más edad y los niños) todavía han de dedicarse a la producción agrícola y viven en zonas rurales, pues el coste de la vida en estas zonas es mucho más bajo. En este contexto, los capitalistas no tienen por qué pagar salarios suficientes para que los trabajadores reproduzcan la fuerza de trabajo en las zonas urbanas, y la renta agraria y la sociedad rural devienen indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo de sus familias.

Por consiguiente, aunque la curva LS3 describe algo relacionado con la distribución, choca con una contradicción teórica: la renta del trabajo que implica no basta para satisfacer la necesidad de la clase obrera para reproducir la fuerza de trabajo. En realidad, el proceso de distribución toma como fundamento la semiproletarización de los trabajadores migrantes y sus familias. En este proceso, la clase obrera utiliza tanto la renta salarial como la renta agrícola para completar el proceso de reproducción, y los capitalistas se aprovechan del doble papel que desempeña la clase obrera para pagar salarios más bajos. Si se excluye la renta agrícola del cálculo de la proporción de las rentas salariales, se simplifica excesivamente el proceso de distribución, porque se deja de lado la relación interna entre los trabajadores y los campesinos en la reproducción de la fuerza de trabajo y el hecho de que la clase obrera se apoya en la sociedad rural. En cambio, las curvas LS1 y LS2 miden mejor la parte salarial porque tienen en cuenta la renta agrícola como parte integrante de la renta de los trabajadores.

El último problema asociado a la medición de la parte salarial tiene que ver con los salarios de los directivos. En el sistema estadístico socialista, China recopilaba datos de los salarios del personal directivo de las fábricas, puesto que el Estado trataba de controlar las diferencias de renta entre estos y los trabajadores, mientras que cuando se sustituyó el sistema estadístico socialista por el sistema contable del PIB a comienzos de la década de 1990, esos datos dejaron de registrarse. No obstante, a partir de los datos de las empresas cotizadas en las bolsas chinas, podemos comparar el salario medio de los directivos, incluidos los administradores, los supervisores y los ejecutivos, con el

salario medio de los empleados urbanos en el sector formal/15. Como muestra el gráfico 3, de 1999 a 2009 la proporción del salario medio de los directivos con respecto al salario medio urbano aumentó de 4,2 a 6,7, es decir, un 60 %. Esto implica que si se excluyen los salarios de los directivos de la renta salarial, es muy probable que la proporción de las rentas salariales haya descendido aún más rápidamente en el pasado decenio.

Gráfico 3. Proporción del salario medio del personal directivo con respecto al salario medio urbano



Fuentes: Los datos relativos a los salarios del personal directivo están tomados de la base de datos Guotaian. El salario medio urbano es el indicado por la Oficina Nacional de Estadística, *Anuario Estadístico de China 2012* (Pekín: Boletín Estadístico de China, 2012) (en chino).

Poder de clase y parte salarial

En la economía marxista, el peso de las rentas salariales en el PIB se utiliza ampliamente para medir el poder de la clase obrera. En China, la parte salarial resultante de la distribución está estrechamente asociada a la transición al capitalismo, y esta relación se puede observar en la transición de los sistemas de incentivos en las fábricas. En la época maoísta hubo un debate recurrente sobre los “incentivos materiales” y la “primacía de la política” durante la reconversión de los sistemas de incentivos. A pesar de que en 1956 se estableciera un sistema salarial de tipo soviético, en la dirección política no había consenso sobre la manera de gestionar este sistema salarial/16. En particular, debido a que la Unión Soviética insistía en la función de los incentivos materiales, hubo un debate sobre la conveniencia o no de establecer incentivos como las primas y los salarios a destajo en China.

Mao Zedong tenía una posición crítica sobre esto, y sostenía que la insistencia en los incentivos materiales era un reflejo de la ignorancia de la labor política e ideológica. Mao argumentaba que esos incentivos simplemente recalcan la importancia de la distribución en función del trabajo, pero no la contribución de los individuos al

socialismo/17. De este modo, los defensores de la “primacía de la política” propusieron una vía totalmente nueva para aplicar incentivos laborales. La clave de la nueva vía consistía en concienciar a los trabajadores de que ellos mismos eran los dueños de las fábricas y de que la finalidad de la producción era coherente con los intereses a largo plazo de la clase obrera/18. Con este fin se suprimieron los incentivos materiales que relacionan meramente la contribución del trabajador con su ventaja económica a corto plazo y se animó a los trabajadores a participar en la gestión de las fábricas de diversas maneras; al mismo tiempo se controlaba la diferencia de ingresos entre los obreros y los directivos porque cualquier desigualdad significativa sería contradictoria con la posición de los trabajadores como dueños de las fábricas.

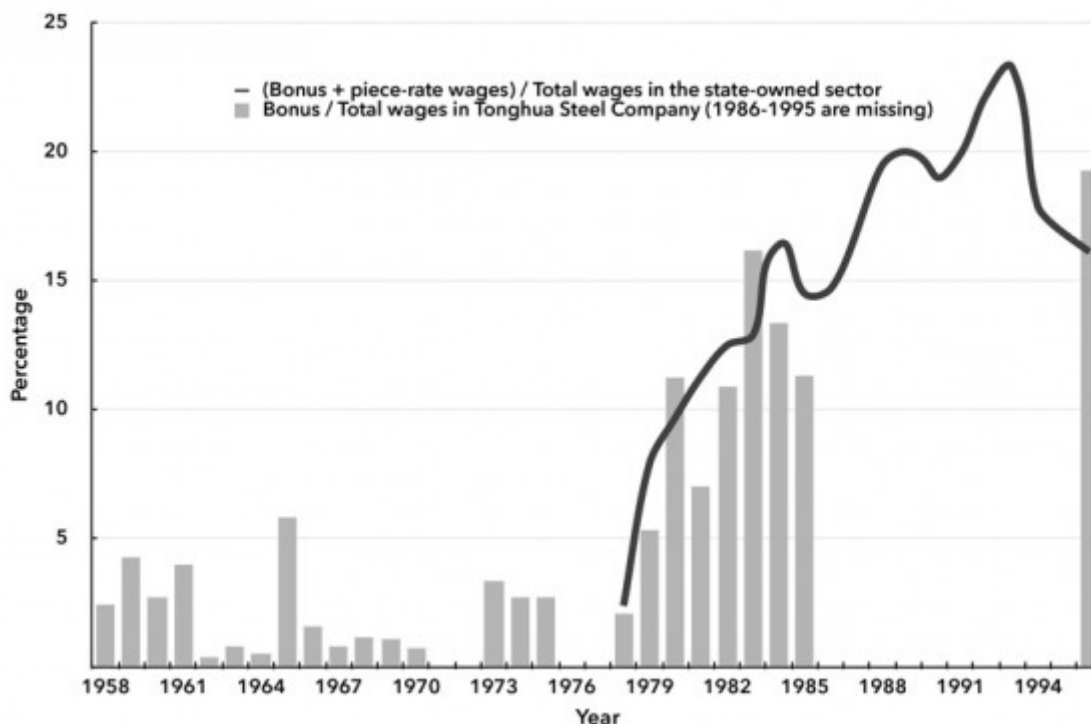
Tras el fin de la era maoísta, el primer ataque contra la clase obrera consistió en privarle de los derechos políticos que habían conquistado los trabajadores. Se disolvieron las organizaciones de masas creadas durante la Revolución Cultural; los trabajadores que defendían posturas radicales fueron criticados y castigados; los cuatro grandes derechos –el derecho a expresarse libremente, el derecho a manifestar plenamente el propio punto de vista, el derecho a escribir pancartas en caracteres grandes y el derecho a mantener amplios debates–, así como el derecho de huelga, quedaron eliminados en la enmienda de 1982 a la Constitución china. A partir de entonces, los trabajadores ya no podían criticar a los directivos. Sin la participación de los trabajadores en la dirección, el sistema de incentivos maoísta perdió todo fundamento y fue sustituido finalmente por el sistema de incentivos materiales.

Desde el punto de vista de los reformadores, el sistema de incentivos materiales podía comportar importantes ventajas. En primer lugar, los incentivos materiales para compensar la pérdida de derechos políticos de los trabajadores desviaban la atención de estos de la cuestión de los derechos políticos al de las ventajas económicas. En segundo lugar, a través de los incentivos materiales los reformadores trataron de crear la imagen de que ellos, a diferencia de la dirección de la época maoísta, se preocupaban más por las condiciones de vida de los trabajadores y por la equidad en la distribución. En tercer lugar, los incentivos materiales reforzaban el poder de los directivos en la gestión de las empresas, pues ellos podían decidir cómo repartir las primas entre los trabajadores.

Desde el punto de vista de la clase obrera, el sistema de incentivos materiales beneficiaba a los trabajadores a corto plazo, pero a cambio de renunciar a sus intereses a largo plazo. Las primas podían crecer al mismo ritmo que la productividad laboral, pero esto no implica que los salarios totales de los trabajadores (incluidas las primas) fueran al paso de la productividad laboral. Debido a que los ingresos de los trabajadores pasaron a depender cada vez más de las primas, tenían que mostrarse obedientes a los directivos en la producción, lo que a su vez suponía que los trabajadores se encontraron en una posición desfavorable en el ámbito de la distribución.

El gráfico 4 muestra la proporción entre primas y salarios –la parte del salario total que corresponde a las primas– en la empresa siderúrgica de Tonghua y en el sector público en su conjunto (incluidas las empresas y las unidades no empresariales, como los organismos públicos). En la empresa siderúrgica, la proporción alcanzó el máximo del 4,2 % en 1959, mientras que en varios años de la década de 1970 fue igual a cero. Tras el final de la época maoísta, la proporción entre primas y salarios aumentó rápidamente hasta alcanzar el 20 % en el sector público. Esta elevada proporción entre primas y salarios resultó ser insostenible, de modo que después de 1993 volvió a disminuir, y en 1996 alcanzó el mismo nivel que diez años antes.

Gráfico 4. Proporción entre primas y salarios en la empresa siderúrgica de Tonghua y en el sector público, 1958-1996



Fuentes: Los datos sobre la proporción entre primas y salarios en la empresa siderúrgica de Tonghua proceden de la propia empresa, *Historia de Tonggang History 1958-1985* (libro no publicado; biblioteca municipal de Tonghua). Los datos relativos al sector público proceden de la Oficina Nacional de Estadística, *Anuario Estadístico de China*, varias ediciones de 1981 a 1997 (Pekín: Boletín Estadístico de China) (ambos en chino).

No es difícil adivinar por qué la relación entre primas y salarios dejó de mantener su ritmo de crecimiento. La viabilidad de los incentivos materiales se basa en el crecimiento de la productividad del trabajo, pues los primeros no pueden generarse sin el aumento de esta última. Si las empresas se ven afectadas por fluctuaciones macroeconómicas (como sucedió a mediados de la década de 1990), la productividad del trabajo no puede aumentar y en este caso los incentivos materiales devienen imposibles/¹⁹. En estas circunstancias, el poder de la dirección se vio amenazado por los problemas con el sistema de incentivos. Para una empresa capitalista, si la zanahoria de los incentivos materiales no funciona, lo suyo es aplicar la estrategia del palo: los capitalistas generarán desempleo para disciplinar a los trabajadores. A comienzos de la década de 1990, sin embargo, la dirección de las empresas públicas en China no estaba facultada para despedir a trabajadores salvo si estos cometían faltas graves como un delito.

Ante la imposibilidad domeñar a los trabajadores que habían hecho la experiencia socialista en la época maoísta, la estrategia racional de las empresas consistía en fragmentar el mercado de trabajo a fin de explorar nuevas fuentes de mano de obra, y el Estado respondió efectivamente a esta demanda. Los primeros años de la década de 1990 fueron testigos de cambios políticos que redujeron las barreras que impedían que los trabajadores migrantes trabajaran en zonas urbanas/²⁰. En los dos decenios subsiguientes, este nuevo componente de la clase obrera china tuvo que soportar largas jornadas de trabajo en condiciones deplorables. Un estudio de la Oficina Nacional de Estadística de 2009 demostró que en promedio los migrantes trabajaban 58,4 horas

semanales, muchas más que las 44 horas previstas en la legislación laboral china. Cerca del 60 % de los trabajadores migrantes no firmaron ningún contrato de trabajo y el 87 % de ellos no tenían seguro de enfermedad/21. La segregación del mercado laboral a comienzos de la década de 1990 permitió abastecer a las empresas de una fuerza de trabajo más amplia, pero sin el palo del desempleo, las empresas públicas nunca lograron minar el poder de sus trabajadores.

A mediados de la década, China lanzó la privatización masiva de las empresas públicas. A raíz de esa privatización fueron despedidos alrededor de 30 millones de trabajadores/22. Esto constituyó un hito crucial en la historia del capitalismo chino, que alteró radicalmente la relación de fuerzas entre trabajadores y capitalistas. Los trabajadores con experiencia socialista fueron forzados a irse a casa, mientras que los trabajadores jóvenes y carentes de experiencia socialista pasaron a constituir la mayoría de la fuerza de trabajo en las empresas públicas. Debido a este cambio, los mecanismos de funcionamiento de estas empresas comenzaron a converger con los de las empresas privadas: los contratos de trabajo temporales, los trabajadores desplazados y las horas extraordinarias pasaron a ser el pan de cada día tanto en las empresas públicas como en las privadas/23.

Después de la reforma, a pesar de la convergencia de las condiciones de trabajo del personal asalariado, el mercado de trabajo, por el contrario, se fue fragmentando cada vez más. En el centro de este mercado se hallaba un grupo de trabajadores cualificados empleados en las empresas públicas que percibían unos salarios relativamente elevados, contaban con prestaciones sociales y gozaban de seguridad en el empleo, mientras que en la periferia estaban los trabajadores despedidos y los migrantes, que cobraban salarios muy bajos, recibían escasas prestaciones y no gozaban de ninguna seguridad en el empleo. La fragmentación del mercado de trabajo quedó claramente reflejada en las estadísticas. En 2011 había en total 359 millones de trabajadores urbanos; de ellos, solo el 19 % trabajaba en el sector público; otro 21 % trabajaba en el sector formal, sin incluir las empresas del sector público; el 34 % trabajaba en el sector informal, ya fueran empresas privadas o como autónomos. Curiosamente, el 26 % restante de trabajadores urbanos (es decir, 97 millones) resultó ser “invisible” para la Oficina Nacional de Estadística, porque esta no sabía a qué sector atribuir a esos trabajadores/24. En efecto, los trabajadores “invisibles” eran en su mayoría trabajadores migrantes empleados en empresas privadas o que trabajaban por cuenta propia; sus trabajos eran tan informales que no constaban en ningún registro.

En suma, durante la transición del país al capitalismo, dado que el sistema de incentivos basados en primas resultó insostenible, las empresas necesitaban contar con un ejército de reserva de mano de obra para disciplinar a los trabajadores y un mercado de trabajo fragmentado para dividir y dominar a la clase obrera. La llegada continua de trabajadores migrantes y los 30 millones de obreros despedidos del sector público supusieron una ampliación del ejército de reserva de mano de obra en pocos años. Este ejército de reserva debilitó el poder de la clase obrera en su conjunto y la fragmentación del mercado de trabajo quebró la solidaridad en el interior de la clase obrera. Esto explica por qué hemos asistido al mayor declive de la proporción de las rentas salariales desde comienzos de la década de 1990.

Conclusión

Hay una nueva inflexión en la evolución de la clase obrera china/25. Tras el estallido de la crisis capitalista mundial, la proporción de las rentas salariales comenzó a recuperarse

en China. Además de esto, se observa asimismo que el nivel salarial ha crecido más rápidamente que el PIB nominal desde 2008, y en 2012 disminuyó por primera vez en la era de las reformas la población china en edad de trabajar, lo que implica que el ejército de reserva de mano de obra va a contraerse en el próximo futuro/26. Es más, está desarrollándose una lucha de los trabajadores por un salario digno que permita sufragar el coste de la vida en las zonas urbanas. Esto ha dado lugar a conflictos laborales por mejoras salariales. La lucha obrera por incrementar la proporción de las rentas salariales en el PIB pondrá fin, en última instancia, a la época de suculentos beneficios para los capitalistas, abriendo de este modo una nueva era en la economía capitalista china.

1/01/2014

<http://monthlyreview.org/2014/01/01/labor-share-question-china>

Traducción: *VIENTO SUR*

Notas

1/. Cf. Andong Zhu y David Kotz, “The Dependence of China’s Economic Growth on Exports and Investment,” *Review of Radical Political Economics* 43, n.º 1 (2011): 9-32.

2/ Cf. Chong-en Bai, Chang-Tai Hsieh y Yingyi Qian, “The Return to Capital in China,” *Brookings Papers on Economic Activity* 37, n.º 2 (2006): 61-102.

3/ El 24 de julio de 2009, los trabajadores de la fábrica siderúrgica de Tonghua se declararon en huelga y mataron a golpes al director general. La fábrica siderúrgica de Tonghua era una empresa pública que fue privatizada al amparo de un programa municipal previa introducción de un accionista privado “estratégico” en 2005. Después de la privatización, la empresa despidió a cierto número de trabajadores, frenó el aumento de los salarios y recortó las ventajas sociales como el subsidio de calefacción, mientras la dirección se embolsó gigantestas primas gracias a la privatización. Esta lucha obligó al ayuntamiento (el principal accionista) a sustituir al accionista privado por otra empresa pública.

4/ La interpretación ortodoxa está reflejada en los siguientes estudios: Chong-en Bai y Zhenjie Qian, “The Factor Income Distribution in China: 1978-2007”, *China Economic Review* 21, n.º 4 (2010): 650-70; Chong-en Bai y Zhenjie Qian, “Los factores determinantes de la proporción de las rentas salariales: conclusiones derivadas de los datos de las provincias chinas,” *Economía Mundial (Shijie Jingji)* 33, n.º12 (2010): 3-27 (en chino); Loren Brandt, Chang-tai Hsieh y Xiaodong Zhu, “Growth and Structural Transformation in China”, en Loren Brandt y Thomas Rawski, eds., *China’s Great Economic Transformation* (Londres: Cambridge University Press, 2008). Para un modelo teórico, véase Song Zheng, Kjetil Storesletten y Fabrizio Zilibotti, “Growing Like China,” *American Economic Review* 101, n.º 2 (2011): 196-233.

5/ En la época de las reformas de China, la proporción de la agricultura en el PIB ha disminuido del 28,2 % al 10,0 %, mientras que la del sector servicios ha aumentado del 23,9 % al 43,4 % y la de la industria se ha mantenido relativamente estable. Fuentes: Oficina Nacional de Estadística, *Anuario Estadístico de China 2012* (Pekín: Boletín Estadístico de China, 2012) (en chino).

6/ Cf. Comisión Nacional de Desarrollo y Reforma, Ministerio de Hacienda y Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, “Algunas opiniones sobre la

profundización de la reforma del sistema de distribución de la renta,” <http://gov.cn> (en chino).

7/ Este ejemplo lo he sacado de mis entrevistas.

8/ Ibid.

9/ Oficina Nacional de Estadística, *Anuario Estadístico de China 2012*.

10/ Cai Fang, “The Consistency of China’s Statistics on Employment,” *Chinese Economy* 37, n.º 5 (2004): 74-89.

11/ Este ejemplo lo he sacado de mis entrevistas.

12/ Pan Ngai y Lu Linhui, “Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action Among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China”, *Modern China* 36, n.º 5 (2010): 493-519. Tu Lv, *Los nuevos obreros chinos* (Pekín: Gaceta Legal, 2012) (en chino).

13/ Oficina Nacional de Estadística, *Anuario Estadístico de China 2012*.

14/ Oficina Nacional de Estadística, “Informe de investigación sobre trabajadores migrantes 2009”, <http://stats.gov.cn> (en chino). En este artículo, por “trabajadores migrantes” se entiende a los trabajadores que han emigrado de zonas rurales para trabajar en otro sitio; por tanto, no incluye a los trabajadores que desempeñan trabajos no agrícolas de sus propias poblaciones.

15/ La muestra está tomada de la base de datos Guotaian, que contiene información sobre los salarios de unos 30.000 consejeros, supervisores y ejecutivos de las compañías chinas cotizadas en bolsa. El sector formal incluye unidades de propiedad pública, de propiedad colectiva, cooperativas, empresas mixtas, sociedades limitadas, sociedades anónimas, empresas de capital extranjero y unidades con capital de Hong Kong, Macao y Taiwán.

16/ El sistema salarial soviético en China comprendía una escala de ocho categorías para los trabajadores y escalas separadas para los directivos y el personal técnico.

17/ Mao Zedong, *Notas y conversaciones de Mao sobre lecturas de economía política socialista* (Pekín: Academia Nacional de Historia, 1998) (en chino).

18/ Cf. Stephen Andors, *China’s Industrial Revolution: Politics, Planning, and Management, 1949 to the Present* (Nueva York: Pantheon Books, 1977).

19/ La gira de Deng Xiaoping por el sur del país en 1992 desencadenó una ola de inversiones que dio pie a una inflación constante durante los años sucesivos. En 1994, el gobierno decidió restringir el crédito bancario para hacer frente a la inflación. Esta política permitió controlar la inflación, pero al mismo tiempo redujo la rentabilidad de las empresas.

20/ En la década de 1980, el gobierno controlaba de cerca la migración de la mano de obra. Los trabajadores migrantes se denominaban “población flotante a ciegas”. En la década de 1990 se eliminaron la mayoría de las restricciones impuestas a los trabajadores migrantes, aunque sobre ellos todavía pesaba la posibilidad de ser repatriados. Cf. Tu Lv, *Los nuevos obreros chinos* (Pekín: Gaceta Legal, 2012) (en chino).

21/ Oficina Nacional de Estadística, “Informe de investigación sobre trabajadores migrantes 2009”, <http://stats.gov.cn> (en chino).

22/ La cifra es una estimación basada en la reducción del empleo en el sector público de 1995 to 2000. Los datos proceden de la Oficina Nacional de Estadística, *Anuario Estadístico de China 2012*.

23/ En las entrevistas con algunos trabajadores de empresas públicas observé que los trabajadores recién contratados por estas suscribían en su mayoría contratos de trabajo de tres años de duración, mientras que las contrataciones –es decir, trabajadores contratados por empresas externas de trabajo temporal, pero que trabajaban en empresas públicas– eran bastante comunes en los sectores de la construcción y el transporte. Muchos de los entrevistados se quejaban de que tenían que hacer otras extraordinarias, y uno de ellos, que había trabajado tanto en empresas públicas como privadas, dijo que no había diferencia alguna con respecto a las horas extraordinarias en uno y otro caso.

24/ Oficina Nacional de Estadística, *Anuario Estadístico de China 2012*. Philip Huang sugiere que el aparato estadístico de China deja de lado esta parte del empleo debido a la influencia de las teorías económicas y sociológicas dominantes. Cf. Philip Huang, “China’s Neglected Informal Economy: Reality and Theory,” *Modern China* 35, n.º 4 (2009): 405-438.

25/ Minqi Li, “The Rise of the Working Class and the Future of the Chinese Revolution,” *Monthly Review* 63, n.º 2 (2011): 38-51.

26/ Oficina Nacional de Estadística, “Comunicado estadístico de la República Popular China sobre el desarrollo económico y social nacional en 2012”, <http://stats.gov.cn> (en chino).