

FORITES

The background of the cover is a dark brown color. It features a large, stylized globe in the center-left, with a grid of latitude and longitude lines. The globe is surrounded by several interlocking gears of different sizes and colors (yellow, green, and brown). The overall aesthetic is industrial and global.

Revista mexicana de estudios sobre la Cuenca del Pacífico
Tercera Época • Volumen 2 • Número 4 • Julio / Diciembre 2008 • Colima, México

4

UNIVERSIDAD DE COLIMA

PORTES

Revista mexicana de estudios sobre la Cuenca del Pacífico

Tercera Época • Volumen 2 • Número 4 • Julio/Diciembre de 2008 • Colima, México

Dr. Fernando Alfonso Rivas Mira
Coordinador de la revista

Lic. Ihován Pineda Lara
Asistente de coordinación de la revista

Comité editorial internacional

Dr. Hadi Soesastro
Center for Strategic and International Studies,
Indonesia

Dr. Pablo Bustelo Gómez
Universidad Complutense de Madrid, España

Dr. Kim Won ho
Universidad Hankuk, Corea del Sur

Dr. Mitsuhiro Kagami
Instituto de Economías en Desarrollo, Japón

Universidad de Colima

MC. Miguel Ángel Aguayo López
Rector

Dr. Ramón Cedillo Nakay
Secretario General

Dr. Jesús Muñoz Murguía
Coordinador General de Investigación Científica

Dr. José Ernesto Rangel Delgado
Director del CUEICP

MC. Christian Torres Ortiz Zermeño
Coordinador General de Comunicación Social

Licda. Gloria Guillermina Araiza Torres
Directora General de Publicaciones

Portes, revista mexicana de estudios sobre la Cuenca del Pacífico, es una publicación semestral de difusión e investigación científica del Centro Universitario de Estudios e Investigaciones sobre la Cuenca del Pacífico y del Centro de Estudios de APEC de la Universidad de Colima. Su precio de suscripción anual es de \$100 (cien pesos 00/100 M.N.) o de \$60 (sesenta pesos 00/100 M.N.) \$10 dls. (USA) el ejemplar, más gastos de envío (en su caso). El CUEICP y el CE-APEC autorizan la reproducción parcial o total de los materiales presentados aquí, siempre y cuando se dé crédito al autor y a la revista, sin fines de lucro.

Las ideas expresadas en los artículos e investigaciones son responsabilidad de los autores y no reflejan el punto de vista del CUEICP, CE-APEC o de la Universidad de Colima.

Comité editorial nacional

Dra. Mayrén Polanco Gaytán / Universidad de Colima,
Facultad de Economía

Mtro. Alfredo Romero Castilla / UNAM, Facultad de Ciencias
Políticas y Sociales

Dr. Juan González García / Universidad de Colima, CUEICP

Dr. José Ernesto Rangel Delgado / Universidad de Colima

Dr. Pablo Wong González / Centro de Investigación en
Alimentación y Desarrollo, CIAD Sonora

Dr. Clemente Ruiz Durán / UNAM-Facultad de Economía

Dr. León Bendesky Bronstein / ERI

Dr. Víctor López Villafañe / ITESM-Relaciones
Internacionales, Monterrey

Dr. Carlos Uscanga Prieto / UNAM-Facultad de Ciencias
Políticas y Sociales

Profr. Omar Martínez Legorreta / Colegio Mexiquense

Dr. Ernesto Henry Turner Barragán / UAM-Azacapatzalco
Departamento de Economía

Dra. Marisela Connelly / El Colegio de México-Centro de
Estudios de Asia y África

Cuerpo de árbitros

Dra. Genevieve Marchini W. / Universidad de Guadalajara-
Departamento de Estudios Internacionales. Especializada en
Economía Financiera en la región del Asia Pacífico

Mtro. Alfonso Mercado García / El Colegio de México y El
Colegio de la Frontera Norte. Especializado en Economía
Industrial e Industria Maquiladora

Dr. Fernando Alfonso Rivas Mira / Universidad de Colima.
Especializado en Propiedad Intelectual; Turismo Internacional y
Desarrollo Regional en el Marco de la Cuenca del Pacífico

Dr. Alfredo Román Zavala / El Colegio de México.
Especializado en Estudios sobre el Japón y Australia

Mtro. Saúl Martínez González / Universidad de Colima.
Especializado en Economía Agrícola

Dra. Susana Aurelia Preciado Jiménez / Universidad de
Colima

Dr. Roberto Escalante Semerena / UNAM-Facultad de
Economía. Especializado en Economía Agrícola

Mtra. Melba Eugenia Falck Reyes / Universidad de
Guadalajara-Departamento de Estudios del Pacífico.
Especializada en Economía Japonesa

Dra. Kirstein Appendini / El Colegio de México. Especializada
en Economía Agrícola

Dra. Emma Mendoza Martínez / Universidad de Colima.
Especializada en Estudios de Asia y África

Dra. María Elena Romero Ortiz / Universidad de Colima.
Especializada en Relaciones Internacionales

ISSN 1870 - 6800

Dirección General de Publicaciones de la Universidad de Colima

Edición: Jaime Sánchez y Carmen Millán

Editora responsable: Gloria González

Centro de Estudios APEC
Av. Gonzalo de Sandoval 444
Col. Las Víboras, Colima, México
portes@ucol.mx

Mercado de trabajo de profesionistas y contexto de políticas de educación superior y empleo en China, Corea del Sur y Japón, 1980-2006

.....
*José Ernesto Rangel Delgado**

*Juan González García**

*Martha Loaiza Becerra**

Resumen

En este artículo los autores muestran la relación entre educación superior y empleo en dos direcciones: el contexto de la política pública en esos ámbitos y la del mercado de trabajo de profesionistas en China, Corea del Sur y Japón. Las experiencias sobre las formas en que estos países enfrentan la problemática del empleo de profesionistas resultan ilustrativas para gobiernos como el de México.

Abstract

In this article, the authors show the relation between higher education and employment in two fronts: The context of public policy in areas of the professional labor market, in China, South Korea and Japan. Experiences on how these countries confront difficulties related to the employment of professionals is illustrative for governments like Mexico.

Introducción

Entre los distintos organismos líderes de la región de la Cuenca del Pacífico como el Mecanismo de Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC, por sus siglas en inglés); el Consejo Econó-

* Profesores-investigadores del Centro Universitario de Estudios e Investigaciones sobre la Cuenca del Pacífico-Centro de Estudios APEC y de la Facultad de Economía de la Universidad de Colima. erangel@uocol.mx / jgogar@uocol.mx / loaiza@uocol.mx

mico para la Cooperación de la Cuenca del Pacífico (PECC, por sus siglas en inglés), parece haber consenso sobre la importancia de los recursos humanos para el desarrollo, el cual en mucho se sustenta en experiencias como las del este asiático que han mostrado al mundo que invertir en educación ante la escases de recursos naturales, resulta estratégico para la obtención de mayores espacios de mercado.

Esto mismo conduce a que los individuos con mejores competencias puedan enfrentar mercados de trabajo competidos. Por lo tanto, una mano de obra mejor calificada contribuye a mejorar el posicionamiento del país en términos del desarrollo competitivo de sus industrias, cuyas ganancias se ven diseminadas en la sociedad, por medio de políticas públicas eficientes y congruentes entre sí, en aras de un objetivo común.

De ahí que sea necesaria la participación del gobierno como hacedor de política pública. No hay que olvidar que estamos hablando de un intervencionismo llamado política pública (más allá de entender lo público como asunto exclusivo del gobierno); es decir, de consensos entre los distintos agentes socioeconómicos (Parsons, 2007).

La política pública, léase en este caso de educación superior y empleo, obedece a cierta complementariedad del mercado de trabajo de profesionistas, sin la cual la atención al problema del desempleo de egresados de las universidades de instituciones de educación superior, presumimos que no sería fácil de atender. En ello va la rearticulación de cadenas productivas en torno a un objetivo común de desarrollo, pocas veces claro en el caso de México, evidentemente claro en los casos de China, Japón y Corea del Sur.

Como sabemos estos países del este de Asia, cuyo crecimiento económico acelerado se explica en mucho por la formación de recursos humanos como política estratégica ante la carencia de recursos naturales (particularmente para Japón y Corea del Sur), los resultados de una política pública de esta naturaleza están a la vista.

Sin embargo resulta interesante conocer más a profundidad el impacto de las políticas de empleo y formación de recursos humanos en la estructura del mercado de trabajo. ¿Cuántos empleados en los distintos sectores?, ¿cuál es el nivel de escolaridad de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada y desocupada?, ¿cuáles son las políticas de empleo vigentes en China,

Japón y Corea del Sur?, ¿las políticas de empleo en cada país tienen un mismo eje y objetivo?, ¿existen políticas de educación superior en China, Japón y Corea del Sur?, ¿existe una vinculación entre las políticas de empleo y las políticas de educación superior (si las hay) en cada país?, ¿existe una vinculación entre el mercado de trabajo y las políticas de educación superior tanto en México como en otros países, como los seleccionados?, ¿cuáles han sido los resultados obtenidos mediante la aplicación de las políticas de empleo en el mercado de trabajo?, ¿qué nivel de empleo y desempleo presenta cada economía? Las respuestas a estas preguntas pueden explicarnos no sólo la estructura del mercado de trabajo sino además las tendencias del empleo y el desempleo, así como también las estrategias seguidas en la búsqueda de soluciones en el desfase entre la educación superior y el empleo.

Por otro lado se sabe que individuos con un alto nivel educativo se enfrentan a la realidad del desempleo; situación común en no pocos países, incluyendo los de la Cuenca del Pacífico. Por ello se hace énfasis en el nivel de educación superior, donde se presume que el individuo cuenta con una formación disciplinar e integral para enfrentarse a los distintos mercados de trabajo.

En este ensayo se pretende identificar la oferta y la demanda de mano de obra de los profesionista en los mercados de trabajo de China, Corea del Sur y Japón, aunado esto a la identificación de las políticas seguidas en los países seleccionados sobre educación superior y empleo de egresados de este nivel, las cuales favorecen su inserción a los mercados de trabajo.

Una hipótesis tentativa es la forma en que la congruencia entre las políticas de educación superior y empleo impacta de manera positiva en los mercados de trabajo de profesionistas en los países mencionados, considerando la complementariedad entre el Estado y el mercado.

Con la finalidad de hacer una lectura adecuada de este trabajo, se reconocen algunas limitantes, entre otras: la información recopilada se encuentra matizada por diversas revisiones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo a lo largo del periodo de interés (1980-2006), aunque para algunos casos se llega a presentar información hasta para el 2008; sin embargo, y a pesar de que se buscó que la fuente de información fuera la misma, ello muestra cierta diferencia de orden entre uno y otro ajuste, lo cual puede conducir a algún desfase en el comportamiento de los datos; por otro lado, aún cuando pareciera desea-

ble realizar comparaciones, eso no es totalmente factible, debido a que la información proporcionada no siempre proviene de la misma fuente para cada uno de los países, particularmente para el caso de China.

Mercados de trabajo

Existen variados debates sobre la conformación de los mercados de trabajo, pero aquí asumimos de una manera operativa el que nos propone la ANUIES, ya que es un organismo orientado al seguimiento de la educación superior en México. Es así que vamos a concebir al mercado de trabajo con base a dos grandes componentes: de acuerdo a la oferta de mano de obra calificada (egresados del sistema de educación superior que demandan empleos), la cual se enfrenta a una demanda de mano de obra calificada por parte del aparato productivo (que ofrece empleos de acuerdo a su estructura productiva), lo que a su vez influye de manera directa sobre la cuantía de las remuneraciones reales que el mercado otorga a los profesionistas; un proceso similar ocurre entre la oferta y la demanda de mano de obra con menores niveles de calificación y la determinación de las remuneraciones correspondientes (ANUIES, 2003). Por lo tanto se puede hablar del mercado laboral no como un espacio físico determinado, sino como relaciones de los agentes económicos caracterizadas por la actividad productiva que se desempeñe. El mercado de trabajo por lo tanto refleja la transformación constante del proceso productivo, lo cual repercute en la economía de un país en general.

Dicho mercado sigue determinado por los mismos factores que un mercado de bienes; es decir, la oferta y la demanda, pero en este caso de uno de los factores de la producción: la fuerza de trabajo, lo que lo hace diferente, pues son sujetos los que intervienen.

Para adentrarnos en los mercados de trabajo de China, Corea del Sur y Japón, consideraremos básicamente la Población Económicamente Activa, el empleo total, por actividad económica, y la población desocupada, todas ellas según su nivel de educación.

El contexto de políticas de educación superior y empleo

Las políticas de educación superior y empleo se enmarcan en el enfoque de políticas públicas; una política implica un comportamiento propositivo, intencional, planeado; es una acción

voluntaria, una decisión deliberada y consciente. Una política es en un doble sentido un curso de acción, deliberadamente diseñado y efectivamente seguido (Díaz, 2003). Se entenderá pues, como política pública “aquella estrategia diseñada exprefeso para solucionar problemas de tipo público, cuya finalidad es el bien común, generalmente ejercida por el gobierno sin necesariamente significar que el gobierno solamente se centre en lo público, ya que según Bazúa (texto inédito), las esferas públicas y privadas son las que representan a la sociedad, cuya supremacía sobre el Estado se garantiza por un estado liberal democrático que refiere al sometimiento de ‘lo estatal’ a ‘lo privado’ y ‘lo público’; esto es, de la subordinación de los políticos y los burócratas (autoridades estatales) a los ciudadanos”.

Adicional a lo anterior: “el entorno internacional pauta mucho del *contexto* de la formulación de las políticas nacionales. Los diseñadores de decisiones de cada país comparten un contexto de políticas formado por el ciclo económico internacional de prosperidad, recesión, depresión y recuperación [...] por lo tanto, las organizaciones internacionales [...] forman parte importante del contexto de la formulación de las políticas nacionales [...]. Asimismo, actualmente la agenda de las políticas públicas está adquiriendo un tono internacional. A lo largo y ancho del mundo democrático liberal aparecen los mismos problemas en diferentes sociedades al mismo tiempo, y se consideran algunas soluciones [...]. Los medios de comunicación masiva y las conferencias internacionales facilitan este proceso de difusión de las políticas. Los diseñadores de políticas en un país tratan de emular los éxitos de sus pares en el extranjero”, según Parsons (2007:263).

Para nuestro trabajo esta perspectiva es válida, reconociendo que si bien se da una tendencia global a identificar problemas similares en el mundo, cada país cuenta con estructuras económico-sociales específicas, que determinan la toma de decisiones con relación al problema concreto que se atiende. De ahí que consideraremos que las buenas prácticas en el exterior contribuyen de alguna manera a mejorar en lo interno la toma de decisiones, por lo que se busca con este trabajo mostrar las experiencias de China, Corea del Sur y Japón, como una forma de contribuir al entendimiento de la relación entre educación superior y empleo, desde la perspectiva de estos países del este asiático.

Las políticas de educación son fundamentalmente de carácter público; son además, medidas tomadas en el presente para moderar el futuro. Por otro lado, al igual que las políticas de em-

pleo, están basadas en un contexto que abarca no sólo el presente, sino el pasado de cada sociedad donde se emiten. Una política educativa debe cumplir con ciertos requisitos: ser propositivas, intencionales, voluntarias y conscientes.

En cuanto a las políticas de empleo, éstas se refieren a las acciones que permiten que quienes lo deseen y requieran, tengan alternativas para trabajar; un empleo es la actividad que permite contribuir al curso de la vida colectiva y permite a cambio satisfacer las necesidades individuales y familiares de quien la ejecuta. Pueden ser concebidas y aplicadas solamente por organizaciones públicas o privadas; es decir, por gobiernos o empresas. El gobierno determina el propósito de sus políticas de empleo con base a los compromisos históricos que se establecen con los gobernados (Labra, 1986).

En general podemos decir que las políticas de empleo tienen que ver con: acciones para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas; acciones que benefician sólo a quien lo quiera y desea por medio del empleo y sus respectivos logros de satisfacer las necesidades humanas; las políticas de empleo no sólo son gestadas y aplicadas por el gobierno, sino también por la iniciativa privada, obviamente con el mismo objetivo: mejorar las condiciones de empleo y por ende el bienestar de los empleados; las políticas de empleo no son resultado de una opinión o una acción sin fundamentos, al contrario, para llegar a éstas debe analizarse todo el contexto en el que se desarrollan.

A continuación presentaremos la ocupación y desocupación de la mano de obra en los tres países seleccionados —en el contexto del mercado de trabajo—, así como las políticas de educación superior y empleo que caracterizan a estas economías.

China

En general, la evolución del empleo se enmarca en el contexto global de cambio estructural e institucional de la economía y acorde a la política de empleo seguida por el país. La gran cualidad que ha presentado el mercado laboral de China es que ha generado empleo formal e informal en la PEA; es decir, se han generado fuentes de trabajo que se ajustan a las necesidades de la oferta laboral de los trabajadores. Y, aunque la relación entre las tasas de crecimiento de la población y el empleo ha aumentado, el desempleo sigue presente, aunque ha ido disminuyendo; este tipo de desempleo es de nuevo cuño, ya que responde a factores estructurales y no políticos como antaño.¹

Hay dos cuestiones a destacar en cuanto a la evolución del empleo en China (González, 1999: 629 y Banco Asiático de Desarrollo, 2002): primera, la relación entre la población total y la PEA se acerca al 60%, por lo que se constata la dinámica de la economía china y su capacidad para generar empleo al incorporar prácticamente 400 millones de empleos adicionales entre 1980-2008, y segunda, el incremento persistente del desempleo como un nuevo fenómeno, dado que es principalmente desempleo real, debido a desajustes en el mercado laboral propiamente dicho.

Como se observa —de acuerdo a las cifras oficiales de empleo— la República Popular China (RPC) de alguna manera está resolviendo su problemática laboral. Aunque siendo un tanto riosos, aún las cifras reportadas de desempleo, que es la otra cara de la moneda, aún no reflejan del todo la realidad laboral. En efecto, de acuerdo a González y Liu Xue (1999), a las cifras de las agencias oficiales del Estado acerca de la tasa de desempleo abierto, hay que agregar el desempleo “disfrazado” que aún prevalece en gran parte de la estructura productiva china, tanto en las EPE como en las empresas rurales; particularmente en las empresas rurales se podría generar un desempleo que afectaría a una cifra entre 100 y 130 millones de trabajadores si se aplicaran totalmente los criterios de mercado; 27.5 millones de obreros expulsados de las EPE en el periodo 1995-2003.² En términos globales, estas cifras reflejan gran parte de la problemática del empleo-desempleo a resolver por parte de China (González, 2001).

Con el cambio en la estructura del mercado laboral, en 1980 la participación de la empresa privada y transnacional empezó a generar fuentes de trabajo importantes. En lo que corresponde al papel del sector externo en tanto oferente de empleo, se observa que éste aún no es tan significativo como para afirmar que dicho sector sea determinante en la transformación estructural del empleo, a pesar del gran crecimiento que ha registrado. La aportación de éste ha sido: 30 mil empleos en 1980; 2 millones en 1990; 12 millones 600 mil empleos en 1994, 16 millones en 1996; 17 millones en 1997, 17.5 millones en 1998, 20 millones en 2000 y 40 millones en 2008.

Si bien el empleo —estructuralmente hablando— es ofrecido principalmente por el sector agrícola, el sector servicios ha desplazado al sector industrial y le sigue de cerca como oferente de empleos. Estos cambios denotan la transformación estructural de la economía china y de la exigencia que hace la actividad económica para los futuros entrantes al mercado laboral, que

ahora requieren mayor escolaridad y experiencia, pues el sector servicios requiere más calificación y aún los otros sectores, también la requieren, dada la transformación estructural ya expresada (Banco Asiático de Desarrollo, 2002 y China Facts, 2008).

De manera global, actualmente la problemática del empleo-desempleo se podría sintetizar en los siguientes factores: reforma de las EPE e introducción de empresas privadas y extranjeras; impacto de China en la OMC y emergencias, como el caso del síndrome respiratorio agudo severo (SAR's) que afectó a China en el primer semestre de 2003; mejora de la estructura económica; presión demográfica; opciones mutuas entre buscadores de empleo y patronos; insatisfactoria implementación de las políticas de empleo; concepto anticuado sobre empleo.³ Nosotros agregaríamos aquél que se generara en las empresas modernas que están incorporando o desarrollando nuevas técnicas y tecnologías, que requerirán trabajo con alto grado de especialización, el cual de momento se encuentra ausente o en proceso en la población china.

Como ya se dijo, la educación está jugando un rol determinante en la estructura económica de China muy diferente al que el sistema educativo jugó entre 1949-1978, donde la economía respondía más a criterios ideológicos que de competitividad. Por ello, no es de sorprender que a inicios del periodo de análisis (1980-2006) el sistema educativo chino estuviera prácticamente desligado de la estructura económica y no contara con un nivel educativo capaz de hacer frente a las necesidades del nuevo modelo económico de orientación externa, y de atención a las grandes necesidades económicas y sociales internas.

A partir de entonces, China creó un sistema educativo que respondiera a las necesidades de la estructura económica y social del país (Li Min, 1995). Así, en 2008 se graduaron alrededor de 5 millones 600 mil estudiantes de educación superior, la mayoría de ellos egresados de profesiones como ingeniería, ciencias, economía, negocios, literatura, medicina, educación, agricultura, derecho, historia y filosofía, en ese orden. Asimismo, se enviaron al exterior alrededor de 900 mil estudiantes (Jie, 2006) en el periodo de análisis y han regresado alrededor de 200 mil, con un promedio de retorno de 7 mil por año. Estos estudiantes se formaron en las mejores universidades del mundo y son quienes están propiciando la modernización laboral y ellos mismos son emprendedores de negocios; pero este conjunto de profesiones es insuficiente para la dinámica del sector servicios, que

como se sabe, representa cerca de un tercio del empleo y un poco más del 60% del empleo de nueva creación. Dicho sector está requiriendo de capacidades para la gerencia de medio y alto nivel. Por ejemplo, la venta al por mayor y al por menor, junto con los hoteles y servicios de *catering*, ofrecen tantas oportunidades de empleo a los trabajadores como todo el conjunto del sector de fabricación y construcción. De manera más específica, de acuerdo con Hilbert (2007), el mercado laboral chino se enfrentará a un ambiente caracterizado por limitaciones de la oferta de trabajadores en cinco áreas clave del empleo cualificado: capacidad de dirección, dominio del inglés, personal para la Investigación y el Desarrollo (I+D), trabajadores con calificación técnica superior y media, y titulares de diplomas profesionales, por un periodo de cinco a diez años.

Por ello, China debe avanzar en aumentar la calidad de la fuerza laboral más que en la cantidad, además de que las empresas deben comenzar a tender puentes de unión entre el mundo académico y el mundo laboral, ya que la desconexión actual, es una de las principales causas de la ulterior escasez de conocimientos.

Cabe destacar, como ya se dijo en apartados anteriores, que la función que desempeñan en la actualidad los “creadores de capacidades” es formar a la fuerza laboral y aumentar el nivel de conocimientos. Por ejemplo, las empresas de selección de personal no sólo están ofreciendo soluciones a las compañías y opciones a los trabajadores, sino que también proporcionan formaciones prácticas y diplomados relacionados con el trabajo. En este sentido, China también está prestando atención a la formación continua, considerándola como una herramienta que ayuda a garantizar mejores conocimientos para la fuerza laboral actual y futura. Por lo anterior, dos son las necesidades para propiciar un sector educativo *ad-hoc* a las necesidades del mercado laboral: la mejora de la educación y de la formación técnica.

Si bien el nivel educativo chino se sitúa en una buena posición con respecto al de otros países en una fase de desarrollo similar, los bajos niveles de gasto estatal en educación han comportado la expansión de las desigualdades, ya que las áreas urbanas y las provincias costeras invierten mucho más que las áreas rurales y que muchas provincias del centro y del oeste del país. Como consecuencia de estos factores, los resultados reflejan diferencias muy marcadas: los índices de alfabetización y los años de escolarización son mucho más bajos en las áreas rurales que

en las urbanas. Para que la calidad de la fuerza laboral mejore a largo plazo, es necesario tomar una serie de iniciativas: China debe llevar a cabo una mejora profunda del sistema de educación básica en las áreas rurales; las áreas desprovistas de conocimientos no logran mejorar su situación debido a las deficiencias rurales, así como a un costo relativamente alto de la enseñanza en las grandes ciudades. Durante los años ochenta los estudiantes de áreas rurales que asistían a las universidades y escuelas superiores de Pekín constituían hasta un 30% del conjunto total de estudiantes; sin embargo, actualmente este porcentaje se ha reducido a la mitad (15%).⁴

En China existe la necesidad de desarrollar la formación sólo profesional en lugar de desarrollar la educación superior en su conjunto; por lo tanto la formación profesional china está desprovista de innovación a pesar del énfasis renovado con el que se trata esta área, para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral. Por ejemplo, cabe destacar iniciativas como los incentivos proporcionados a las empresas, para que impartan formación profesional y las medidas específicas introducidas en la Ley de Contratos de Trabajo de 2007.

Mientras las fábricas carecen de trabajadores con conocimientos, aproximadamente el 96% de los jóvenes que finalizaron sus estudios de formación profesional obtuvo un empleo en 2007. Y para mejorar las posibilidades de empleo en el subsector de la educación media superior, el gobierno chino invertirá 1.300 millones de dólares entre 2006-2010 en las escuelas técnicas y de formación profesional para poder contar con más trabajadores especializados. De ahí que persista la idea de que para avanzar en la vinculación con el sector productivo y empresarial, la educación superior debe pasar de un modelo teórico a un currículo práctico; ello debido a que existe un desfase considerable entre los conocimientos de los estudiantes que finalizan su carrera académica y las necesidades cambiantes de la economía china. También se aprecia un desequilibrio entre la ubicación geográfica de los ciudadanos con los conocimientos adecuados y la ubicación de las empresas en donde más se necesitan estos conocimientos. En este sentido, China se encuentra desde el año pasado en un debate para reformar el sistema de educación superior y de revisión estratégica de las universidades.

Independientemente de la dirección que adopten estos cambios, China debe abordar los problemas provocados por la descentralización educativa y por la desigualdad regional en cuanto a

oportunidades educativas, para que la “empleabilidad” de los licenciados universitarios chinos aumente con más rapidez, por lo que las autoridades responsables se deben concentrar en incrementar la calidad de la educación en lugar de la cantidad. Concretamente, la falta de conocimientos prácticos y el bajo nivel de inglés van a ser las principales dificultades con las que va a toparse China a la hora de desarrollar sectores basados en los servicios, como son la externalización de las tecnologías de la información y el turismo. En ese sentido, en China: los gobiernos, las escuelas, las universidades y las empresas deben de empezar a tender puentes de unión entre la academia y el mercado laboral, ya que la desconexión actual entre estas dos esferas constituye una de las principales causas de la futura escasez de conocimientos.

Por último, cabe destacar la importante función que desempeñan en China los “creadores de capacidades”, que ayudan a formar a la fuerza laboral y aumentan el nivel de conocimientos. Por ejemplo, las empresas de selección de personal no ofrecen tan sólo soluciones a las compañías y opciones a los trabajadores, sino que también proporcionan muchas formaciones prácticas y expiden diplomas relacionados con el trabajo.

Ante este nuevo marco el panorama del empleo está cambiando. El trabajo se otorga de acuerdo a las necesidades reales de la empresa, a la productividad marginal y con criterios económicos. De esta manera, el empleo tiende a una mayor sofisticación debido al alto uso de técnicas y tecnologías, que a su vez exigen mayor nivel de capacitación y especialización por parte de los trabajadores, lo que en última instancia impacta positivamente en la productividad total factorial.

El sistema laboral chino tanto en el periodo socialista como en el llamado socialista de mercado, destaca la institucionalización de un nuevo mercado laboral que inhibe al gobierno como oferente de empleo directo y estimula al mecanismo de mercado para que las empresas lleven a cabo nuevas contrataciones (Zhu, 2000: 118).

Grosso modo, se puede afirmar que China aplicó políticas de empleo acorde al nuevo modelo económico para liberar el mercado laboral y ajustarlo al mecanismo de mercado de una manera gradual. Este gradualismo en la reforma laboral lo podemos ubicar en algunos años específicos en las dos últimas décadas del siglo XX y principios del siglo XXI, particularmente a raíz de su ingreso a la OMC en 2001.

- 1980. Introducción del sistema contractual en determinadas actividades: agricultura, industria y comercio; posteriormente, en comercio exterior. Para estimular la producción y productividad laboral: incentivos económicos a la producción.
- 1984. Incorporación de las EPE, mediante el inicio del proceso de modernización de éstas a la reforma laboral.
- 1986. Para eliminar la mentalidad del empleo socialista o para toda la vida se amplió el sistema contractual a todo el país y se liberalizó la administración interna de las empresas.
- 1990. Inicio de una nueva etapa: la movilidad del trabajo dentro de la empresa para optimizar la estructura de la fuerza de trabajo.
- 1993. Permiso a las empresas para que ellas decidieran emplear trabajadores, y para permitir que los individuos se ocupen en las actividades que ellos decidan libremente y de acuerdo al mecanismo de mercado.
- 1995. Establecimiento de un salario mínimo, fijado en RMB mensuales, para las diversas regiones.
- 1996-2000. Diversas medidas tendientes a permitir la incorporación de los trabajadores rurales a las zonas urbanas y ampliación de estímulos a la productividad.
- 2002. Liberalización mayor, a partir de fases decisivas de negociación de admisión a la OMC. Eliminación total de controles a los flujos laborales al interior del país, la mayoría de ellas, con fecha de inicio en 2008.

Con esas decisiones el Estado ha favorecido la “normalización occidental” del mercado laboral para la generación de empleos por el lado de las empresas (oferta) como de los trabajadores (demanda), y siempre acorde a las necesidades laborales guiadas por el mecanismo de utilidad más que de criterios políticos, ideológicos o asistencialistas.

La política de empleo en China; con la liberalización del mercado laboral y su desreglamentación; con el establecimiento de políticas de alcance nacional y políticas de reemplazo para los trabajadores urbanos y rurales, se ajusta a las prácticas internacionales y busca reafirmar la transformación de dicho mercado,

así como atender los retos que el ingreso a la OMC le ha generado (Hertel y Shai, 2004).

Como ya se dijo, la introducción del sistema de contratos permite tanto a la empresa como los propios trabajadores, ajustarse a las prácticas del mercado y al sistema de contratos laborales, que de acuerdo con Li Min (1995) permitieron normar la misma relación contractual al establecer derechos y obligaciones de trabajadores y contratantes. Dichos contratantes serían no sólo las empresas del sector estatal, sino que también las nuevas empresas de capital privado, nacional e internacional, bajo los criterios básicos de rentabilidad y productividad de la mano de obra.

A la par de esta liberalización del mercado laboral se estimuló la creación de empresas dedicadas a la contratación, capacitación, adiestramiento, selección de personal, entre otras, para mediar entre trabajadores y empleadores. Con ello se completó el marco general de una nueva reforma y política de empleo en China: Estado (disposiciones, normas, políticas), oferta laboral (empresas públicas y privadas) y demanda de trabajo (PEA y sus diversos grados de calificación). Bajo este esquema la política de empleo que guía al mercado laboral chino tiene mínimas perturbaciones por las acciones político-ideológicas del Estado, y está en mejor situación para enfrentar el desafío de brindar empleo a una PEA creciente y de proveerla de ingresos suficientes.

Corea del Sur

La evolución del mercado de trabajo y de las políticas de educación superior y el empleo en Corea del Sur se enmarcan en el proceso de inserción de la economía coreana a la economía mundial, y del proceso de transformaciones provocado por las tendencias en estos ámbitos.

Un sinnúmero de cambios al interior del país han tenido que darse entre los que destacan un proceso de democratización de la estructura y de la toma de decisiones donde se observa un retroceso de las medidas represivas del Estado, así como una clara definición de objetivos en los ámbitos de la educación y de su relación con el ámbito económico, y el alto grado de desarrollo tecnológico logrado en algunos sectores.

En ese sentido y tratando de identificar el grado de preparación de la PEA, se puede observar, según los datos que nos proporciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el nivel

educativo más representativo de la PEA es el nivel 3 en la serie que va de 1991 al año 2006. Este nivel corresponde al segundo grado-ciclo superior según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 76) hasta el año 2000; y al segundo ciclo de enseñanza secundaria (edad normal de ingreso entre 15 y 16 años), según la clasificación (CINE 97) desde el año 2001 (OIT, 2008).

Si se considera que el ingreso al bachillerato en México es precisamente entre los 15 y 16 años de edad, entonces podríamos decir que en la información proporcionada hay una clara concentración del nivel de formación de la PEA total en ese nivel.

Aunado a lo anterior, se tiene que en Corea del Sur el empleo total creció de manera constante en el periodo. Al considerar por rama de actividad dicho crecimiento, se encuentra una concentración de la PEA ocupada en la industria manufacturera, seguida de la agricultura y de la actividad del comercio al por mayor y al por menor, en restaurantes y hoteles; esto, según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU-Rev. 2, 1968), de la Organización Internacional del Trabajo, la cual aplica para el periodo de 1980-1994 (OIT, 2008).

Para el otro segmento del periodo de 1992 al 2006, la CIIU (que sufrió la revisión número 3, según lo muestra la información recopilada en la consulta a <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/insic3s.html>, en junio de 2008, muestra que la PEA por actividad económica se concentró principalmente en las actividades de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; industrias manufactureras; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

La población desocupada decreció sustancialmente entre 1985 y 1988, producto del crecimiento económico al que se estaba enfrentando Corea del Sur en ese periodo. La situación se prolongó hasta ya bien entrados los noventa, cuando estalló la crisis de 1997 en Tailandia, la cual impactó de manera notoria en el desempleo de Corea del Sur, mismo que creció sustancialmente en 1998, tendiendo a comportarse como hasta antes de las crisis financiera, producto de la recuperación económica.

De esta manera se tiene que en Corea del Sur el PEA muestra mayormente un nivel de educación de bachillerato, en se-

gundo lugar de nivel 2 y en tercer lugar de nivel 5, correspondiendo estos últimos a la educación básica y superior. El empleo creció a lo largo del periodo y por lo tanto impactó de manera positiva, ya que el mercado de trabajo se ubicó en una posición mejor, aunque no sin problemas, particularmente en los últimos años de la década de los noventa, cuando los niveles de desempleo se disparaban hacia arriba, producto de la crisis, logrando apenas estabilizarse a principios del siglo XXI.

Un aspecto interesante aquí es que la desocupación se dio en el nivel de educación 3, nivel que también reflejó el de mayor ocupación, antes y después de la crisis financiera de 1997; reflejando que la estructura productiva con relación a la demanda de mano obra, según su nivel educativo, no cambió en el fondo debido a las condiciones específicas de infraestructura y estratégicas de desarrollo del país.⁵ Ciertamente, si agregáramos la cantidad de mano de obra desocupada de los niveles 2 y 3 para el periodo de 1985 a 1994, encontraríamos que el 66.22% de la PEA desocupada en Corea del Sur se concentraba en esos niveles, mientras que la PEA desocupada con educación de nivel profesional (niveles 5-7) en promedio para el mismo periodo fue de 23.15%. Para el siguiente periodo de 1995-2006, los datos muestran que el desempleo por nivel de educación en promedio era de 65.62 y 26.49%, respectivamente. Vemos entonces que el mayor porcentaje de desocupación para ambos periodos se encontraba en los niveles 2 y 3, y que la desocupación para el nivel universitario se incrementó, lo cual mostraba desajustes entre la formación y el mercado de trabajo de profesionistas.

Aunado a lo anterior, resulta conveniente para los fines de nuestro trabajo compaginar esta información con el contexto de las políticas de educación superior y empleo, seguidas por el país, con la finalidad de identificar la relación entre las políticas de educación superior y empleo con el mercado de trabajo. Veamos a continuación dichas políticas.

Desde antes de los años ochenta las universidades privadas jugaban un papel tan importante como las universidades públicas en la política de educación superior; es decir, tanto en el ámbito regulatorio como financiero. En este sentido hay que considerar que más del 70% de las instituciones de educación superior es privado, y por esa vía el sector público ha canalizado una gran cantidad de recursos al nivel de educación superior, incrementando la participación del mismo en el PIB.

Si bien el gasto en educación fue durante el periodo de los ochenta (principal problema público de interés), también es cierto que el sector privado participaba activamente en el financiamiento de la educación. Los padres de familia pagaban tutorías privadas para sus hijos, así como también les compraban materiales suplementarios para el estudio, incluso los enviaban a escuelas privadas para que se prepararan para sus clases en la escuela de gobierno. De tal manera que mientras el gobierno gastaba el 4% del PIB en educación, el sector privado gastaba el 7%. Esto significó que los padres con niños en edad escolar gastaban cerca del 25% del ingreso familiar en la educación de sus hijos. En este sentido se puede decir que los esfuerzos en educación de los sectores públicos y privados eran complementarios y productivos. Sus esfuerzos conjuntos indudablemente contribuyeron a la mejora de la productividad y al rápido crecimiento económico, así como también a la *reducción* de las desigualdades sociales y a la movilidad social (Lee, 2002).

En los inicios de los años ochenta la educación superior fue objeto de cambios importantes en cuanto a la intervención del Estado a través de la política de incremento de la cuota de inscripción a las universidades (la cual se encontraba restringida por parte del gobierno que dirigía la demanda a la enseñanza técnica y vocacional), de tal forma que ésta pasó de 16% en 1980 a 35% en 1985, particularmente en las áreas de artes liberales y ciencias sociales. Esta política explica el crecimiento de la PEA en niveles universitarios, aunque en el periodo prevalece una PEA mayormente de nivel 3.

La reforma de la educación efectuada por el gobierno en 1980 ya no enfatizaba en la eficiencia económica de la inversión en educación, sino en el derecho del individuo a la educación y a la calidad de la misma. Sin embargo, el objetivo largamente acariciado de calidad en la educación para todos los individuos no pudo lograrse, a pesar que el gobierno incrementó los fondos para tal efecto en grandes cantidades. Dichos esfuerzos financieros no fueron suficientes para lograr abastecer el requerimiento de educación de “calidad” para una población universitaria numerosa; de tal forma que se presentó el conflicto de cantidad y calidad, llegándose finalmente a una educación superior de “segunda clase”, lo cual era preocupante para una sociedad que venía gozando de altos estándares de educación.

A principios de la década de los noventa dicho incremento se centró en las ingenierías y ciencias, de tal forma que en 1995

la tasa de matrícula en la educación superior llegó a 54,6%. Las cuotas de inscripción se liberaron y la economía se encontraba en una etapa de apertura que posicionaba al comercio como la principal actividad económica en que se desempeñaba la PEA.

Asimismo, se prohibió el funcionamiento de las tutorías privadas o *Gua-Woi*, que consistían en dar clases adicionales a los alumnos que iban a presentar el examen de ingreso a la universidad, de tal forma que esta ventaja sólo la podían tener aquellos estudiantes con recursos económicos suficientes para pagar tal servicio, desvirtuándose de esta manera el acceso en iguales condiciones para todos. Según Randall (2007), el hecho de que las familias tengan la necesidad de enviar a sus hijos a tutorías privadas, cuestiona la calidad del sistema de educación superior de Corea del Sur.

A comienzos de 1990 se planteó la democratización, la desregulación y la descentralización de la educación superior, siendo la autonomía y la competencia el principal vehículo considerado para la mejora de la calidad de la educación. De esta forma se toma una serie de medidas como el apoyo financiero del Estado, basado en el desempeño y la actuación de las universidades (Cortez, 2000). Dichas reformas estaban orientadas principalmente a seguir la línea de los países desarrollados como Estados Unidos y Europa; esto es, relacionar la educación con el desempeño económico y la competitividad del recurso humano en un mundo globalizado (Royer, 2005).

Parte de la ayuda financiera del Ministerio de Educación debería estar relacionada con la evaluación de la actuación y desenvolvimiento de la universidad.

Ya entrado el siglo XXI otras políticas continúan con el proceso de adaptación de Corea del Sur a los cambios mundiales. El proyecto BK21, que busca el fortalecimiento de las capacidades de investigación en las universidades, la competitividad y la generación de 20 000 graduados al año, del mejor nivel académico; la nueva universidad para la innovación regional, con la finalidad de especializar universidades que formen mano de obra para la industria local; el proyecto *Connect Korea*, con la finalidad de fortalecer el vínculo entre las universidades y la industria, así como de establecer consorcios entre la universidad y las oficinas de licencias tecnológicas; estrategias de aseguramiento de la calidad de la educación superior, introduciendo sistemas de aseguramiento de la calidad (evaluación y acreditación, asignación del presupuesto con base en la evaluación y evaluación externa),

incentivos financieros para la reforma y la reestructuración y; la reforma para la gobernanza de la educación superior pública y privada; se otorga autonomía para las universidades públicas y se exige mayor transparencia a las universidades privadas (Ministry of Education, 2007).

La legislación coreana sobre el empleo tiene sus bases en la legislación japonesa del trabajo, debido a los años de ocupación del país nipón sobre la península. Aunque también hay que considerar que a lo largo del tiempo la ley coreana sobre el empleo ha cambiado e incorporado sus propias características tanto como la influencia de la *Guerra fría*, asociado con problemas de seguridad y por lo tanto con leyes muy estrictas, algunas de las cuales se aplican hasta hoy en día. Más entrados los noventa, después de la *Guerra fría*, la situación geopolítica dejó de tener importancia y en el año de 1997 se hizo una revisión muy extensa de la legislación laboral.

Haciendo cruces de la información que se ha rescatado de la bibliografía consultada acerca del entorno de la política de educación y de la política de empleo con el entorno del mercado laboral en las últimas tres décadas, encontramos que en los años ochenta la preocupación fundamental era invertir al máximo en educación, de ahí que el tema del gasto público en educación superior tuviera un papel muy importante en la política pública. Los coreanos desde periodos anteriores estaban convencidos de que todo tipo de esfuerzos en ese ámbito podía contribuir de manera notoria al desarrollo. Al tener claro el tipo de mano de obra requerida, fue posible establecer limitantes (cuotas) a la matrícula en las universidades, de ahí que por medio de la intervención de un Estado fuerte, se estuviera dirigiendo la matrícula hacia la educación técnica y vocacional. Por otro lado, se puede desprender que las tutorías privadas fueron un aspecto característico de la educación en Corea del Sur, ya que los padres de familia buscaban fortalecer los conocimientos adquiridos por sus hijos en la escuela pública (incluso en la privada), contratando a maestros particulares para que prepararan a sus hijos y enfrentar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula, lo cual encarecía la educación sustancialmente.

El entorno de política de empleo en educación superior y el inicio del periodo de análisis, se caracterizó por la herencia de periodos anteriores cuando la sociedad coreana adolecía de una insuficiencia de mano de obra en general. Ciertamente, más adelante empezó a hacerse notoria la escasez de mano de obra

especializada y mejor formada, producto del ritmo de crecimiento económico al que se venía enfrentando el país; pero este problema logró resolverse por medio de una legislación activa en términos de empleo (la revisión de la Ley de Relaciones Industriales, la Ley Industrial de Seguridad, la Ley del Salario Mínimo y la Declaración por la Democratización, que dio reversa a las políticas represivas del gobierno, entre otras), que condujeron finalmente al logro del pleno empleo. Esto considerando siempre, la pertinencia de egresados del sistema de formación técnica y profesional. Más adelante, la sombra de la insuficiencia de mano de obra se proyectaba hacia los egresados del nivel superior, producto del desarrollo económico acelerado por más de cuatro décadas.

Ante esta situación el mercado de trabajo se encontraba en la misma sintonía, ya que la PEA se caracterizaba mayormente por el tipo de población cuyo nivel de educación se encontraba en el nivel 3, ubicada fundamentalmente en la industria manufacturera, seguida de la agricultura y de la actividad del comercio al por mayor y al por menor, y restaurantes y hoteles.

De la información anterior se encuentra una coincidencia notoria entre los elementos que dan sentido a las políticas de educación superior y empleo con el mercado de trabajo, gestándose las condiciones para la “nueva era de leyes sobre el empleo”, como se le conocerá a la década de los noventa.

En la década de los noventa se liberaron las cuotas de inscripción a nivel universitario y el sistema se democratizó, desregularizó y descentralizó, producto de las mismas demandas internas y de la tendencia liberal a nivel mundial que implicaba el fenómeno de la globalización. A nivel de política pública se trabajaba sobre la base del “consenso social”, aunque el sistema de cuotas seguía funcionando para favorecer un tipo de demanda importante de empleo proveniente de la industria manufacturera, paralelamente al crecimiento por un tipo de mano de obra calificada para ubicarse en el sector comercio al por mayor y al por menor; figurando también las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Sin embargo, aún prevalece en el periodo la población con nivel 3 de educación, con un constante crecimiento del empleo. Producto de la apertura, la crisis financiera de 1997-1998, golpeó fuertemente al empleo de niveles intermedios de educación, y en menor medida a los universitarios asociados con los altos puestos. Sin embargo dicha crisis fue superada rápidamente, colocando nuevamente a Corea del Sur en los rieles de la recuperación económica de la sociedad del cono-

cimiento. Según información que proporciona el Ministerio del Trabajo de Corea (Ministerio del Trabajo, 2008), para la primera parte del siglo XXI las políticas de empleo se centraban en atender problemas relacionados con el empleo a los jóvenes, el servicio de empleo público y los trabajos de servicio social, acompañadas de un proceso de sindicalización y de disputas laborales, resultado de la apertura.

Japón

Con una estructura económica orientada hacia el exterior, Japón tenía una fuerza laboral de 66 620 000 personas, de las cuales 64 060 000 estaban empleadas.⁶ En los últimos 15 años, el llamado capitalismo de estilo japonés, ha cambiado debido al estancamiento del crecimiento, las crisis bancarias y las reestructuraciones. Esto provocó que las empresas redujeran el número de empleados, y en algunos casos, el abandono de los sistemas de protección social, como el empleo vitalicio; asimismo, se priorizaron los beneficios por encima de las personas, y las plantas productivas fueron llevadas a sitios en donde operaran a más bajo costo.⁷

En Japón existió un pacto de reclutamiento (*shūshoku kyôtei*), era un acuerdo entre compañías y universidades acerca de las fechas de contratación de los mejores estudiantes. Cada año (a partir de 1973) 400 000 graduandos universitarios fueron reclutados por las compañías en el marco de acuerdos sobre las restricciones para regular y establecer la época de oferta de empleo no oficial, que había sido el resultado de un diálogo entre las propias compañías y las universidades. A pesar de la existencia del pacto, muchas empresas siguieron ofreciendo empleo fuera de la temporada, así que fue abolido por Jiro Nemoto, el presidente de la Federación de Empleadores Asociados en 1996. Desde 1997 las compañías y las universidades fueron libres —en principio— para decidir cuándo celebrar los seminarios de reclutamiento y organizar las visitas a las compañías. Aunque el pacto de reclutamiento se terminó —en apariencia— debido al juego sucio de los reclutadores, lo cierto es que para aquellos situados en la línea frontal de la búsqueda de empleos, la situación se volvió extremadamente difícil, después del colapso de la burbuja económica en 1994. Las oportunidades de empleo eran escasas y por ello esta época fue bautizada como «la era de hielo». Las compañías redujeron sus contrataciones forzando a muchos estudiantes que cursaban el último año de estudios universitarios a permanecer en sus universidades durante otro año más, y prepa-

rarse para la ronda anual de reclutamiento. Estos estudiantes expectantes fueron conocidos como *shûshoku rônin*: los “samurai sin amo de empleo”. El año de 1995 fue todavía peor, así que se calificó a éste como la *súper* era del hielo, y a lo largo de 1996 las condiciones mejoraron en cierta medida.

A lo largo de 1997, tras la abolición del *shûshoku kyôtei*, las compañías siguieron adelante con las actividades de reclutamiento y las condiciones mejoraron, provocando el fin de la llamada era de hielo; pero fue un respiro temporal, puesto que Japón entró en recesión hacia 1998.⁸

A pesar de la recesión económica, los estudiantes egresados de las mejores universidades no tuvieron ninguna dificultad; no obstante, las estudiantes enfrentaron dificultades. A pesar de que la Ley de Igual de Oportunidades en el Empleo, les dio a las mujeres el derecho de obtener los mismos puestos de trabajo deseados por los hombres, ellas estuvieron en una posición más débil.⁹

En la ceremonia de inicio de cursos en la Universidad de Tokio, el rector Shigehiko Hasumi, dijo que los ejecutivos de las compañías japonesas y las oficinas públicas tenían una educación limitada y que la gente joven que deseara modelar un mejor futuro no debería terminar sus actividades de investigación en el nivel licenciatura, sino que deberían continuar a la escuela de graduados. Sin embargo, los grados de maestría, particularmente en artes, no tenían ningún efecto sobre las promociones. De hecho, en el momento de los reclutamientos, tener más edad que la gran mayoría de los aspirantes era un factor en contra; en consecuencia, el grado de maestría, el poseer conocimiento especializado era una desventaja.

Hasta hoy, los jóvenes japoneses reciben generosos apoyos de sus padres para entrar en una universidad de prestigio, la cuantiosa inversión hecha para la consecución de esta meta, sólo se explica por un mercado laboral que recompensa a sus trabajadores de acuerdo a la calidad de la universidad de la que egresó.¹⁰

Las compañías japonesas siempre dieron grandes cantidades de dinero a las universidades famosas dentro y fuera de Japón; pero desde la década de 1980 comenzaron a establecer sus propias universidades. El Instituto Tecnológico Toyota en la Prefectura de Aichi fue fundado en 1981 como parte del programa de contribuciones a la sociedad Corporación Automotriz Toyota en 1981; institutos como éste se administraban bajo la ideología de

educar a los técnicos para el futuro de Japón. Otro caso es el de Daiei, Inc., que estableció en Kobe la Universidad de Ciencias de Mercadeo y Distribución.

El concepto de una universidad que otorgaba a los comercios de distribución la categoría de ciencias, fue algo completamente novedoso en Japón, y fue factor clave para la promoción de la escuela; la universidad concentraba su investigación y temas académicos en las industrias de servicios, incluyendo la distribución y finanzas.

Una escuela de este mismo tipo era el Instituto Matsushita de Gobierno y Administración, fundado en 1980 en la Prefectura de Kanagawa, que en realidad no es ni una universidad ni un instituto de investigación, sino un centro privado para el cultivo de políticos y administradores; es decir, un gran centro de reclutamiento para quienes deseaban convertirse en políticos o capitanes de industria a través de entrenamiento práctico y el apoyo de una empresa líder.¹¹

Una de las preguntas más frecuentes respecto al mercado laboral es: ¿todavía existe el empleo de por vida en el Japón actual? El sistema de empleo de por vida permitía a los jóvenes entrar a una compañía directamente después de graduarse de la universidad y permanecer en la misma hasta su retiro; éste fue uno de los rasgos más admirados, incluso llegó a considerársele como uno de los factores que explicaban las altas tasas de crecimiento económico que llevaron a Japón a posicionarse como la segunda potencia mundial en términos de PNB en la década de 1980. Empleados laborando en un ambiente libre de la preocupación de desempleo, se creyó, serían más leales a la corporación que los contrató, y que eso redundaría en un aumento de la productividad; no obstante, desde finales de la década de 1990 este pilar del sistema laboral japonés comenzó a derrumbarse; el número de *sarariiman*¹² o asalariados que cambiaban de empleo aumentó sustancialmente. Lo anterior se debe a que las corporaciones con bajas tasas de crecimiento les resultaba difícil garantizar el empleo a su planilla laboral hasta el retiro; esto estuvo acompañado de un aumento en la adopción de esquemas salariales anuales que medían la compensación anual en términos de cuán duro trabajaba la gente. Estos esquemas estaban aumentando gradualmente en un esfuerzo por reflejar la capacidad y el desempeño individual. De esta manera, los empleados que alcanzan buenos resultados recibían aumentos de salarios, mientras que los empleados de pobre desempeño los veían reducirse,

bajo un sistema diseñado para movilizar al personal y activar a los trabajadores de mediana edad.

Sony fue la primera de las grandes compañías en introducir el esquema de salarios anuales en el año de 1969. En 1998 un cuarto de su personal (alrededor de 5 000 personas) se hallaba contratado bajo esquemas salariales anuales. Particularmente, empresas como la Compañía de Fuerza Eléctrica Tokio, la Corporación Automotriz Toyota, la Corporación Telegráfica y Telefónica Nippon, también han introducido esquemas similares en los casos de los administradores y el personal técnico especializado.

Una encuesta realizada por el Comité Central de Relaciones Laborales en junio de 1997, mostró que el 18.9% de todas las empresas ya habían introducido esquemas salariales anuales, mientras que un 9.9 de las empresas que todavía no lo habían introducido, planeaban hacerlo, de tal forma que hacia el inicio del siglo XXI, una de cada cuatro empresas remuneraría a sus empleados bajo el esquema de pago anual. Estos nuevos esquemas que todavía no se han generalizado enfrentan el reto de cómo evaluar resultados y productividad, ya que las evaluaciones pueden motivar al personal, pero también pueden tener el efecto contrario; esto es, destruir su motivación. Lo que es cierto es que los esquemas de paga anual son un fenómeno mundial y las compañías japonesas no han podido evitarlo, así lentamente se han estado desplazando del esquema de salarios basados en la antigüedad, a esquemas de pago anual basados en la capacidad y la productividad; no obstante la defensa que del sistema de empleo de por vida han hecho capitanes de industria como Hiroshi Okuda, ex presidente de Toyota y conocido promotor de las prácticas de gestión empresarial de estilo estadounidense, que adoptó e implementó a lo largo de una década para reducir costos.¹³

Aunado a lo anterior las compañías japonesas llevan a cabo varios tipos de entrenamiento y programas educativos para enrollar a su personal en la cultura corporativa de la compañía. El entrenamiento consiste en enseñarles desde cómo contestar el teléfono, cómo entregar las tarjetas de presentación, cómo arquearse para saludar, y cómo auto presentarse. Muchas empresas envían a sus graduados universitarios aspirantes a puestos ejecutivos a entrenarse en el área de trabajo a lo largo de semanas, incluso meses.

A lo largo de su vida laboral se repiten los entrenamientos en forma cíclica, cada tres o diez años o cuando son promovidos a otro puesto, departamento o sección. También hay esquemas de

entrenamiento en los cuales los empleados son enviados a universidades extranjeras, o bien, a escuelas de alta especialización para que se entrenen en el manejo de lenguas extranjeras o adquieran capacidades de administración especializadas. Las grandes corporaciones eligen poco menos de una docena de empleados (aun en sus veinte), y los mandan de uno a dos años a las universidades más famosas de Europa o Estados Unidos para que realicen un postgrado, generalmente una maestría. Todas las cuotas son pagadas por las compañías o por el gobierno, mientras que los empleados reciben sus salarios completos. Las corporaciones consideran esta estrategia como parte de la educación general de su personal y el desarrollo de los recursos humanos.

Sin embargo, cada vez son más los empleados que tras obtener una maestría en administración de empresas y regresar a Japón utilizan sus nuevas cualificaciones para buscar empleo en las empresas extranjeras. Esta inversión a largo plazo que venían realizando las corporaciones japonesas parece haber dejado de redituarse, lo que está provocando una reevaluación del sistema. Por décadas, las características del mercado laboral japonés fueron elogiadas alrededor del mundo: salarios basados en la antigüedad, prácticas de empleo permanente, conversión de los trabajadores de cuello azul en trabajadores de cuello blanco, demarcación del mercado laboral por el tamaño de la firma, entre otros factores, pero ahora esa realidad se desvanece. A continuación explicaremos cada una de ellas.

La estructura salarial basada en la antigüedad es un sistema mediante el cual los salarios aumentan automáticamente respecto a la duración de la tenencia del empleo con el mismo empleador. Los salarios de los trabajadores japoneses se determinan básicamente por edad y antigüedad más que por la ocupación. Los japoneses tienden a ver en esto una práctica igualitaria, en donde a todos los recién llegados a las empresas se les otorgan oportunidades iguales. En la medida en que los empleados son promovidos, el grado de diferencia salarial entre individuos de la misma edad y antecedentes académicos se amplía, pero esa diferencia es mínima. Se argumenta que el nuevo sistema educativo introducido por el Comando Supremo de las Fuerzas Aliadas (CSFA), al término de la *Segunda guerra mundial*, contribuyó sustancialmente a la disminución de las diferencias salariales entre los nuevos empleados, los ejecutivos y los presidentes de las compañías.

Con relación a las prácticas de empleo permanente podemos señalar que la movilidad intra firma es baja, los cambios de empleo ocurren poco, ya que los trabajadores se sienten comprometidos con la firma para la que trabajan y permanecen en sus puestos; durante mucho tiempo este rasgo permitió a las corporaciones aplicar con éxito sus estrategias de largo plazo.

La conversión de los trabajadores de cuello azul en trabajadores de cuello blanco se dio porque no se promovía la diferenciación entre los trabajadores de cuello blanco y los de cuello azul; por el contrario, la rotación frecuente de los puestos de trabajo permitió a ambos grupos ocupacionales adquirir un amplio espectro de competencias laborales.

Por último, la demarcación del mercado laboral por el tamaño de la firma se explica, porque en Japón los confines del mercado laboral se hallan definidos por el tamaño de la firma más que por los diferentes mercados de productos e industrias. A diferencia de las grandes firmas, las firmas pequeñas —en general— pagan salarios bajos por tipos similares de trabajo y otorgan mucho menos beneficios a sus empleados. Así el tamaño de la firma tiene efectos similares sobre el salario a los que ejercen los logros educativos.

Empero, estos rasgos no tienen nada que ver con las nuevas formas de empleo para jóvenes. Particularmente para aquellos que sólo han cursado preparatoria o los egresados universitarios que no son reclutados por las grandes corporaciones. Estos jóvenes se hallan inmersos en esquemas inestables de empleo: trabajos temporales o de medio tiempo, lo que los convierte en “furita”.¹⁴ El fenómeno de los furita apareció en el comienzo de la década de 1990 como resultado de la recesión. Con el recrudecimiento de la recesión económica desde el año 2000 aumentó también el número de jóvenes que no se incorporó al mercado laboral, ni continuó sus estudios superiores, ni se preparó para desempeñar algún oficio; este grupo creciente de gente joven fue llamado NEET.¹⁵ Hay quienes quisieron ver en ello un reflejo del fracaso de la juventud para adquirir competencias o encontrar una profesión. Sin embargo, esto se convirtió en un problema permanente que se agudizó desde 2003, poniendo en jaque al estilo japonés de empleo.

Reiko Kosugi, del Instituto para Política Laboral y Entrenamiento de Japón, señaló en 2006 que las oportunidades para obtener un empleo estable serían limitadas entre los menos edu-

cados; y el aumento de «furita» y NEETs, casi al final de sus veinte o en el comienzo de sus treinta, ofrecerían serios problemas generacionales. También apuntó que el proceso de transición de la escuela al trabajo fue visualizado como un punto de acceso al sistema de empleo permanente; pero ese punto de acceso se ha ido cerrando, porque la economía globalizada de los países post industriales como Japón, demanda trabajadores con mayor nivel educativo. Los «furita» y NEETs son hombres y mujeres solteros entre los 15 y los 34 años de edad que han abandonado sus estudios de preparatoria o universitarios. En el 2002 había cerca de 2 500 000 «furita» y entre 650 000 y 850 000 NEETs en Japón. Ese número se ha incrementado en los últimos seis años, ya que las compañías han cambiado sus prácticas de empleo haciéndolas más selectivas. Para los jóvenes clasificados en cualquiera de las dos categorías mencionadas es muy difícil convertirse en empleados regulares que puedan beneficiarse de los esquemas de empleo permanente. En 1992, el 60% de los NEETs eran jóvenes de 15 a 24 años; en 1997 el 60% se ubicaba en el rango de edad de 20 a 29 años y en el 2002 el 60% tenía entre 25 y 34 años.¹⁶ Esto indica que quienes se han quedado fuera de los esquemas regulares de empleo no han podido incorporarse a ese mercado laboral japonés, caracterizado por un trabajo seguro hasta el retiro, en donde se les provea de capacitación que les prepare para enfrentar los cambios; esto obedece a la lógica de los esfuerzos realizados para preservar el sistema vigente para los trabajadores de mediana edad, los últimos *baby boomers*, padres de la generación X a la que pertenece el grueso de la juventud japonesa desempleada.

Es necesario acotar que los rasgos que han caracterizado al mercado laboral japonés de la posguerra siguen vigentes en aquellas compañías altamente competitivas a nivel internacional como la Toyota o Canon. Porque estas empresas dependen de las competencias específicas de sus trabajadores, puesto que ellos representan la fuente de sus ventajas competitivas, así que los protegen de las incidencias negativas de la recesión y la reestructuración.

Conclusiones

En este artículo se presentaron, con cierto grado de profundidad, los problemas de educación superior y empleo con relación al mercado de trabajo de profesionistas. Esto en la medida de lo posible, debido a las limitantes en cuanto a disponibilidad de información.

Se han presentado datos relacionados con el número de empleados en los distintos sectores, lo cual muestra una posición con respecto al tipo de sector estratégico para el desarrollo. Asimismo se presentaron los niveles de escolaridad que caracterizan al tipo de mano de obra que se desempeña en esos sectores, mostrándose con ello la relación entre la educación y el sector productivo, y en cierta medida los aportes de la educación superior al desarrollo económico de los países considerados.

La relación entre la economía, el empleo y educación, cada vez tiene mayor importancia. De hecho, en el caso de la economía china, no se comprende la transformación de la estructura económica y del empleo, sin la política educativa que ha implementado ese país. Ciertamente, al igual que la mayoría de los países de economía de mercado, China enfrenta las vicisitudes de los desequilibrios entre la oferta y la demanda en los diversos mercados, pero mantiene una doble cualidad: la conducción económica del Estado y la vigorosa actividad de las empresas privadas, que están conjugándose para instaurar en China las prácticas modernas de las nuevas formas de contratación laboral. El sistema educativo, a su vez, también se enfrenta a la exigencia de una actividad económica dinámica y cambiante, que le exige mayor competitividad a los egresados de los distintos niveles educativos, para poder acceder a mejores empleos y mejores salarios. De hecho, uno de los incentivos que ha estado detrás de la transformación económica china, es la expectativa de la mejora permanente de la población, y ésta sabe que la educación de calidad y vinculada al sector productivo, le asegura el cumplimiento de esa expectativa. Los retos de desarrollo para la economía china detonarán una situación de nuevas exigencias laborales para la población económicamente activa (PEA), la que desde ahora ya se está preparando para la educación para toda la vida, que no es otra cosa que la búsqueda de especialidades, diplomados, cursos y talleres de capacitación; idiomas, cursos cortos... Las empresas, por su parte, ya están desarrollando sus propios programas de capacitación para el trabajo y sus sistemas de escalafones para asegurarse de contar de manera permanente con personal altamente capacitado.

Por otro lado, identificamos en la economía coreana una estrecha relación entre la educación superior, el empleo y su relación con el mercado de trabajo de profesionistas. Producto del crecimiento económico acelerado al que se ha enfrentado esta economía, pero también y de manera fundamental por el alto valor

otorgado a la educación, Corea ha mostrado al mundo la importancia mayor que el recurso humano tiene en el proceso de desarrollo a través del paso de una situación de pleno empleo en los años ochenta, a la democratización de los noventa por la liberalización del comercio que prevalece actualmente; implicando con ello transformaciones del gobierno y del mismo Estado, las cuales se hayan manifiestas en su legislación laboral y educativa para el desarrollo del país, y de esta manera mantener su crecimiento económico a los ritmos deseados. Para ello, la sociedad coreana ha mostrado una capacidad de rápida reacción ante los cambios exigidos por las tendencias mundiales. Este país se ha adaptado y tomado decisiones oportunas en el ámbito de la educación superior y el empleo, lo que le ha permitido generar las condiciones adecuadas para su desarrollo.

Japón por su parte, muestra de manera exitosa una política de pleno empleo en el mercado laboral (en postguerra), la cual fue diseñada para corregir los desequilibrios entre oferta y demanda, por eso ha estado indisolublemente ligada a la política económica e industrial de los últimos 50 años. Sin embargo, los cambios estructurales producidos por el tránsito de una economía industrial a una postindustrial, han provocado la aparición de nuevos fenómenos relacionados con la transformación de las prácticas tradicionales de empleo como: el empleo de por vida, los salarios por antigüedad, los programas permanentes de capacitación en las empresas, entre otros, que ya no podrán ser usufructuados por las generaciones más jóvenes con bajo nivel de escolaridad, que desde hace 15 años pasan de uno a otro empleo sin generar ningún tipo de seguridad, convirtiéndose en un tipo de “anormalidad” del propio sistema, mientras que crece la importancia de las nuevas tecnologías y la innovación, así como los costos de sostenimiento de una fuerza laboral cara que envejece.

Estas experiencias, si bien debemos entenderlas en su propio ámbito de acción, como el mismo enfoque de política pública nos sugiere, es posible tomar ejemplo de ellas. En primer lugar, que la relación entre las políticas de educación superior y empleo es compatible con el mercado de trabajo de profesionistas, y en segundo lugar, que ésta se encuentra ligada a factores de tipo estratégico vinculados con el desarrollo industrial y del conocimiento. Un claro entendimiento de la relación entre estas variables desde la perspectiva del diseñador de política pública, pero particularmente del tomador de decisiones, hace la diferencia.

Notas

¹ Obviamente la tasa de desempleo es la relacionada con la economía formal y no considera a los trabajadores migratorios, ya que existen estudios que hablan de entre 120 y 150 millones de desempleados. De comprobarse la información, estaríamos hablando de una tasa de desempleo próxima al 25%.

² De esta cantidad, los programas de reempleo y empresas privadas, nacionales o extranjeras han reemplazado a cerca de 17 millones.

³ Peopledaily, noviembre 13 de 2003, sección Business.

⁴ China cuenta con 3.200 escuelas técnicas entre las que figuran 300 instituciones avanzadas para formar a técnicos especializados. Unos 2 millones de estudiantes están matriculados en estas escuelas; también existen 3.500 centros de formación profesional estatales y 17.350 instituciones de formación privadas que capacitan a casi 11 millones de personas. La formación profesional desempeña un papel cada vez más importante en la oferta de educación superior.

⁵ En el curso "Corea del Sur: su integración económica y comercial con el mundo", impartido por el Dr. Won Ho Kim, se comentó acerca de la solidez de la estructura e infraestructura coreana para enfrentar la crisis de 1997. Centro Universitario de Estudios e Investigaciones sobre la Cuenca del Pacífico de la Universidad de Colima, 18-21 de agosto de 2008.

⁶ De acuerdo con los datos del Departamento de Estadística de Japón, actualizados hasta julio de 2008.

⁷ Leonard Schoppa. "Race to the bottom? Japanese multinational firms and the future of the lifetime employment system." Japan Focus. 21 de febrero, 2006. Recuperado de: <http://japanfocus.org/products/topdf/1682> el 2 de septiembre de 2008.

⁸ Shūshoku kyōtei. Acuerdo de empleo entre las grandes corporaciones japonesas que sirvió para coordinar y sincronizar sus actividades de reclutamiento.

⁹ Las compañías más populares entre los jóvenes estudiantes desde finales de la década de 1990 son: Sony, Square; Japan Travel Bureau Inc.; Honda; All Nippon Airways; The Tokio Marine & FIRE Insurance; Keyence; Dentsu; NTT Mobile Telecommunications; Sega Enterprises; East Japan Railways; Japan Airlines (JAL); Proctor & Gamble (P&G); NHK; IBM Japón; Suntory; Matsumotokiyoshi. Todas son compañías de primer nivel; no obstante, hay tendencias distintivas en la popularidad de las compañías y éstas han venido cambiando a lo largo del tiempo.

¹⁰ En Japón existe al menos una treintena de "mejores" universidades tanto nacionales públicas como privadas, antiguas y nuevas, todas sumamente prestigiosas y selectivas. Véase Ono, Hiroshi. "College Quality and Earnings in the Japanese Labor Market." Industrial Relations, Vol. 43, No. 3 (julio 2004) pp. 595, 598.

¹¹ Durante un periodo de 2 a 3 años los seleccionados reciben una beca de 310 000 yenes mensuales y un monto que va desde un millón hasta tres millones de yenes para su investigación de campo. En 1998, 160 habían recibido estos apoyos y muchos de ellos se desempeñan hoy día como miembros de la Dieta, legisladores locales o alcaldes.

¹² Del inglés *salaryed man*.

¹³ Hiroshi Okuda fue presidente de Toyota entre 1995 y 2006. Se mantuvo muy cercano a Junichiro Koizumi durante los años en que ocupó la primera ministratura, lo cual le permitió incidir en las reformas económicas llevadas a cabo por su administración.

¹⁴ Del inglés *freeters*.

¹⁵ Por las siglas en inglés de *Not in education, employment or training*.

¹⁶ Reiko Kosugi. *Youth employment in Japan's economic recovery: freeters and NEETs*. *Japan Focus*. Mayo 11 de 2006. Recuperado de: <http://japanfocus.org/products/topdf/2022> el 2 de septiembre de 2008.

Los autores agradecen la colaboración de Laura Natalí Amezcuca Bautista, becaria del CUEICP-CEAPEC, en la recuperación de información y datos, sistematización y presentación de los mismos.

Bibliografía

ANUIES (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México*. México, D.F.

Asian Development Bank (2008). *Report on China Economy*.

Banco Asiático de Desarrollo (2002). *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries*.

Banco Mundial (2008). *Global Economic Prospects. Technology Diffusion in the Developing World*. Washington, D.C.

Banco Mundial (2008). *China Quarterly Update*, September, Washington, USA.

Bazúa, Fernando (texto inédito). *Especialidad en políticas y gestión educativa*. FLACSO-México, Generación 2008-2009

Castells, Manuel (1999). *La sociedad de la información. La era de la red*. Editorial Siglo XXI. México, D.F.

Cortez Cortez, Gaby (2000). *Corea del Sur: la educación de los recursos humanos*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Año V, No. 17. UNMSM. Perú 2000. Consultado en la red mundial el 16 de septiembre de 2008 en: http://www.ugm.cl/portal/pdf/Corea_Educacion_RRHH.pdf.

Chi Wei (2008). *The Role of Human Capital in China's Economic Development: Review and New Evidence*. *China Economic Review*.

China Facts and Figures 2008. Consultado en la red mundial en septiembre, 2008 en: <http://www.china.org.chinadaily.cn>.

- Christoph, Hilbert (2007). *Report on chinese labor market-trends and consequences for investments*. Research Center on Social Sciences, Berlin, Germany.
- Díaz Piña, Antonio (2003). *Las políticas públicas en materia educativa*. Secretaría de Educación Pública. México, D.F.
- Drucker, Pete, (1998). *El individuo*. Volumen I. Editorial Alianza. Buenos Aires, Argentina.
- González, Juan (2003). *La evolución del empleo en China: entre el disfraz del pleno empleo y los problemas de oferta de trabajo para la población económicamente activa*. En Revista latinoamericana de economía. *Problemas del desarrollo*. Vol. 34, No. 134.
- González, Juan (2001). *La República Popular China a finales del siglo XX, logros y desafíos hacia el siglo XXI*. En Revista latinoamericana de economía. *Problemas del desarrollo*. Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM. México. Vol. 32, No. 124.
- González, Juan y Liu Xue (1999). *El mercado laboral en China. Situación actual y perspectiva*. En Comercio Exterior, Vol. 49, No.7, México.
- Hertel, T. y Shai, Fan (2004). *Labor Market Distorsions, Rural and Urban Inequality and the Opening of People's Republic of China's Economy*. ADB, ERD. Working Paper, 59.
- Greenspan: "Crisis única en un siglo". Consultado en la red mundial el 25 de septiembre de 2008 en: http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/multimedia/video/newsid_7618000/7618562.stm.
- Hernández, Vladimir. *¿Crisis alimentaria en ciernes?* Consultado en la red mundial el 25 de septiembre de 2008 en: http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid_7340000/7340988.stm.
- Hofferbert, Richard & David Louis Cingranelli (2001). *Políticas públicas y administración: análisis comparado de políticas*. En Nuevo manual de ciencia política, tomo II de Robert Goodin y Hans-Dieter, editores. Ciencia Política Istmo. España.
- Inagami, Takeshi. *Labour Market Policies in Asian Countries: Diversity and Similarity among Singapore, Malaysia, the Republic of Korea and Japan*. Employment and Training Papers No. 34. International Labour Office, Ginebra, 1998.

- Jie, Yiyun (2006). *Internationalization in Chinese Higher Education Policy Analysis Through a Theoretical Framework Review*. New York, Routledge.
- Jones, Randall (2007). *Improving Korea's Innovation System. Korea's Economy, 2007*. A publication of the Korea Economic Institute and the Korea Institute of International Economic Policy. U.S.A.
- Kosugi, Reiko. *Youth employment in Japan's economic recovery: 'freeters' and 'NEETs'*. Japan Focus. Mayo 11 de 2006. Consultado en la red mundial el 2 de septiembre de 2008 en: <http://japanfocus.org/products/topdf/2022>.
- Labra M, Armando (1986). *Políticas de empleo*. UNAM. México, D.F.
- Lee, Jisoon (2002). *Education Policy in the Republic of Korea: Building Block or Stumbling Block?* The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, U.S.A.
- Li Min, Fan (1998). *An Analysis of Education Sponsored by Social Resources in Mainland China*. Issues and Studies. Vol. 34, No. 4.
- Li Min, Fan (1995). *The Administrative Adjustment of Higher Education in Mainland China* Issues and Studies. Vol. 31, No. 12.
- Li Min, Fan (1995). *Some Elementary Education Issues on the Chinese Mainland*. Issue and Studies, Vol. 31, No. 3.
- Mantsun Cheng, Mariah y Arne L., Kalleberg. *Labor market structure in Japan: An analysis of organizational and occupational mobility patterns*. *Social Forces*. Vol. 74. No. 4 (enero 1996). University of North Carolina Press, pp. 1235-1260. Consultado en la red mundial el 24 de julio de 2008 en: <http://www.jstor.org/stable/2580350>.
- Ministry of Education & HRD. *University Support Bureau*, September 5, 2007. *Major Reform Initiatives*. Consultado en la red mundial el 15 de septiembre de 2008 en: www.mest.go.kr.
- Ministerio del Trabajo. Consultado en la red mundial en septiembre de 2008 en: <http://english.molab.go.kr/english>
- OIT. Consultado en la red mundial en agosto de 2008 en: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/isc97s.html>
- Ono, Hiroshi. *College Quality and Earnings in the Japanese Labor Market*. "Industrial Relations". Vol. 43, No. 3 (julio 2004) pp. 595-617.

- Parsons, Wayne (2007). *Políticas públicas. Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. Traducción de Atenea Acevedo, primera edición español. FLACSO, México.
- Royero, Jaim (2005). *Análisis y perspectivas de las reformas educativas en el mundo*. Consultada en la red mundial el 15 de septiembre de 2008 en: www.monografias.com.
- Sato, Manabu. *Reforma en la escuela hacia comunidades de aprendizaje en Japón*, pronunciada el 19 de septiembre de 2008, en El Colegio de México, en el marco del segundo simposio sobre “Cambios educativos México-Japón”.
- Schoppa, Leonard. *Race to the Bottom? Japanese Multinational Firms and the Future of the Lifetime Employment System*. “Japan Focus”, 21 de febrero, 2006. Recuperado de: <http://japanfocus.org/products/topdf/1682> el 2 de septiembre de 2008.
- Zhu y Malcon Warner (2000). *Changing Approaches to Employment Relations in the People's Republic of China (PRC)*. En Basbon, Greg. et al. *Employment Relations in the Asia Pacific (Changing Approaches)* Allen and Unwin, Australia.