

# **Demanda de mão de obra: emprego, desemprego e produtividade do trabalho na China\***

*Mario Henrique Ogasavara\*\**

*Doutor em Administração (Ph.D. in Management) pela University of Tsukuba (Japão), Pós-Doutor pela National University of Singapore (Cingapura) e Professor Titular do Programa de Mestrado e Doutorado em Gestão Internacional da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM/PMDGI)*

*Gilmar Masiero\*\*\**

*Doutor em Administração e Economia de Empresas pela Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV/EAESP) e Professor de Administração de Empresas do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (USP/FEA)*

*Paula Cristina Nabuco\*\*\*\**

*Doutora em Economia pela Universidade Federal Fluminense (UFF) e Professora Assistente no Curso de Economia da Universidade Federal Fluminense, Polo Universitário de Campos dos Goytacazes (UFF/PUCG)*

## **Resumo**

*Dadas as peculiaridades de um “socialismo de mercado com características chinesas”, como a política de um filho único e a existência do sistema hukou (controle formal da movimentação de trabalhadores no interior da China), o*

---

\* Artigo recebido em nov. 2013 e aceito para publicação em nov. 2014.  
Revisora de Língua Portuguesa: Elen Jane Medeiros Azambuja.

\*\* *E-mail:* mario.ogasavara@espm.br

\*\*\* *E-mail:* gilmarmasiero@gmail.com

\*\*\*\* *E-mail:* pnabuco@bol.com.br

*paradoxo da abundância da oferta coexistindo com a escassez do trabalho parece persistir. Assim, torna-se importante investigar quais são as características da demanda por trabalho na China e discutir sua produtividade e a existência de desemprego no País. Com base na literatura especializada, este artigo considera a relação dos trabalhos qualificado e não qualificado e a evolução do nível de emprego nos diferentes tipos de empresas que operam no território chinês, destacando as de propriedade estatal e as privadas. Discutem-se, ainda, as características do desemprego na China, os problemas relacionados às estatísticas oficiais e a questão da produtividade do maior contingente de mão de obra do mundo.*

## **Palavras-chave**

**Produtividade do trabalho; emprego; China.**

## ***Abstract***

*Given the particularities of a “market socialism with Chinese characteristics” such as the one-child policy and the hukou system (formal control of the workers’ movement in China), the paradox of plenty of labor supply coexisting with labor shortage seems to persist. Thus, it is important to investigate the characteristics of China’s labor demand and discuss its productivity and the existence of unemployment in the country. Based on the specialized literature, this paper focuses on the relationship between skilled labor and unskilled labor and on the evolution of the level of employment in the different types of companies which operate in the Chinese territory, highlighting the role of the state-owned and the private enterprises. We also discuss the characteristics of unemployment in China, the problems related to the official statistics and the issues surrounding the productivity in the world’s largest labor market.*

## ***Keywords***

***Labor productivity; employment; China.***

**Classificação JEL: J21, J23, J24.**

## Introdução

Para muitos estudiosos do mercado de trabalho, o fato de a China possuir grande oferta de mão de obra a baixos custos continuará sendo um fator determinante de maior competitividade e crescimento das empresas chinesas *vis-à-vis* suas similares internacionais. O País possui o maior contingente de trabalhadores, sendo 55% deles residentes em zonas rurais, segundo dados de 2010 do Banco Mundial. Em princípio, seu “exército industrial de reserva” parece ser inesgotável, dado que, de seus atuais 1,34 bilhão de habitantes, aproximadamente 800 milhões compõem sua força de trabalho economicamente ativa. Apenas sua população empregada em regiões urbanas é superior a toda a população dos Estados Unidos, que é, aproximadamente, de 310 milhões.

Os números chineses ou sobre a China impressionam por sua magnitude. A economia chinesa necessita gerar, anualmente, empregos em números superiores à força de trabalho do Chile ou de outros países do mesmo porte, dado que o incremento do emprego anual nos últimos anos foi da ordem de oito milhões. A maior parte desses empregos está localizada na região costeira, uma vez que o oeste e o noroeste do território são montanhosos e desérticos. Essa região, ao longo das últimas três décadas, foi protagonista de um dinamismo econômico que expandiu a economia chinesa a uma taxa média de 9,7% ao ano entre 1980 e 2009.

Essas elevadas e prolongadas taxas de crescimento econômico estão conduzindo vários estudiosos a discutir se a China alcançou seu Lewis Turning Point. Esse modelo, desenvolvido pelo ganhador do Prêmio Nobel Arthur Lewis (1954), consiste em um marco conceitual para avaliar o sucesso de uma economia em desenvolvimento e para explicar as formas de como os resultados do desenvolvimento econômico são difundidos. Em um mercado competitivo, somente quando a economia passa de um primeiro estágio clássico do processo de desenvolvimento (excedente de mão de obra) e entra no segundo estágio neoclássico (escassez de oferta de trabalho) é que a renda real começa a aumentar.

Até esse ponto, os benefícios do crescimento econômico podem aumentar na forma de absorção do excedente da oferta de mão de obra. Depois disso, o que se espera é a redução da desigualdade de renda, em uma tentativa de se acabar com a enorme lacuna econômica e social existente entre as áreas rural e urbana em um futuro próximo (Knight; Deng; Li, 2011). Obviamente, essa mudança se refletirá não apenas na China, mas também em outros países, já que a nação asiática é a maior exportadora mundial (Garnaut, 2010; Huang; Jiang, 2010), além de grande importadora.

Dadas as peculiaridades de um “socialismo de mercado com características chinesas”, como a política de um filho único e a existência do sistema *hukou* (controle formal da movimentação de trabalhadores no interior da China), o paradoxo da oferta e da escassez de trabalho parece persistir. Assim, torna-se importante investigar quais são as características da demanda por trabalho na China e a existência de desemprego no País e discutir sua produtividade. Com relação ao último ponto, este estudo sugere como uma hipótese que, em termos setoriais, a China obteve um maior crescimento da produtividade no setor industrial do que nos outros setores da economia (agricultura e serviços) ao longo das últimas três décadas.

Visando alcançar esses objetivos, realizou-se pesquisa documental com base na literatura especializada e em dados secundários publicados na China. Priorizou-se uma análise descritiva da relação do trabalho qualificado e do não qualificado com a evolução do nível de emprego nos diferentes tipos de empresas que operam no território chinês, destacando as de propriedade estatal e as privadas. Na sequência, discutem-se as características do desemprego na China e os problemas relacionados às estatísticas oficiais. Finalmente, com base nos dados do anuário estatístico de trabalho da China, realizou-se uma análise da produtividade do trabalho do maior contingente de mão de obra do mundo, seguindo-se a metodologia proposta por Camagni e Capellin (1985). Considerou-se, assim, a evolução do crescimento da produtividade do trabalho e do pessoal ocupado, em termos setoriais, ao longo de três décadas. Esse contingente segue sendo o grande protagonista das elevadas e persistentes taxas de crescimento econômico chinês.

## **Trabalhadores não qualificados *versus* trabalhadores qualificados**

A questão da demanda por trabalhadores segundo o nível de qualificação na China tem sido debatida constantemente nos meios governamentais e acadêmicos chineses e internacionais. Vários autores destacam o papel importante que as empresas estrangeiras vêm desempenhando ao longo dos anos não só na absorção, mas também na melhoria das qualificações de grandes contingentes de trabalhadores. (Cheng; Kwan, 2000, 2000a; Gao, 2005; Li, 2010). Li (2010), em particular, ressalta que a China é o maior receptor de investimento estrangeiro direto (IED) entre os países emergentes e o segundo do mundo após os Estados Unidos.

As pesquisas que relacionam a qualificação do trabalho com a atratividade do País em termos de IED mostram resultados divergentes. Por

exemplo, estudos de Cheng e Kwan (2000, 2000a) que investigam os determinantes da atratividade de IED em 29 regiões da China, entre os anos 1985-95, mostram que não há uma relação significativa entre a qualidade da mão de obra e tal atratividade. A inexistência dessa correlação pode ser explicada pelo período estudado pelos pesquisadores (1985-95), que corresponde aos primórdios do IED na China, quando a indústria priorizava atividades de mão de obra mais intensiva e menos relacionada à qualidade do trabalho e à agregação de valor. Um estudo de Gao (2005), com dados de um período posterior (1996-99), demonstra que a qualidade do trabalho (qualificação) tem um impacto positivo e significativo na atratividade de IED, sendo o efeito maior da qualificação do trabalho para os investimentos procedentes de países desenvolvidos.

No que tange às diferenças de produtividade em termos de qualificação profissional nas empresas multinacionais (EMNs) estabelecidas na China, Li (2010) realizou um estudo comparando subsidiárias provenientes de países desenvolvidos e de mercados emergentes. A pesquisa baseou-se em dados de empresas do **Economic Survey** de 2004, compilados pelo National Bureau of Statistics e com foco na indústria de produtos eletrônicos. De acordo com os resultados da pesquisa, a produtividade dos trabalhadores qualificados é maior nas subsidiárias de empresas provenientes de países desenvolvidos, comparados aos países emergentes. No entanto, não há diferenças no nível de produtividade de trabalhadores não qualificados. Isso sugere, conforme Li (2010), que os processos produtivos das EMNs de países desenvolvidos, de alguma maneira, pressionam para uma maior qualificação do trabalho.

Nota-se, entretanto, um paradoxo entre a demanda e a oferta de mão de obra qualificada. Apesar de a China possuir aproximadamente três vezes mais graduados universitários que os Estados Unidos e apresentar mais de um terço dos estudantes universitários cursando Engenharia (1,6 milhão de estudantes, número maior que em qualquer outro país), as EMNs, bem como as empresas chinesas com ambições globais, vêm encontrando dificuldades para contratar trabalhadores com talento e habilidades necessárias para ocupar os postos de trabalho qualificados vagos (Li *et al.*, 2011). Para Farrell e Grant (2005), menos de 10% dos candidatos chineses (160.000) estão adequados às exigências de trabalho em EMNs, particularmente no setor de serviços, nos quais a experiência em projetos e o trabalho em equipe são fortemente exigidos. No intuito de melhorar essa situação, o relatório da McKinsey sobre a escassez de talentos na China, elaborado pelos pesquisadores Farrel e Grant (2005), sugere que é necessário apoiar a formação nas universidades, localizadas não apenas em grandes centros como também em outras regiões do interior da China.

Segundo os mesmos autores, a China deve continuar a melhorar o ensino do idioma inglês nas escolas, exigido, desde 2001, pelo Ministério da Educação, para todos os estudantes a partir do 3º ano da escola primária. É preciso, também, treinar e recrutar mais professores de inglês. O País necessita, ainda, continuar incentivando uma maior participação das EMNs no treinamento e no desenvolvimento de talentos, além de uma maior aproximação delas com as universidades, visando alinhar seus currículos com as necessidades do mercado e, finalmente, fazer com que as políticas públicas consigam atrair os estudantes chineses que estão no exterior (em 2012, eram mais de 694 mil, dos quais aproximadamente um terço estava nos Estados Unidos, segundo os dados do Unesco Institute for Statistics (2013)) a retornarem ao País, auxiliando, nesse processo, a contornar a escassez de talentos.

Utilizando dados de empresas da Productivity and Investment Climate Survey, conduzida pela National Bureau of Statistics para o Banco Mundial, Fleisher *et al.* (2011) investigaram o papel da educação na produtividade do trabalho e na produtividade total, durante o período 1998-2000, em 425 empresas do setor manufatureiro, nas cidades de Pequim, Xangai, Guangzhou, Tianjin e Chengdu (região sudoeste). Os trabalhadores altamente qualificados foram considerados aqueles que possuíam, pelo menos, 16 anos de estudo (no mínimo, com formação universitária). Esses representavam 23% da força de trabalho das empresas pesquisadas e recebiam um salário anual médio de 26.032 yuan (US\$ 3.145/ano ou US\$ 262/mês).

Os trabalhadores menos qualificados (com média de 10,8 anos de estudo) recebiam uma remuneração anual média de 12.628 yuan (US\$ 1.525/ano ou US\$ 127/mês). Os pesquisadores estimaram o produto marginal dos trabalhadores por nível de qualificação e também por tipo de empresa (estatais, privadas domésticas e com capital estrangeiro). O resultado da pesquisa mostra, primeiramente, que o produto marginal é bem maior que o salário, porém essa diferença é maior para os trabalhadores mais qualificados. De forma geral, cada ano adicional de escolaridade incrementa o produto marginal em 30%, e o nível educacional do Diretor Executivo — Chief Executive Officer (CEO) — aumenta a produtividade total dos fatores das empresas com capital estrangeiro.

Com relação ao tipo de empresa, o efeito da educação no produto marginal do trabalhador é maior para as EMNs, como também para o nível de educação do CEO, no fator de produtividade total. As empresas estatais — *state-owned enterprises* (SOEs) — foram as que apresentaram os menores níveis de produto marginal e a menor taxa de crescimento do fator de produtividade total, o qual corresponde à metade do obtido pelas EMNs. Trabalhadores qualificados estão sendo atraídos pelas empresas estrangei-

ras que pagam salários maiores, mas que, posteriormente, refletem em maior produtividade.

Estudando o impacto do trabalho qualificado na produtividade, Fajnzylber e Fernandes (2009) investigaram os efeitos das atividades econômicas internacionais (importação, exportação, IED) na demanda de trabalho qualificado no Brasil e na China. No caso do Brasil, esses autores constataram que as atividades de importação e o fluxo de IED têm um efeito positivo na demanda de trabalho qualificado, servindo, também, como um canal para a difusão de tecnologia. Para as exportações, verificaram um efeito negativo: empresas que exportam menos de 50% da produção demandam relativamente mais trabalhadores qualificados, enquanto empresas que exportam mais da metade de sua produção demandam menos trabalhadores qualificados.

No caso da China, as atividades de importação e de exportação estão negativamente relacionadas com a demanda de trabalho qualificado. Isso implica que as empresas chinesas exportadoras se concentram em atividades de produção que utilizam mais trabalho intensivo não qualificado e empregam um número menor de trabalhadores qualificados (que, no entanto, possuem um salário maior). No que tange ao IED, os resultados mostram que o impacto do investimento na demanda por trabalho qualificado é mínimo, indicando uma especialização das empresas em produtos tipicamente de trabalho intensivo não qualificado.

Além da demanda da mão de obra qualificada pelas EMNs estabelecidas na China, alguns autores discutem, também, o impacto do IED na difusão do conhecimento em empresas domésticas (Chuang; Lin, 1999; Todo; Zhang; Zhou, 2011). Em uma pesquisa sobre as EMNs estabelecidas em um *cluster high-tech* na China, é possível verificar-se o papel importante exercido pelos trabalhadores altamente qualificados na difusão do conhecimento para as empresas domésticas. Para Todo, Zhang e Zhou (2011), quando as EMNs se utilizam de atividades produtivas que exigem apenas trabalho não qualificado, o conhecimento avançado é uma caixa preta para os trabalhadores locais.

Nos casos em que as EMNs se envolvem em atividades avançadas de pesquisa e desenvolvimento e utilizam trabalhadores especializados, há a abertura da caixa preta e o *staff* local altamente qualificado tem acesso ao conhecimento avançado. Assim, tal conhecimento é difundido por meio da transferência para outras empresas, da criação de novas e da colaboração tecnológica entre EMNs e empresas domésticas. Nota-se, entretanto, que essa difusão de conhecimento não é uniforme para todas as EMNs. As empresas japonesas, por exemplo, contribuem menos para essa difusão, pois empregam muito menos trabalhadores qualificados do que EMNs de outros

países. É importante destacar-se, ainda, que a presença de centros de pesquisa e desenvolvimento (P&D) de empresas estrangeiras é uma forma eficiente de se adquirir conhecimento, visto que esses centros de pesquisa tendem a contratar um número maior de trabalhadores locais qualificados do que as unidades que apenas executam operações de produção e montagem, constituindo-se, assim, em difusores de conhecimento associado ao IED.

Ao analisar-se, especificamente, a composição do emprego nas unidades produtivas urbanas na China em 2009, conforme dados do China Labour Statistical Yearbook (CLSY), no Gráfico 1, notam-se, claramente, as diferenças dos cargos ocupados em relação ao nível de qualificação dos trabalhadores. Cargos que requerem conhecimento técnico, de gestão e de produção são ocupados por profissionais com alto nível de qualificação (no mínimo, com nível de educação superior), enquanto trabalhadores com nível médio (escola secundária júnior e sênior<sup>1</sup>) estão concentrados em serviços/comércio, atividades operacionais e produtivas de reprodução em massa. Finalmente, pessoas com baixo nível de qualificação são as que ocupam posições nas áreas da agricultura e de conservação de água.

O Gráfico 2 apresenta a jornada semanal de trabalho das unidades produtivas urbanas SOEs, das “empresas de propriedade coletiva” — *collectively owned enterprises* (COEs) — e das “empresas com outra estrutura de propriedade” — *other ownership enterprises* (OOEs). Nesse caso, observa-se, também, uma grande diferença das horas trabalhadas por pessoas qualificadas (no mínimo, com nível de ensino superior) e pelos empregados menos qualificados. Segundo a International Labour Organization (2010), os trabalhadores altamente qualificados basicamente possuem uma jornada de trabalho que segue a legislação trabalhista da China, de 40 horas semanais, com o limite máximo de 48 horas semanais. Aproximadamente 50% dos trabalhadores com qualificação baixa (analfabetos ou escola primária) ou média (escola secundária) desenvolvem jornada de trabalho superior a 40 horas semanais, e pelo menos 22% vêm ultrapassando o limite de 48 horas semanais.

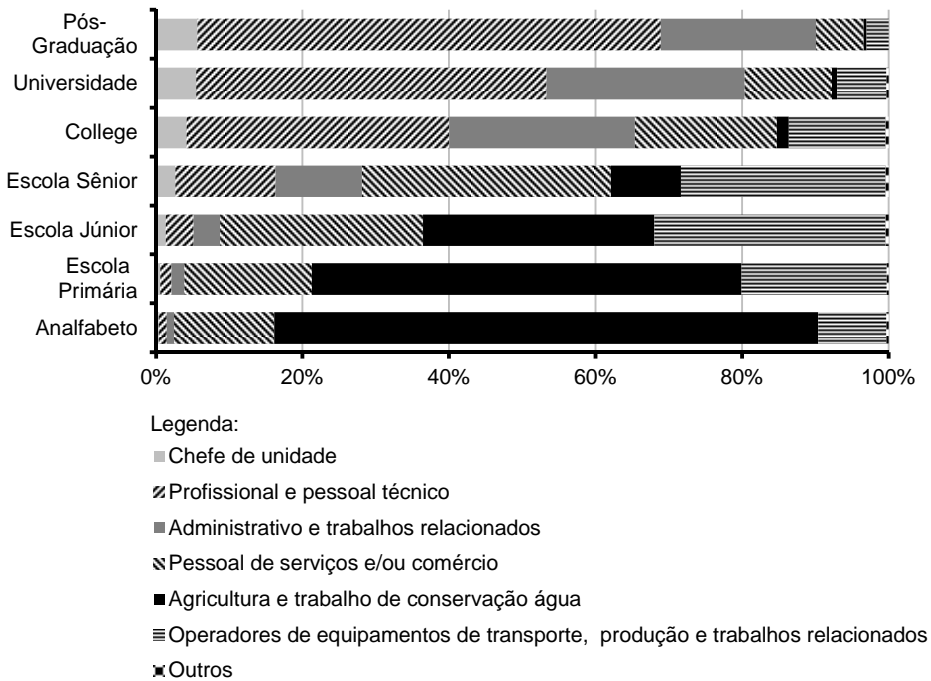
---

<sup>1</sup> No sistema educacional chinês, a escola secundária tem dois estágios: escola júnior, que é compulsória e tem duração de três anos (para crianças de 13 a 15 anos de idade), e escola sênior, que é opcional e também tem duração de três anos (para estudantes entre 16 e 18 anos de idade), mas é considerada crítica para a entrada na educação superior.



Gráfico 1

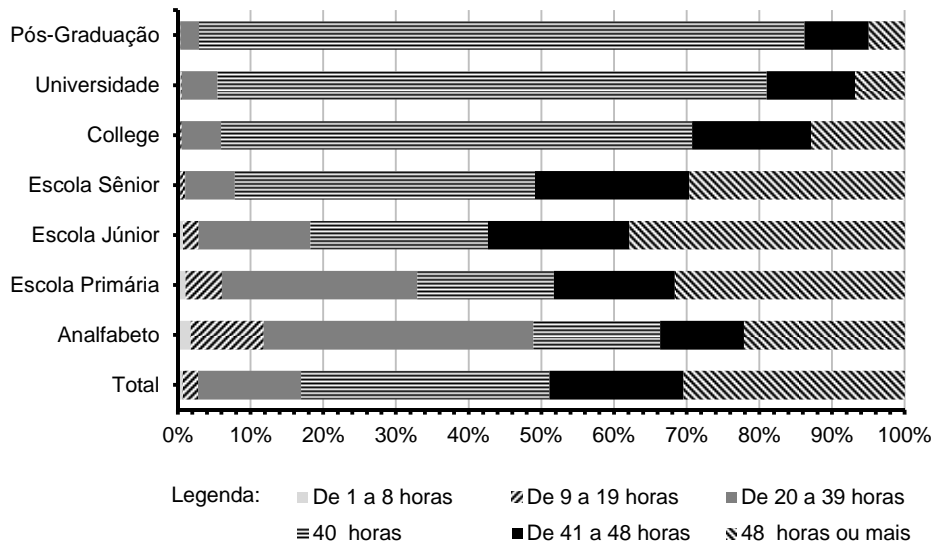
Ocupação de acordo com nível de escolaridade, em unidades urbanas, na China — 2009



FONTE DOS DADOS BRUTOS: China Labour Statistical Yearbook (China..., 2010).

Gráfico 2

Horas trabalhadas por nível de escolaridade, em unidades urbanas, na China — 2009



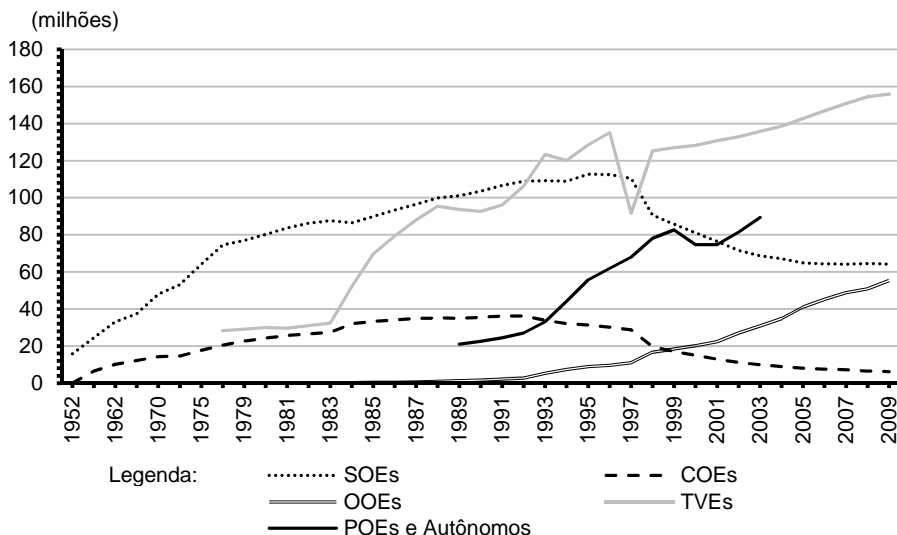
FORNE DOS DADOS BRUTOS: China Labour Statistical Yearbook (China..., 2010).

## Nível de emprego nos diferentes tipos de empresas que operam na China

Antes das reformas econômicas da China, a partir de 1979, existiam apenas dois tipos de estruturas de propriedade: as SOEs e as COEs. Segundo Xia, Li e Long (2009), as empresas privadas — *private owned enterprises* (POEs) — e as *township and villages enterprises* (TVEs) surgiram somente na década de 80, quando a China passou por uma grande reestruturação no que se refere ao mercado de trabalho. Mesmo com uma grande população, durante o período 1952-2009, a China apresentou um crescimento na taxa de emprego de 2,6% ao ano e, desde o início do século XXI, essa taxa tem sido de 0,9% ao ano (China..., 2010). O Gráfico 3 apresenta a distribuição do emprego de acordo com o tipo de empresa, no período 1952-2009.

Gráfico 3

Pessoas empregadas por tipo de empresa, na China — 1952-2009



FONTES DOS DADOS BRUTOS: China Labour Statistical Yearbook (China..., 2010).  
Lu *et al.* (2002).  
Kanamori e Zhao (2004).

NOTA: Os dados referentes às SOEs, COEs, OOs e TVEs são de China... (2010); os das POEs e dos autônomos são de Lu *et al.* (2002) e Kanamori e Zhao (2004).

Desde os anos 50, a grande maioria dos empregos urbanos na China era concentrada em empresas de propriedade estatal. Até o início dos anos 90, as SOEs eram responsáveis por, aproximadamente, 38% do emprego nas unidades urbanas, atingindo seu auge em 1995, quando chegaram a empregar 112,6 milhões de trabalhadores. No Gráfico 3, observa-se que, até meados da década de 90, o emprego total em empresas SOEs apresentava crescimento contínuo. Após esse período, segundo Meiyan e Cai (2009), houve grande reestruturação empresarial, devido à ineficiência e ao baixo desempenho das SOEs, resultando em demissões em massa e fechamento de numerosas empresas do Estado. Isso pode ser notado pela queda expressiva do número de trabalhadores das SOEs durante o período 1997-2005 e de sua estabilização a partir de então. Boa parte do emprego correspondente às SOEs foi transferido para os setores que demandavam menor escala de investimento, como comércio e/ou vendas.

Conforme os dados apresentados no Gráfico 3, para os anos mais recentes, apesar da diminuição significativa, as SOEs ainda absorvem 17% de toda mão de obra na China. Se considerada apenas a mão de obra urbana, as SOEs representam 29% do emprego nessas áreas (China..., 2010). Lu *et*

*al.* (2002) explicam que as COEs consistem em unidades urbanas onde a propriedade é coletiva e pertencem, por exemplo, aos trabalhadores das empresas ou aos residentes de uma comunidade em que a empresa está situada. Na prática, segundo Xia, Li e Long (2009) as COEs são parte do setor semiestatal, cuja propriedade é controlada conjuntamente por esse grupo de pessoas, pelos administradores das COEs e por outros membros do governo local. Como observado no Gráfico 3, as COEs também tiveram um declínio significativo no número de pessoas empregadas. Essa diminuição iniciou-se anteriormente ao declínio ocorrido nas SOEs, mais precisamente, a partir de 1992, quando atingiu o auge de 36 milhões de trabalhadores.

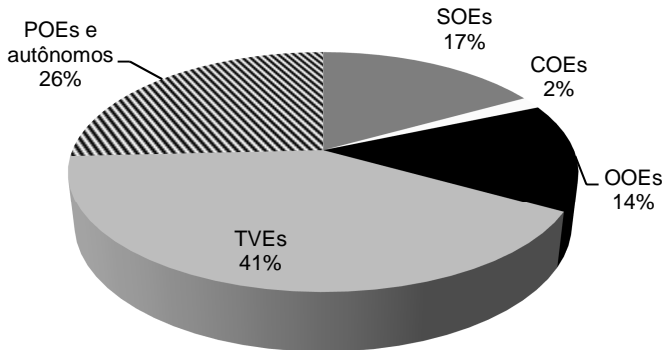
Do auge de 36 milhões de empregos das COEs, o setor de manufatura empregava mais de 15 milhões de pessoas em 1994. Em 2009, esse número reduziu-se para apenas um décimo, ou seja, 1,5 milhão. O setor de comércio e/ou vendas também diminuiu de sete milhões em 1994 para apenas 525 mil em 2009. Embora as COEs apresentassem um desempenho superior ao das SOEs, de acordo com Guiheux (2006), para Lu *et al.* (2002) foi muito difícil competir com as empresas privadas, particularmente nos setores de manufatura e serviços, que eram considerados de fácil entrada para as POEs.

Outra explicação para a grande diminuição do número de pessoas empregadas nas COEs deve-se, segundo Lu *et al.* (2010), ao fato de algumas empresas terem sido privatizadas ou adquiridas pelas EMNs ou, ainda, tornado-se entidades corporativas com estruturas híbridas, conforme descrito por Cao, Qian e Weingast (1999). Essa diminuição também pode ser atribuída à imposição de uma escala mínima de operação, introduzida em 1998, para que os dados das empresas fossem considerados nas pesquisas oficiais. Em termos gerais, as COEs são responsáveis, hoje, por somente 2% do emprego na China, conforme demonstrado no Gráfico 4.

As OOE's englobam propriedade conjunta (*joint ownership*), com participação acionária de fundos estrangeiros e chineses de Hong Kong, Macau e Taiwan e de outros tipos de propriedades, além das empresas limitadas. Essa diversidade das OOE's faz com que haja grande dificuldade de tratamento das informações sobre elas de maneira detalhada (Jefferson *et al.*, 2000). Dessa forma, é comum a utilização dos dados agregados disponibilizados nos anuários CLSY, que revelam que houve um grande crescimento de absorção da mão de obra por esse tipo de empresa.

Gráfico 4

Composição do emprego, por tipo de empresa, na China — 2009



FONTES DOS DADOS BRUTOS: China Labour Statistical Yearbook (China..., 2010).

O emprego nesse tipo de empresa cresceu a uma taxa média anual da ordem de 23,5% durante o período 1984-2009 (nos últimos três anos, a taxa média foi 7%). Em 2009, empregavam mais de 55 milhões de chineses, sendo responsáveis pela absorção de 14% da mão de obra chinesa, conforme os dados apresentados no Gráfico 4. Boa parte do emprego nessas empresas concentrava-se na manufatura (53%), seguido pelo setor de construção (14%) e do comércio (6%). Em particular, no setor manufatureiro, houve um crescimento de 380% de pessoas empregadas durante o período 1994-2009 (China..., 2010).

Outro tipo de empresa peculiar do ambiente de negócios chinês são as TVEs. Essas são empresas registradas como sendo de propriedade de residentes de uma comunidade rural ou do governo de um *town* — aglomerado urbano menor que uma cidade e maior que uma vila (*village*) (Lu *et al.*, 2002; Masiero, 2006). As TVEs constituem um caso único de rápida expansão e ascensão de empreendedores e de empresas rurais em grande escala (Perotti; Sun; Zou, 1999). Porém, foi apenas no início dos anos 80 que o Governo resolveu incentivar a criação das TVEs. Naquele período, o Governo reconheceu o importante papel que as TVEs teriam na economia chinesa, favorecendo, assim, sua implantação e expansão enquanto restringia a participação de empresas privadas que com elas pudessem concorrer (Tian, 2000). De acordo com Wang (2005) e Perotti, Sun e Zou (1999), as TVEs, além de propiciarem o aumento de renda na área rural e de contribuírem significativamente para as receitas fiscais, concentram uma grande quanti-

dade de mão de obra excedente no campo, sem necessidade de muitos investimentos estatais.

A evolução e a importância do segmento das TVEs como grandes empregadoras na China podem ser observadas nos Gráficos 3 e 4. Eram 159 milhões de chineses empregados em 2009, em comparação aos 28 milhões de trabalhadores em 1979. Em 1993, as TVEs absorveram, pela primeira vez, mais trabalhadores que as SOEs, porém houve um recuo dessa posição em 1997, como resultado do impacto da crise financeira da Ásia (Xu; Zhang, 2009). Note-se que as TVEs empregam, atualmente, mais que toda a população de Bangladesh, o sétimo país mais populoso do mundo, com 154 milhões de habitantes (World Bank, 2011).

As POEs surgiram após as reformas econômicas na China, nos anos 80. A expansão inicial do setor privado foi devida ao estabelecimento de novos negócios, feitos mais intensamente pelas empresas pequenas e familiares do que pela transformação de SOEs ou COEs em empresas privadas (Peng; Tan; Tong., 2004; Xia; Li; Long., 2009). Inicialmente, essas empresas enfrentaram grandes dificuldades de acesso ao crédito (Tsai, 2002), mas, posteriormente, houve uma maior flexibilização das restrições impostas pelo Governo com relação ao estabelecimento e à expansão dessas empresas (Kung; Lin, 2007).

Adicionalmente, um grande número de empresas públicas (incluindo as TVEs) foi privatizado ou tornou-se entidade com participação majoritária de capitais privados (Li, 2003; Lin; Zhu, 2001). O setor privado (POEs e autônomos) contribuiu de forma significativa para a transição da economia chinesa, empregando mais de um quarto dos trabalhadores chineses em 2009, conforme apresentado no Gráfico 4.

Mesmo sem dados disponibilizados para todo o período 1989-2009, as curvas do Gráfico 3 mostram claramente o crescimento do número de pessoas empregadas nas POEs, superando as SOEs e tornando-se o segundo maior empregador da China após as TVEs. Outro importante aspecto das POEs refere-se à difusão do conhecimento das multinacionais para as empresas chinesas. Frequentemente, essa difusão vem ocorrendo pela mobilidade de emprego dos profissionais qualificados: engenheiros e gestores das multinacionais na China mudam com frequência de emprego, transferindo-se para empresas domésticas ou criando seu próprio negócio após adquirirem conhecimento e habilidades mais avançadas nas empresas estrangeiras (Todo; Zhang; Zhou, 2009).

## Características do desemprego na China

Nos anos 90, a economia chinesa passou por mudanças relativamente rápidas em sua estrutura industrial. As SOEs estavam perdendo competitividade e eficiência por não conseguirem utilizar sua capacidade produtiva de forma adequada. Para Meiyang e Cai (2009) havia muitos trabalhadores no setor estatal que geravam perdas financeiras crescentes não sustentáveis. Diante desse quadro, o Governo foi forçado a “privatizar” as empresas estatais ou mesmo permitir que os gestores das SOEs demitissem os funcionários públicos. Assim, durante esse período, ocorreu a quebra do chamado princípio do *keeping the iron rice bowl*<sup>2</sup>, que garantia emprego estável e vitalício para os trabalhadores de empresas estatais.

A Tabela 1 mostra que houve demissão de aproximadamente 36 milhões de funcionários das estatais durante o período 1995-2002. O setor público, que havia atingido o pico de 113 milhões de pessoas empregadas em 1995, representando 74% do total de trabalhadores urbanos, diminuiu para 71 milhões em 2002, correspondendo à participação de 65%, decrescendo ainda mais, em 2009, para 64 milhões de pessoas, ou apenas 51% do total do emprego urbano (China..., 2010). No final da década de 90, como mencionado anteriormente, a China foi atingida pelos efeitos da crise financeira do leste asiático. Milhares de trabalhadores chineses foram demitidos devido ao desempenho desfavorável das empresas, o que, em alguns casos, resultou em fechamentos de fábricas. A Tabela 1 mostra um total de 45 milhões de trabalhadores demitidos durante o período 1995-2002.

Tabela 1

Indicadores de emprego e desemprego na China — 1995-2002

(em milhões)

ANOS	TRABALHADORES DEMITIDOS	TRABALHADORES DEMITIDOS DE SOEs	TRABALHADORES DE SOEs
1995	5,64	3,68	112,61
1996	8,15	5,42	112,44
1997	6,34	6,34	110,44
1998	7,39	5,62	90,58
1999	7,81	6,19	85,72
2000	5,12	4,45	81,02
2001	2,83	2,34	76,40
2002	2,11	1,62	71,63
<b>Total</b>	<b>45,39</b>	<b>35,66</b>	-

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Giles, Park e Zhang (2005).

<sup>2</sup> Traduzindo-se, de forma livre, tem-se “mantendo as tigelas de arroz em ferro”, o que significa “permanecer no emprego para poder trazer comida para casa”.

Esse expressivo contingente de trabalhadores demitidos resultou em desempregados ou aposentados que saíram definitivamente do mercado de trabalho. O cenário para essas pessoas desempregadas era prejudicado também pelo grande número de trabalhadores rurais que migravam para as cidades à procura de emprego, o que ocasionava maior competição no mercado de trabalho. Além disso, com uma população economicamente ativa atingindo o seu ápice, todos os anos havia novos entrantes disputando uma colocação nesse mesmo mercado.

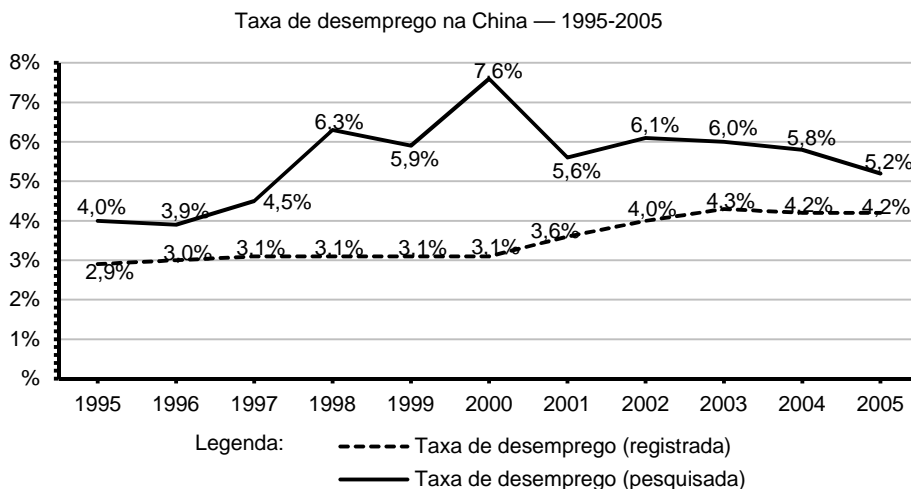
Entretanto, alguns pesquisadores consideram que estatísticas oficiais sobre o desemprego não fornecem informações suficientes para retratar a situação real do mercado de trabalho chinês (Meiyan; Cai, 2009; Solinger, 2001). Rawski (2001) e Solinger (2001) acreditam que o atual índice de desemprego na China é subestimado, pois os números oficiais englobam apenas pessoas na faixa etária de 16 a 50 anos para homens e de 16 a 45 anos para mulheres que possuem o registro urbano e que não haviam encontrado ainda uma nova colocação. Assim, pessoas sem o registro de residente urbano (*hukou*) não entram na estatística, o que resulta no número de desempregados entre os residentes urbanos e não no número de pessoas à procura de emprego.

Além disso, indivíduos que trabalhavam em empresas que não haviam formalizado sua falência não foram considerados nas estatísticas de desempregados. As taxas de desemprego podem ser observadas no Gráfico 5. Como mencionado anteriormente, durante o período 1997-2000, ocorreram demissões em massa de trabalhadores do setor estatal. Porém, ao se observarem os dados de desemprego registrado, as taxas permanecem constantes em 3,1%, o que parece ter sido subestimado (Rawski, 2001) e Solinger (2001).

No intuito de tentar superar essa inconsistência, Meiyan e Cai (2009), baseados em dados de cidades e vilas chinesas da última década, fizeram uma pesquisa para estimar a taxa de desemprego naquele período e verificaram que havia diferenças significativas. Particularmente, no período da reestruturação, a taxa de desemprego calculada na pesquisa atingiu o nível de 7,6% em 2000. Resultado semelhante foi publicado no Relatório de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas, que situa a taxa de desemprego no intervalo de 7,9% a 8,5%, considerando a soma de desempregados registrados, pessoas procurando emprego e trabalhadores rurais ociosos nas cidades e nas vilas (UNDP, 1999). A partir de 2005, as diferenças entre as taxas registradas oficialmente e as calculadas por Meiyan e Cai diminuem; no entanto, não se anulam.



Gráfico 5



FONTES DOS DADOS BRUTOS: China Labour Statistical Yearbook (China..., 2010).

Em 1998, o Governo implementou o programa Three Social Safety Nets (Três Redes de Segurança Social, tradução nossa), composto por subsídios básicos de moradia para os trabalhadores demitidos das SOEs, seguro desemprego urbano e programa de benefícios para desempregados, baseado num padrão de vida mínimo (*dibao*) garantido para residentes urbanos. Contudo, o programa Dibao não conseguiu assegurar o benefício a todos que dele necessitam. Segundo dados de uma pesquisa realizada pelo Instituto de População e Economia do Trabalho, da Academia de Ciências Sociais da China, apenas 37,1% de todas as famílias que eram elegíveis para o Dibao efetivamente receberam o subsídio. Nesse percentual, estão incluídas 5,5% das famílias que não eram elegíveis, mas que também foram contempladas com os benefícios (Meiyan; Cai, 2009).

Adicionalmente, Yueh (2009) destaca que o Governo incentivou pessoas demitidas e desempregadas a iniciarem seus próprios negócios e obterem empregos como trabalhadores temporários (*part-time* e sazonais). Aqueles que optaram por abrir um negócio próprio receberam reduções e isenções de taxas e microempréstimos e tiveram simplificados seus processos de abertura de empresas.

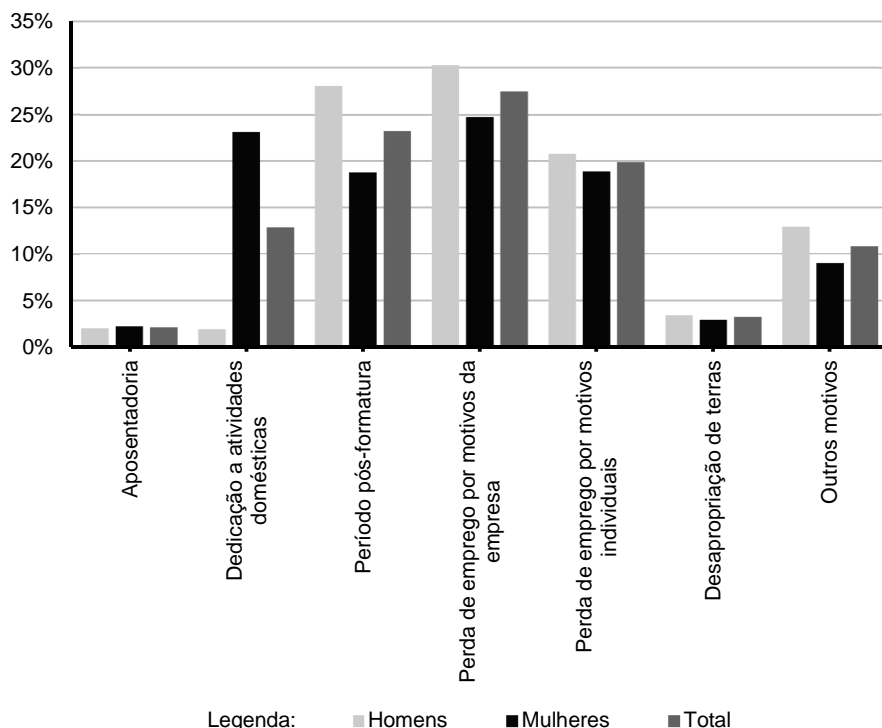
Com todos esses incentivos, contudo, em uma pesquisa realizada em 13 cidades entre 1999 e 2000, foi revelado que trabalhadores demitidos permaneceram desempregados por um longo período. Aproximadamente 50% das pessoas demitidas desde 1992 continuavam desempregadas no ano da pesquisa. O impacto maior do desemprego refere-se a pessoas com

baixo nível educacional, mulheres, trabalhadores de meia-idade e empregados com atividades manuais ou com pouca qualificação. Segundo Appleton *et al.* (2002), as demissões atingiram particularmente as pessoas empregadas por governos locais ou por unidades coletivas urbanas. Aqueles que conseguiram realocação no mercado de trabalho o fizeram por meio da sua rede social. Os dados mais recentes publicados no CLSY (China..., 2010) revelaram uma taxa de desemprego de 4,3% em 2009, um acréscimo de 4% (350 mil pessoas) em relação ao ano anterior, atingindo 9,21 milhões de pessoas registradas como desempregadas.

Observando mais detalhadamente os motivos do desemprego no Gráfico 6, nota-se que as três principais razões estão relacionadas com interesses da empresa (28%), dificuldade para encontrar trabalho após a formatura (24%) e perda de emprego por motivos individuais (20%). Destaca-se, também, que há grande incidência de mulheres fora do mercado de trabalho por estarem desenvolvendo atividades domésticas (23%).

Gráfico 6

Motivos do desemprego na China — 2009



FONTE DOS DADOS BRUTOS: Meiyen e Cai (2009).

Um dos fatores de crescimento do desemprego refere-se ao número elevado de graduados que não estão conseguindo colocação no mercado de trabalho. Considerando-se o nível educacional, os dados do CLSY mostram que, das pessoas registradas como desempregadas, as que se formaram em ensino superior técnico/profissionalizante, universidade ou pós-graduação, 47%, 63% e 59% respectivamente, não conseguiram inserir-se no mercado de trabalho após a conclusão do curso. Esses dados, de acordo com Roberts (2010), confirmam numerosas informações reveladas pelo Ministro da Educação, em julho de 2010, de que mais de 25% dos 6,3 milhões de estudantes chineses que se formaram em universidades encontravam-se desempregados.

Essa conjuntura deve ser analisada com cautela, pois, em 1999, o governo chinês lançou o Plano de Ação para Estimular a Educação no Século XXI, que tinha como objetivo alcançar a taxa bruta de 15% dos jovens matriculados no ensino superior até 2010, no intuito de qualificar mão de obra em massa. O Ministro da Educação anunciou, em 2004, que a proporção bruta de estudantes matriculados nas universidades em relação à população na faixa etária de 18 a 22 anos atingia 19%. Isso implica que a China havia conseguido atingir o limite da chamada “educação superior em massa” seis anos antes do planejado, superando os Estados Unidos em termos de números (não de proporção) de matriculados no nível superior (Bai, 2006; Fladrich, 2006). Rein (2010a) estima que o número de universitários graduados cresceu de um milhão em 2000 para mais de seis milhões em 2010.

Com excesso de oferta de graduados nas grandes cidades, até mesmo estudantes com excelente desempenho em universidades de grande prestígio encontram dificuldades de serem absorvidos pelo mercado de trabalho e, quando encontram uma posição, o salário oferecido é baixo. Apesar do aumento do número de graduados, executivos de diversas empresas consideram que um dos maiores desafios para sustentar o crescimento dessas empresas consiste em recrutar e reter os talentos. De acordo com Rein (2010), mais de um terço das grandes companhias possui *turnover* de 30%, o que é alto e oneroso. Nos Estados Unidos, um *turnover* de 11% é considerado muito elevado e de 9% é considerado aceitável, do ponto de vista dos custos, e poderia servir para renovar a organização.

Para Farrell e Grant (2005), a baixa quantidade de pessoas graduadas não é mais um problema na China, mas melhorar a qualidade de ensino e a conexão dos formandos com o mercado de trabalho continua sendo um desafio importante. Mesmo no início do século XXI, a educação na China é dominada pela aprendizagem mecânica (*rote learning*) e pela absorção de grande quantidade de conhecimento teórico, em vez de ser pelo desenvol-

vimento criativo e analítico, pelo pensamento crítico e pela habilidade em expressar a própria opinião (Fladrich, 2006). O estilo predominante é aquele em que os professores monopolizam as aulas com suas falas, e os alunos escutam sentados.

Rein (2010) afirma que o sistema educacional chinês não apenas tem de mudar, mas também realizar essas mudanças rapidamente, para evitar instabilidade social e permitir a transição de um país baseado no baixo custo de produção para uma economia orientada para serviços. Segundo Roberts (2010), o Governo está tentando realizar sua parte ao lançar, em julho de 2010, o Plano Nacional para a Reforma e Desenvolvimento Educacional em Médio e Longo Prazos (tradução nossa), que busca aumentar os gastos em educação para todos os níveis e foca o currículo universitário em habilidades mais práticas.

Rein (2010a) sugere alguns pontos para a melhor formação dos estudantes chineses. Para ele, as universidades devem não apenas focar em habilidades práticas, mas também atender às demandas do mercado de trabalho com sintonia na conexão empresa-universidade. É importante, também, a possibilidade de haver escolhas de disciplinas eletivas para desenvolver o conhecimento multidisciplinar e não apenas o de uma área específica. Finalmente, é necessária uma maior interação em sala de aula, para que os alunos aprendam a desenvolver melhor o pensamento crítico. Nesse caso, é preciso diminuir o tamanho das turmas, possibilitando mais discussão e debate.

Além da tentativa de melhoria do sistema educacional chinês, iniciativas de alguns governos locais introduzem fundos especiais e descontos de impostos para apoiar os graduados que desejam iniciar o seu próprio negócio. Roberts (2010) relata que o governo central também incentiva jovens com elevado grau de escolaridade a desenvolverem atividades de governo nas províncias mais pobres localizadas no interior do País. Li e Zhang (2010) destacam outro ponto relacionado à limitação do *hukou* institucional dos alunos graduados. Os estudantes das áreas rurais ganham *status* de *hukou* local na cidade onde realizam seus estudos. Esse *status* é temporário para o estudo, como se fosse um visto de estudante. Se, ao se graduar, o estudante quiser permanecer na mesma cidade na qual finalizou o curso superior ou em alguma outra, ele deverá obter a aprovação do Governo, o que é um processo dificultoso, particularmente em grandes centros.

Assim, esses formandos têm de migrar e trabalhar sem *hukou* local, como se fossem trabalhadores migrantes com baixa qualificação, e sofrem inúmeras barreiras institucionais e discriminação (Knight; Yueh, 2004). Na China, portanto, não apenas a questão da qualidade do ensino tem efeito seletivo sobre as oportunidades de emprego para os recém-formados, mas

também o *hukou*, que proporciona uma segregação do mercado de trabalho, inclusive para pessoas que obtiveram educação superior (Li; Zhang, 2010).

## Produtividade do trabalho na China

Ao longo do período de reformas e abertura, a China registrou taxas de crescimento significativas e transformações estruturais de seu sistema econômico. Em pouco mais de 30 anos, o ingresso de empresas estrangeiras, a “liberalização” dos fluxos migratórios, as alterações na participação do Estado na economia, com o grande processo de “privatização” da década de 90, dentre outros fatores, mudaram drasticamente as relações de trabalho e os índices de produtividade no País. Até 1978, a produtividade do trabalho era um indicador praticamente irrelevante na China, o mercado de trabalho era inexistente, e a política *iron rice bowl*<sup>3</sup> assegurava estabilidade, benefícios e um patamar salarial mínimo para os trabalhadores da indústria chinesa. Com as transformações do sistema, provocado pelas reformas em massa das empresas estatais, a produtividade do trabalho tornou-se um indicador importante da eficiência e da competitividade das indústrias.

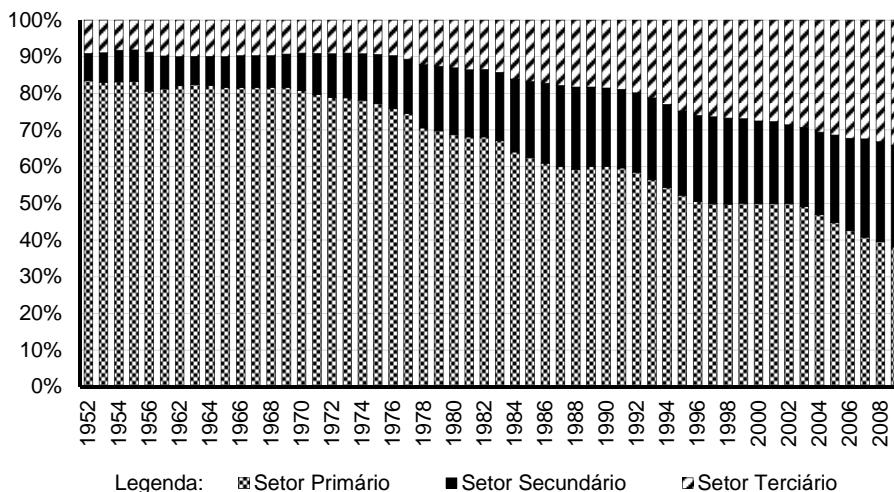
Esse processo gerou mudanças também na estrutura ocupacional do País. Logo no início da década de 80, é possível observar-se um significativo acréscimo de pessoal ocupado tanto na indústria quanto em serviços, com uma queda acelerada da participação na agricultura. A evolução da estrutura ocupacional por setores na China, de 1952 a 2009, está representada no Gráfico 7. Em 1952, poucos anos depois do estabelecimento da fundação da República Popular da China, 84% dos trabalhadores estavam empregados na agricultura, 7% na indústria e 9% no setor serviços. Em 2009, essa distribuição por setor tinha mudado drasticamente, com aproximadamente 38% dos trabalhadores ocupados na agricultura, 28% na indústria e 34% no setor serviços.

---

<sup>3</sup> A política *iron rice bowl* (*tie fan wan*) refere-se a um sistema nacional de provisionar e assegurar emprego, para evitar que a população se preocupasse com a empregabilidade, cujas duas principais iniciativas consistiam em: (a) garantia na entrada ao mercado de trabalho e (b) controle na saída (Fung, 2001). Conforme Ding, Goodall e Warner (2000), isso possibilitava aos trabalhadores “emprego para a vida inteira” (*jobs for life*), ou seja, emprego do “berço até o túmulo” (*cradle to grave*).

Gráfico 7

Evolução da estrutura ocupacional por setores na China — 1952-2009



FORNTE DOS DADOS BRUTOS: International Labour Organization (2011).

A análise da evolução da produtividade, em termos de Valor Adicionado (VA) e de pessoal ocupado, pode ser feita a partir do diagrama de Camagni e Capellin (1985), que representa, nas abscissas, a taxa de crescimento do pessoal ocupado do setor, relativamente ao crescimento total e, nas ordenadas, o crescimento setorial “relativo” da produtividade do trabalho. Nas abscissas, está a produtividade do trabalho e, nas ordenadas, o pessoal ocupado. Os dados sobre incremento de VA e de pessoal ocupado por setor na China mostram uma evolução peculiar. Uma análise do crescimento relativo, qual seja o quociente anual médio entre os índices de crescimento, ajuda a visualizar o comportamento dos índices por setor e o quanto eles se afastam ou se aproximam da média.

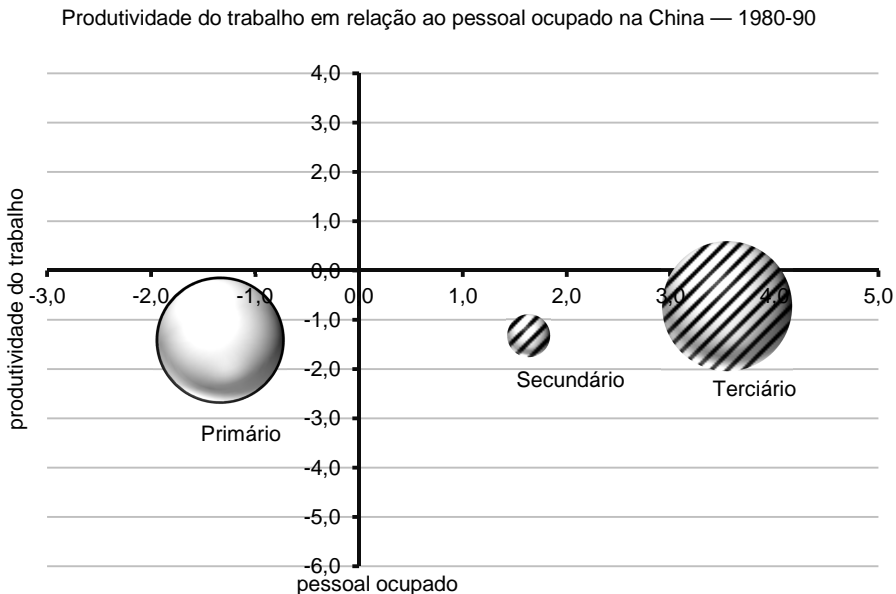
Portanto, quanto maior (menor) o crescimento do setor, mais afastada (próxima) estará do eixo. Com relação ao crescimento relativo do pessoal ocupado, esse é positivo (negativo) quando estiver ao lado direito (esquerdo) no eixo  $x$ . Quanto mais afastado estiver do eixo  $y$ , maior a diferença entre o crescimento médio do setor e o crescimento médio da economia. Se o crescimento do VA for positivo, a marcação é com textura transversal, se for negativo, é branca. Quanto maior o tamanho, maior a diferença entre o crescimento do VA do setor e o VA da economia como um todo.

A análise de Camagni e Capellin (1985) propõe, também, uma tipologia para os setores: (a) dinâmicos, que apresentam alto crescimento no empre-

go e na produtividade; (b) em reestruturação, que alcançam altas taxas de crescimento da produtividade, como consequência da destruição de postos de trabalho; (c) estagnados, com baixo desempenho nessas duas variáveis; e (d) intensivos em trabalho, com baixo crescimento da produtividade, em decorrência do peso do trabalho no processo produtivo.

Como mostra o Gráfico 8, no período 1980-90, a agricultura era o setor com o VA mais baixo na China, apresentando taxa negativa de crescimento do VA, do pessoal ocupado e da produtividade. O setor que apresentava maior dinamismo era serviços, com Valor Agregado positivo, como indicado. Além disso, esse setor registrava uma espécie de transição em sua produtividade, nesse caso, sobre o eixo *x*, mas com sua maior parte ainda no quadrante negativo.

Gráfico 8



FONTE DOS DADOS BRUTOS: China Statistical Yearbook (China..., 1981, 1991, 2001, 2009).

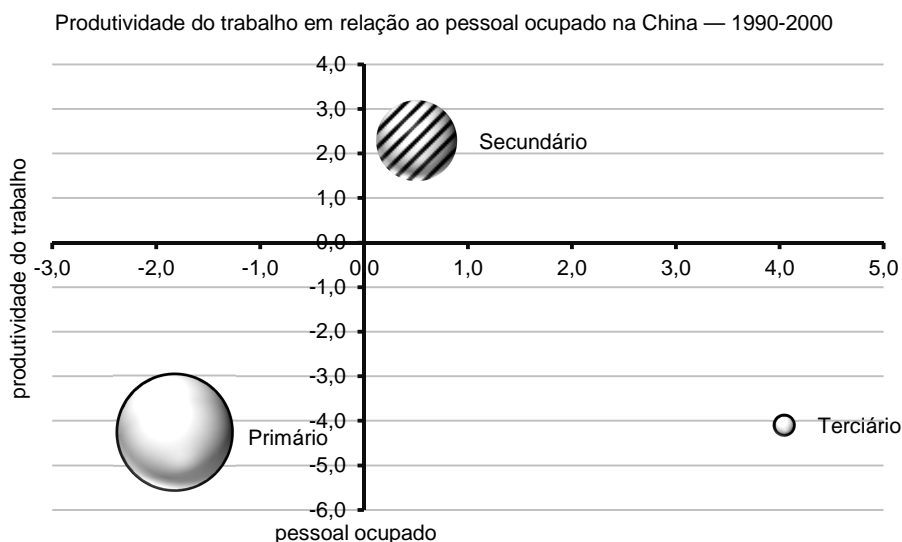
Considerando-se o pessoal ocupado, o crescimento foi positivo. A indústria mostrava dinamismo inferior ao do setor serviços, mas com taxa de crescimento médio do VA positiva e superior à da média da economia chinesa; a produtividade ainda estava no quadrante negativo; e o pessoal ocupado, no quadrante positivo. Nesse período, a taxa de crescimento negativa do VA da agricultura, devido ao seu peso em relação aos outros setores,

ainda tinha efeito muito significativo sobre a evolução da produtividade do trabalho na China como um todo.

Pela análise proposta por Camagni e Capellin (1985), pode-se afirmar que o setor agrícola era um setor estagnado, com baixo crescimento da produtividade, mas intensivo em trabalho, em decorrência do peso desse no processo produtivo. Já os setores serviços e indústria mostravam VA positivo, baseado mais fortemente no crescimento de pessoal ocupado que em ganhos de produtividade.

Ao longo da década de 90 (Gráfico 9) esse cenário mudou, com a indústria assumindo o papel de setor dinâmico da economia chinesa, em detrimento dos outros dois. A esfera com linhas na diagonal, que indica VA positivo do setor industrial, está no primeiro quadrante, no qual todos os indicadores são positivos, mostrando crescimento de pessoal ocupado e de produtividade ao longo da década — mesmo padrão mostrado pelos Estados Unidos durante o chamado “período de ouro”. Além disso, seu afastamento dos eixos mostra crescimento setorial acima da média da economia chinesa. A agricultura, mais uma vez, está no quadrante em que todos os indicadores são negativos e tem VA também negativo, mostrando aprofundamento de sua estagnação, em comparação com os demais setores da economia chinesa.

Gráfico 9



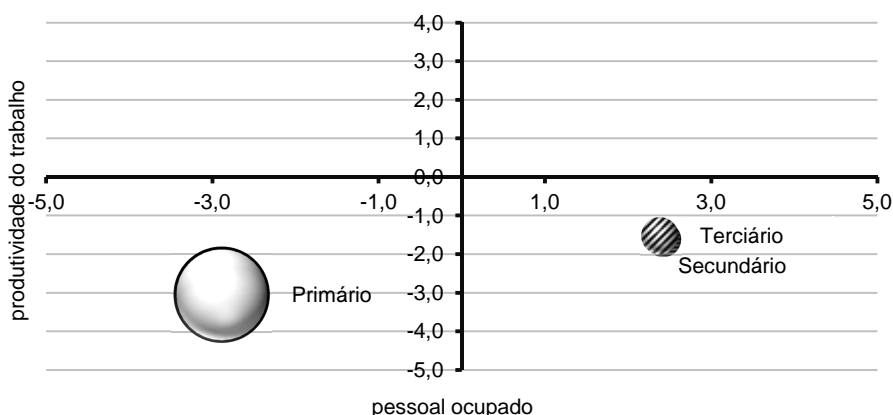
FONTE DOS DADOS BRUTOS: China Statistical Yearbook (China..., 1981, 1991, 2001, 2009).



Na primeira década deste século (Gráfico 10), tanto a indústria quanto os serviços estão na situação de intensivos em mão de obra, ou seja, geram VA positivo, baseado em incorporação de pessoal ocupado. O VA é positivo, como indicado, mas o crescimento do pessoal ocupado é maior que o do VA. Ademais, a produtividade de ambos os setores mostra “queda”, no caso da indústria, ou pelo menos aponta uma tendência de manutenção da situação de mão de obra intensiva, no caso do setor serviços. No que tange aos países de economias mais avançadas, como muitos países europeus, por exemplo, o crescimento do VA ocorre, muitas vezes, por meio da expulsão de trabalhadores e do fechamento de postos de trabalho (conforme (b) mencionado acima), mas o que esses setores mostram, no que concerne à China, é o crescimento do VA via incorporação de pessoal ocupado.

Gráfico 10

Produtividade do trabalho em relação ao pessoal ocupado na China — 2000-08



FONTE DOS DADOS BRUTOS: China Statistical Yearbook (China..., 1981, 1991, 2001, 2009).

Pode-se dizer que, na evolução ao longo da década de 80, refletida no Gráfico 8, a transferência mais significativa ocorreu da agricultura para o setor serviços. Na década seguinte, o papel de centro dinâmico da economia passou para a indústria, mas a evolução do terceiro período (Gráfico 10) mostra uma tendência de reversão desse papel. Em outras palavras, a hipótese do trabalho obteve suporte no segundo período analisado (década de 90), entretanto, recebeu suporte parcial no primeiro período (década de 80) e também no último (2000-08). Isto porque não apenas o setor industrial foi importante para o ganho da produtividade na China, mas também o setor serviços.

O que isso poderá significar para o desenvolvimento econômico da China na presente década e para a tendência futura de industrialização do País é difícil prever. Ainda assim, é preciso destacar-se que o processo de industrialização chinês é crescente, muito acelerado, e a participação do setor industrial em termos de VA é muito importante em todo o período analisado, ainda que sua contribuição sofra variações. De todo modo, o crescimento do setor serviços e seu caráter crescentemente intensivo em trabalho são sinais importantes dos rumos potenciais da economia chinesa, de sua produtividade e de sua competitividade.

## Considerações finais

Ganhos de produtividade provenientes de uma melhor alocação do fator trabalho e da crescente capacitação estão contribuindo fortemente para as elevadas taxas de crescimento econômico chinês. Esse dinamismo peculiar da economia chinesa não está sendo acompanhado nem por países desenvolvidos, como os Estados Unidos, nem por países em desenvolvimento, como o Brasil. Dele, no entanto, emergem, também, inúmeras oportunidades de aumentos de produtividade via incorporação de inovações em produtos e em processos. Esses, por sua vez, vêm sendo desenvolvidos por uma força de trabalho com crescente capacitação nas diferentes áreas das engenharias a uma velocidade nunca antes presenciada em outros processos de industrialização, resultando na modernização da sociedade chinesa e no aperfeiçoamento de seu “socialismo de mercado com características chinesas”.

A qualificação da força de trabalho, impulsionada pela crescente presença de EMNs ou pelos programas governamentais, segue sendo significativa. O plano do governo chinês de estímulo à educação no século XXI, lançado em 1999 e que, já em 2004, alcançava 19% de estudantes matriculados nas universidades em relação à população na faixa etária de 18 a 22 anos, é representativo dos esforços realizados para suprir a demanda por pessoal qualificado para as empresas que operam na China. Paradoxalmente, essas empresas, em seus processos de expansão produtiva e de *catching-up* tecnológico e gerencial, não absorvem a totalidade dos egressos das universidades, gerando um fenômeno novo no mercado de trabalho chinês, que é o do desemprego entre jovens de elevada qualificação profissional.

Pressões de demanda por maiores níveis de especialização são constantes pelas POEs operando na China e também pelo atualmente mais reduzido, mas racionalizado, setor das SOEs. No mesmo sentido, as TVEs,

que são as maiores absorvedoras de contingentes de trabalhadores — sejam eles especializados, sejam eles não especializados —, também demandam talentos, dado que várias delas, como a Haier, que é a maior produtora de linha branca do mundo e está entre as maiores empresas de tecnologia de informação da China, necessitam manter sua elevada competitividade no mercado doméstico e também no mercado global. Na mesma situação, encontram-se a Huawei, empresa multinacional que é a maior fornecedora de equipamentos de redes e telecomunicações da China e a segunda maior do mundo, e a Sany, segunda maior empresa produtora de equipamento pesado do mundo e a primeira empresa industrial chinesa a entrar no *ranking* da Financial Times (FT) Global 500 e da Forbes Global 2000.

Os níveis de emprego e de desemprego seguem sendo administrados pelo Governo, que, em algumas províncias, flexibiliza o sistema *hukou* e começa a rever sua política de filho único. Sua intervenção é fundamental devido não só a pressões da demanda das empresas e dos trabalhadores, mas também ao envelhecimento da força de trabalho chinesa. Esse envelhecimento vem sobrecarregando grande parte do maior contingente de trabalhadores do mundo, que, sendo composto de filhos únicos, terá de arcar, além de sua própria manutenção e reprodução, com o cuidado aos familiares idosos, fazendo surgir o fenômeno “4-2-1”, em que o jovem (filho único) tem de ser responsável pelos avôs (4) e pelos pais (2).

## Referências

APPLETON, S. *et al.* Labor retrenchment in China: determinants and consequences. **China Economic Review**, [S. l.], v. 13, n. 2-3, p. 252-275, 2002.

BAI, L. Graduate unemployment: dilemmas and challenges in China's move to mass higher education. **China Quarterly**, [S. l.], v. 185, p. 128-144, 2006.

CAMAGNI, R.; CAPPELLIN, R. **Sectoral productivity and regional policy**. Luxemburgo: Commission of the European Communities, 1985.

CAO, Y.; QIAN, Y.; WEINGAST, B.R. From federalism, chinese style to privatization, chinese style. **Economics of Transition**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 103-131, 1999.

CHENG, L.; KWAN, Y. K. The location of foreign direct investment in chinese regions: further analysis of labor quality. In: ITO, T.; KRUEGER, A.

O. (Org.). **The role of foreign direct investment in east asian economic development**. Chicago: University of Chicago Press, 2000. p. 213-238.

CHENG, L.; KWAN, Y. K. What are the determinants of the location of foreign direct investment?: the chinese experience. **Journal of International Economics**, [S. l.], v. 51, n. 2, p. 379-400, 2000a.

CHINA Labour Statistical Yearbook. Beijing: China Statistics Press, 2010.

CHINA Statistical Yearbook. Beijing: China Statistics Press, 1981.

CHINA Statistical Yearbook. Beijing: China Statistics Press, 1991.

CHINA Statistical Yearbook. Beijing: China Statistics Press, 2001.

CHINA Statistical Yearbook. Beijing: China Statistics Press, 2009.

CHUANG, Y. C.; LIN, C. M. Foreign direct investment, R&D and spillover efficiency: evidence from Taiwan's manufacturing firms. **Journal of Development Studies**, [United Kingdom], v. 35, n. 4, p. 117-137, 1999.

DING, D. Z.; GOODALL, K.; WARNER, M. The end of the 'iron rice-bowl': whither chinese human resource management? **International Journal of Human Resource Management**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 217-236, 2000.

FAJNZYLBER, P.; FERNANDES, A. M. International economic activities and skilled labor demand: evidence from Brazil and China. **Applied Economics**, [S. l.], v. 41, n. 5, p. 563-577, 2009.

FARRELL, D.; GRANT, A. J. China's looming talent shortage. **The McKinsey Quarterly**, [S. l.], n. 4, p. 70-79, 2005.

FLADRICH, A. M. Graduate employment in China: the case of Jiujiang financial and economic college in Jiangxi. **China Information**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 201-235, 2006.

FLEISHER, B. M. *et al.* Economic transition, higher education and worker productivity in China. **Journal of Development Economics**, [S. l.], v. 94, n. 1, p. 86-94, 2011.

FUNG, H. L. The making and melting of the "iron rice bowl" in China 1949 to 1995. **Social Policy & Administration**, [S. l.], v. 35, n. 3, p. 258-273, 2001.

GAO, T. Labor quality and the location of foreign direct investment: evidence from China. **China Economic Review**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. 274-292, 2005.

GAO, Y. **China as the Workshop of the World: A Multi-perspective Analysis**. Cambridge: Routledge, 2011.

GARNAUT, R. Macro-economic implications of the turning point. **China Economic Journal**, Beijing, v. 3, n. 2, p. 181-190, 2010.

GILES, J.; PARK, A.; ZHANG, J. What is China's true unemployment rate? **China Economic Review**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 149-170, 2005.

GUIHEUX, G. The political "participation" of entrepreneurs: challenge or opportunity for the chinese communist party? **Social Research**, New York, v. 73, n. 1, p. 219-244, 2006.

HUANG, Y.; JIANG, T. **What does the Lewis Turning Point mean for China?** Beijing: China Center for Economic Research, Peking University, 2010. (Working Paper Series).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working conditions laws report 2010: a global review.** Geneva: International Labor Office, 2010.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Laborsta Internet.** 2011. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org/>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

JEFFERSON, G. H. *et al.* Ownership, productivity change, and financial performance in chinese industry. **Journal of Comparative Economics**, [S. l.], v. 28, n. 4, p. 786-813, 2000.

KANAMORI, T.; ZHAO, Z. **Private sector development in the people's republic of China.** Tokyo: Asian Development Bank Institute, 2004.

KNIGHT, J.; DENG, Q.; LI, S. The puzzle of migrant labour shortage and rural labour surplus in China. **China Economic Review**, [S. l.], v. 22, n. 4, p. 581-600, 2011.

KNIGHT, J.; YUEH, L. Job mobility of residents and migrants in urban China. **Journal of Comparative Economics**, [S. l.], v. 32, n. 4, p. 637-660, 2004.

KUNG, J. K. S.; LIN, Y. M. The decline of township-and-village enterprises in China's economic transition. **World Development**, [S. l.], v. 35, n. 4, p. 569-584, 2007.

LEWIS, W. A. Economic development with unlimited supplies of labour. **The Manchester School**, Manchester, v. 22, n. 2, p. 139-192, 1954.

LI, B. Multinational production and choice of technologies: new evidence on skill-biased technological change from China. **Economic Letters**, [S. l.], v. 108, n. 2, p. 181-183, 2010.

LI, H. Government's budget constraint, competition, and privatization: evidence from China's rural industry. **Journal of Comparative Economics**, [S. I.], v. 31, n. 3, p. 486-502, 2003.

LI, T.; ZHANG, J. What determines employment opportunity for college graduates in China after higher education reform. **China Economic Review**, [S. I.], v. 21, n. 1, p. 38-50, 2010.

LI, Y. A. *et al.* The higher educational transformation of China and its global implications. **The World Economy**, [S. I.], v. 34, n. 4, p. 516-545, 2011.

LIN, Y. M.; ZHU, T. Ownership restructuring in chinese state industry: an analysis of evidence on initial organizational changes. **China Quarterly**, [S. I.], v. 166, p. 298-334, 2001.

LU, M. *et al.* Employment restructuring during China's economic transition. **Monthly Labor Review**, Washington, D.C., v. 22, p. 25-31, Aug 2002.

LU, J. *et al.* The costs and benefits of government control: evidence from China's collectively-owned enterprises. **China Economic Review**, [S. I.], v. 21, n. 2, p. 282-292, 2010.

MASIERO, G. Origens e desenvolvimento das Township and Village Enterprises (TVEs) chinesas. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 425-444, 2006.

MEIYAN, W.; CAI, F. Transforming unemployment shock into labor market development. In: CAI, F. (Org.). **The China population and labor yearbook**. Beijing: Brill, 2009. p. 85-98.

PENG, M.; TAN, J.; TONG, T. W. Ownership types and strategic groups in an emerging economy. **Journal of Management Studies**, [S. I.], v. 41, n. 7, p. 1105-1129, 2004.

PEROTTI, E. C.; SUN, L.; ZOU, L. State-owned versus township and village enterprises in China. **Comparative Economic Studies**, [London], v. 41, n. 2-3, p. 151-179, 1999.

RAWSKI, T. G. China by the numbers: how reform affected chinese economic statistics. **China Perspectives**, [S. I.], v. 33, p. 25-34, 2001.

REIN, S. China's surprising unemployment problem. **Forbes**, [S. I.], 7 Sept 2010. Disponível em: <<http://www.forbes.com/2010/09/07/china-economy-unemployment-leadership-managing-rein.html>>. Acesso em: 23 mar 2011.

REIN, S. Where China needs most to improve. **Forbes**, [S. l.], 23 Mar 2010a. Disponível em: <<http://www.forbes.com/2010/03/23/china-education-reform-leadership-careers-rein.html>>. Acesso em: 23 mar 2011.

ROBERTS, D. A dearth of work for China's college grads. **Bloomberg Businessweek**, New York, 1 Sept 2010. Disponível em: <[http://www.businessweek.com/magazine/content/10\\_37/b4194008546907.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/10_37/b4194008546907.htm)>. Acesso em: 6 maio 2011.

SOLINGER, D. Why we cannot count the 'unemployed'. **China Quarterly**, [S. l.], v. 167, p. 671-688, 2001.

TIAN, G. Property rights and the nature of chinese collective enterprises. **Journal of Comparative Economics**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 247-268, 2000.

TODO, Y.; ZHANG, W.; ZHOU, L-A. Intra-industry knowledge spillovers from foreign direct investment in research and development: evidence from a chinese "Silicon Valley". **Review of Development Economics**, [S. l.], v. 15, n. 3, p. 569-585, 2011.

TODO, Y.; ZHANG, W.; ZHOU, L-A. Knowledge spillovers from FDI in China: the role of educated labor in multinational enterprises. **Journal of Asian Economics**, Pittsburgh, PA, v. 20, p. 626-639, 2009.

TSAI, K. S. **Back-alley banking: private entrepreneurs in China**. Ithaca: Cornell University Press, 2002.

UNESCO INSTITUTE FOR STATISTICS. **Education: outbound internationally mobile students by host region**. Disponível em: <<http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?queryid=172>>. Acesso em: 30 set 2013.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP). **China Human Development Report 1999: Transition and the State**. New York: UNDP, 1999.

WANG, J. Going beyond township and village enterprises in rural China. **Journal of Contemporary China**, [S. l.], v. 14, n. 42, p. 177-187, 2005.

WORLD BANK. **World Development Indicators**. 2011. Disponível em: <<http://data.worldbank.org/>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

WU, Y. Labor shortage continues and spreads. In: FANG, C.; YANG, D. (Ed.). **Green Book of Population and Labor**. Beijing: Social Sciences Academic Press, 2007. p. 63-94.

XIA, J.; LI, S.; LONG, C. The transformation of collectively owned enterprises and its outcomes in China: 2001-05. **World Development**, [S. l.], v. 37, n. 10, p. 1651-1662, 2009.

XU, C.; ZHANG, X. **The evolution of Chinese Entrepreneurial Firms: Township-Village enterprises revisited**. Washington, DC: IFPRI, 2009. (IFPRI Discussion paper, 854).

YUEH, L. Self-employment in urban China: networking in a transition economy. **China Economic Review**, [S. l.], v. 20, n. 3, p. 471-484, 2009.