

Japão desafia a demografia e eleva força de trabalho

Por Greg Ip

Como se supõe que a demografia seja destino, há muito tempo que o Japão é visto como um país destinado à estagnação, com sua população cada vez mais velha e sua taxa de natalidade extremamente baixa.

Mas nos últimos anos o Japão desafiou o destino. Desde 2012, sua população em idade economicamente ativa encolheu em 4,7 milhões, mesmo assim o número de pessoas trabalhando cresceu em 4,4 milhões, o ingrediente decisivo no que hoje é a segunda maior expansão econômica do Japão desde a Segunda Guerra Mundial.

A proporção da população na força de trabalho aumentou de forma acentuada desde 2012, mais do que em qualquer outra grande economia avançada.

O Japão está renovando sua força de trabalho a partir de três fontes que costumam ser negligenciadas: os idosos, as mulheres e os estrangeiros. Isso proporciona lições importantes para muitos outros países que enfrentam, ou vão enfrentar logo, pressões demográficas semelhantes.

O tamanho de uma população ainda pode impor limites a um crescimento de longo prazo, mas essas limitações podem estar mais distantes do que economistas e legisladores costumam prever.

O desemprego de 2,5%, perto do nível mais baixo em 25 anos, forçou os empregadores a serem menos exigentes a respeito de quem contratam. Ao mesmo tempo, políticas definidas pelo premiê Shinzo Abe estão remodelando normas culturais sobre quando se aposentar, se mulheres com crianças devem trabalhar e se o Japão deve aceitar trabalhadores de outros países.

"A estrutura do país mudou bastante nos últimos dez anos, e especialmente nos últimos cinco anos", diz Izumi Devalier, chefe da área de economia japonesa no Bank of America Merrill Lynch em Tóquio.

Participação na força de trabalho

População de 15-64 anos, em %



Fonte: OCDE

Faz tempo que o governo japonês procura estender o período economicamente ativo das pessoas: em 2004 começou a elevar a idade de aposentadoria pela seguridade social de 60 para 65 anos e a exigir que as empresas aumentassem ou abolissem a idade de aposentadoria ou introduzissem um sistema para recontratar trabalhadores que se aposentam. A medida manteve os homens japoneses nos empregos até seus 60 e 70 anos.

A província de Ishikawa, na costa oeste do Japão, deu um passo além para lidar com seu problema demográfico, excepcionalmente grave. Há quatro anos, a conclusão de uma linha de trem-bala de Tóquio até sua capital, Kanazawa, impulsionou o fluxo de turistas, enquanto a fabricação, especialmente de produtos alimentícios, vai de vento em popa. Mas sua população vem caindo desde 2005, resultando tanto do declínio da taxa de natalidade como da emigração, em particular para Tóquio e Osaka. A província ostenta um dos mercados de trabalho mais apertados do país, com duas vagas para cada pessoas sem emprego.

Wataru Seki, funcionário no departamento local de carreiras e suporte de vida, diz que a escassez de trabalhadores pode prejudicar o crescimento dos negócios e degradar a qualidade de vida. "Se a população encolhe, setores de serviços, como supermercados, vão se retraindo, e as pessoas terão dificuldades para fazer compras. Nós temos mais lares de apenas uma pessoa, e elas podem estar isoladas. A escala da economia encolhe, portanto, a receita de impostos será menor e isso vai afetar as finanças regionais."

INFORME

O governo local tem combatido o problema com programas para atrair aposentados e mães para a força de trabalho e reverter a emigração de jovens.

As autoridades de Ishikawa se inspiraram em parte na Ohara, uma empresa familiar que faz sobremesas e pudins das renomadas frutas e vegetais da região, como as batatas-doces. Há cinco anos, o proprietário, Shigeru Ohara, precisava formar uma equipe para um novo turno e percorreu a rota usual, anunciando as vagas em jornais locais e nos centros de emprego governamentais. Ele contratou pessoas de uma agência de trabalho temporário; muitos nem apareceram para seu primeiro dia de trabalho. "Mesmo se os jovens viessem, eles não durariam. E eles não vieram", conta ele.

Então, seguindo a sugestão de um amigo, ele inseriu um panfleto em jornais entregues a blocos de apartamentos próximos, cheios de aposentados idosos, solicitando trabalhadores, com uma condição notável: os candidatos deviam ter 60 anos ou mais.

Ele conseguiu 20 candidatos e contratou 9, o dobro do seu plano original. Hoje, trabalhadores idosos, com uma média de 70 anos de idade, constituem um quarto de seus 80 empregados. Ohara se desfaz em elogios sobre eles.

"Por causa de sua longa experiência de trabalho, eles sabem como a organização funciona, o que se espera deles, eles nunca chegam atrasados e aceitam ordens de pessoas mais novas", diz Ohara. Eles se contentam com tarefas que trabalhadores mais jovens consideram repetitivas e tediosas, como remover e assar a polpa da abóbora para fazer uma pasta. E eles não só fazem o turno das 5h da manhã, como aparecem mais cedo.

“A participação da população japonesa na força de trabalho vem aumentando de forma acentuada desde 2012”

Satoshi Kataoka, com 70 anos, é um deles. Ele se aposentou de uma empresa fabricante de equipamentos médicos aos 65 anos, mas ainda queria trabalhar; sua pensão era suficiente para viver, mas não para pagar por muito lazer. Vários empregos não funcionaram porque eram muito exigentes do ponto de vista físico. Então ele viu um anúncio sobre as vagas na Ohara. Ele aprecia a companhia de seus colegas de trabalho e sua mulher gosta de que ele não fique parado em casa. Embora o salário seja apenas um terço do que ele ganhava antes de se aposentar, ele diz: "É suficiente, porque agora eu tenho dinheiro extra para gastar."

Em 2017, com apoio financeiro do governo central, Ishikawa lançou um programa especial para trazer aposentados de volta para a força de trabalho. Os empregadores são treinados em como recrutar trabalhadores idoso e modelar o trabalho de forma a se adequar às suas

INFORME

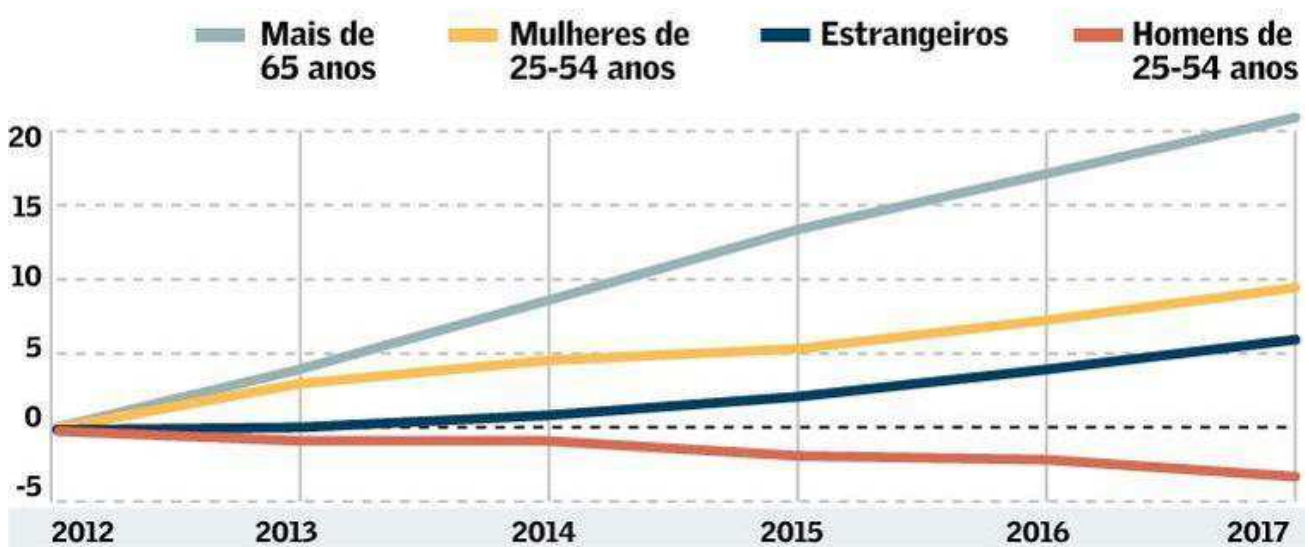
habilidade. O trabalho deve ser pouco exigente do ponto de vista físico, como fazer controle de inventário, trabalhar no caixa de uma loja de conveniência ou numa linha de montagem, e em turnos mais curtos, de umas poucas horas. O programa então combina esses empregadores com trabalhadores disponíveis. Nos seus primeiros seis meses, foram contratados cerca de 200 trabalhadores idoso, sete vezes a meta original.

O governo da província fez esforços semelhantes para recrutar mais mulheres para a força de trabalho. As mulheres preferem horários previsíveis, para poder recolher as crianças nas creches, e semanas de trabalho mais curtas. As fábricas, a maior fonte de vagas, ofereciam a primeira condição, mas não a segunda. Pequenas empresas não sabem como se adaptar, diz Seki. "Temos especialistas que podemos despachar para uma empresa, para dar orientações sobre como fazer a mudança", conta.

A participação das mulheres na força de trabalho é uma das desvantagens do Japão faz tempo. Mas não mais. Em 2012, a participação das mulheres era de 63%, marginalmente acima da média da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), de 62%. Em 2017, ela subira para 69%, cinco pontos acima da média da OCDE.

Mão de obra mais diversificada

Quem está crescendo na força de trabalho, em milhões



Fonte: Ministério de Assuntos Internos e Comunicações e Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão

INFORME

Parte disso se deve ao fato de que há mais mulheres mais velhas trabalhando. Desde 2012, a taxa de participação das mulheres entre 55 e 65 anos saltou de 54% para 63%. As empresas, desesperadas por empregados, estão contratando trabalhadores que nunca tinham contratado antes, incluindo mulheres que só querem trabalhar dez horas por semana.

Isso é uma parte do esforço do Japão para tratar da "curva M", uma característica peculiar de seu mercado de trabalho. A participação das mulheres japonesas tem seu pico quando elas têm 20 anos, e então cai de forma acentuada nos seus 30 anos, quando elas têm filhos, e depois cresce de novo no momento em que estão ao redor de 50 anos. Em comparação, a participação das mulheres nos EUA não tem essas variações.

Já nos anos 90 o governo japonês buscava achatar a "curva M", oferecendo licenças-maternidade mais longas, assistência às crianças mais ampla, e prêmios para as empresas que promovessem uma vida profissional equilibrada. As medidas não tiveram virtualmente nenhum impacto até cerca de 2009, quando se exigiu dos empregadores que oferecessem dias de seis horas se o trabalhador pedisse, um enorme benefício para as novas mães, de acordo com Nobuko Nagase, economista da Universidade Ochanomizu.

Esses esforços ganharam intensidade sob a política de "mulheres na economia" de Abe, que incluiu uma significativa expansão da oferta de creches. Em 2015, Tóquio tinha 38 creches para cada 100 crianças de dois anos de idade, de 28 em 2008.

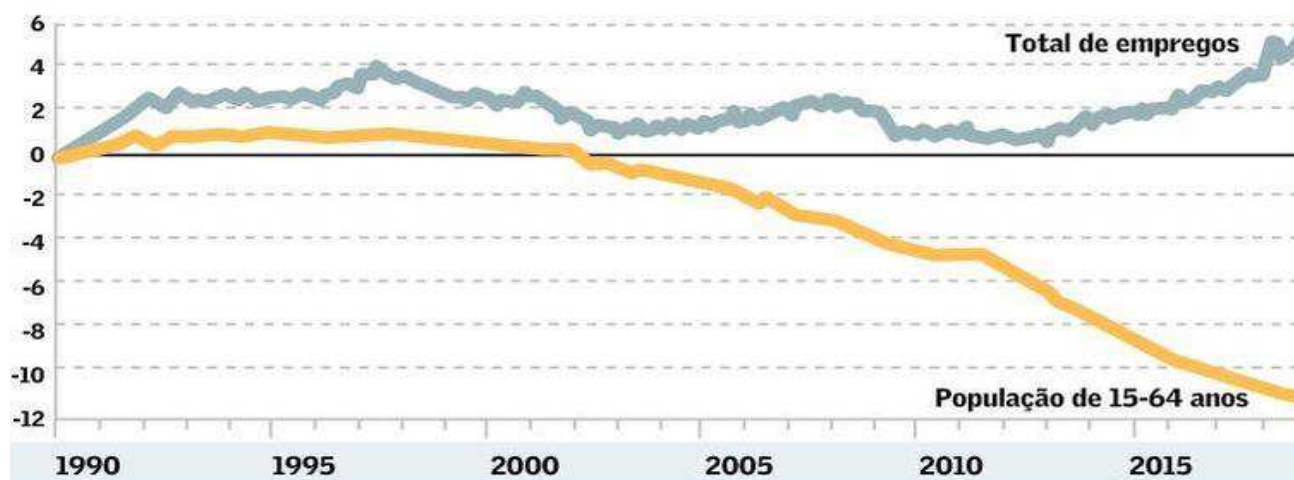
A pesquisa de Nobuko Nagase verificou que esses esforços aumentaram a participação das mulheres com crianças pequenas de 40% em 2009 para 50% em 2015. A proporção de empregos permanentes e regulares, em vez de contratos temporários, também cresceu acentuadamente, ao mesmo tempo em que caiu em outros grupos etários.

Defensores dos direitos das mulheres têm instado empregadores e repensar o que eles consideram como trabalho útil. A empresa tradicional japonesa equiparava produção com horas, assim os empregados trabalhavam longas horas extras que não eram especialmente produtivas, diz Yoko Ishikura, professora emérita da Universidade de Hitotsubashi. A experiência era equiparada à senioridade, dessa forma, empregados eram promovidos com base em tempo de casa, em vez de desempenho. Como as promoções com frequência significavam mudanças de local, isso tornava impossível para suas mulheres estabelecerem carreiras.

Há "uma noção muito forte de que 9h às 5h ou 9h às 7h numa empresa estabelecida é o ideal", diz Yoko. "É por causa disso que as horas de pico nos trens são tão lotadas. Enquanto você se ater a isso, vai limitar as oportunidades potenciais para aqueles que não podem trabalhar em meio período de entrar no mercado de trabalho.

Mais empregos e mais idosos

Em milhões de pessoas



Fonte: Ministério de Assuntos Internos e Comunicações do Japão

Encorajadas pelo governo Abe, as empresas estão lentamente retrabalhando suas premissas. O governo começou a pressionar as empresas para reduzir as horas extras e incluir mulheres nas diretorias. Abre estimulou a licença maternidade e estendeu a licença aos pais. A fatia de novos pais que usaram o benefício subiu, embora apenas para 5,2% em 2017. Isso significa que os pais estavam compartilhando um pouco mais da carga de cuidar de recém-nascidos, de acordo com o estudo de Nagase.

A última fonte de trabalho que o Japão passou a usar é a dos estrangeiros. Há muito tempo a imigração é o "terceiro trilho" do Japão, mas ainda é difícil para um estrangeiro adquirir cidadania japonesa. Mas o governo Abe relaxou consideravelmente as regras para trabalhar no país. Em 2015 passaram a ser aceitos trabalhadores da construção civil estrangeiros, para reduzir a escassez causada pela reconstrução do país após o terremoto de 2011 e a preparação dos Jogos Olímpicos de Tóquio em 2020, e de empregados domésticos em zonas especiais. Em 2017 o mesmo foi feito para assistentes de enfermagem.

Agora o Japão permite que "internos técnicos" estrangeiros permaneçam por três a cinco anos, e emite vistos de residência permanente para profissionais altamente qualificados depois de uma permanência de um ano.

INFORME

No mês passado, o governo Abe criou duas novas categorias de vistos, com as quais espera atrair do exterior mais 340 mil trabalhadores, na maioria não especializados, ao longo dos próximos cinco anos.

Houve um salto no número de estudantes estrangeiros que têm permissão para trabalhar desde que estejam estudando no Japão. Izumi Devalier, do Bank of America Merrill Lynch, diz que muitos são recrutados por empregadores japoneses no Vietnã para terem aulas em escolas de línguas japonesas e, assim, preencherem vagas de serviços com baixos salários, com em hotéis e lojas.

"Abe não chegou um dia e fez um discurso dizendo: 'Nós mudamos nossa política de imigração'", diz Izumi. "Isso tudo está acontecendo discretamente, nos bastidores." O número de trabalhadores nascidos no exterior quase dobrou entre 2012 e 2017, para 1,3 milhão.

O efeito combinado de idosos, mulheres e estrangeiros na força de trabalho tem sido o de sustentar a taxa de crescimento básico do Japão nos últimos anos, assim como protelar as pressões salariais e inflacionárias que normalmente surgem quando o desemprego está tão baixo.

Isso pode durar? Nenhuma das novas fontes de aumento da mão de obra é um substituto para uma população maior. Trabalhadores estrangeiros temporários podem ser demitidos e enviados para casa assim que a economia fraquejar. A participação dos nativos do país não pode crescer para sempre. Robert Feldman, economista e consultor do Morgan Stanley no Japão, diz que o aumento na participação de mulheres com crianças pequenas chegou ao pico, e observa: "Não sobrou muito da curva M."

Feldman também duvida que a participação dos idosos na força de trabalho possa crescer muito mais, já que agora ela está de volta ao nível dos anos 70, quando muitos agricultores japoneses trabalhavam até seus 70 anos ou mais.

Por último, muitos desses idosos, mulheres e estrangeiros recém-contratados trabalham em empregos de baixa produtividade e baixos salários, limitando o reforço ao Produto Interno Bruto (PIB) japonês. Os trabalhadores idosos na fábrica de Ohara ganham só um pouco mais do que o salário-mínimo local, de 806 yen, cerca de US\$ 7,40 por hora.

Indagado se os esforços de Ishikawa podem superar o encolhimento da população, Seki hesita e então diz: "Eu sei que é duro. Mas temos de fazer esse esforço." (Colaborou Miho Inada, de Tóquio - Tradução de Lilian Carmona)

Sindicato prepara ato na Ford em São Bernardo do Campo

Por Marli Olmos

A aliança global entre Ford e Volkswagen, anunciada na semana passada, em Detroit, já começa a provocar preocupação na base sindical da Ford. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC convocou para hoje, na entrada do turno das 7h, em São Bernardo do Campo, um ato para cobrar da empresa investimentos em novos carros. A Ford é a única, entre as grandes fabricantes de automóveis, que não anunciou planos de investimentos para renovação da linha de veículos nos próximos anos. Os sindicalistas estão preocupados com a proximidade do fim da estabilidade para os empregados de São Bernardo, garantida por meio de acordo coletivo assinado em abril de 2018.

"Pela negociação realizada na época entre sindicato e montadora, o período de vigência do acordo foi estabelecido como prazo para que as partes realizassem as discussões sobre o futuro da fábrica, com planejamento de novos investimentos", destacou o sindicato por meio de nota. Segundo a entidade, a montadora chegou a iniciar estudos para lançar um novo projeto em São Bernardo. "Mas não houve continuidade", destacou a nota.

A fábrica da Ford em São Bernardo produz o modelo de carro New Fiesta e caminhões em um único turno. Mas, mesmo assim, opera com ociosidade. Desde o ano passado, os empregados da linha de montagem se revezam na montagem de carros em alguns dias e de caminhões em outros. A situação da fábrica de São Bernardo é diferente do que acontece na unidade de Camaçari (BA), que opera em três turnos.

Volks e Ford anunciaram, há uma semana, uma parceria mundial que começa com desenvolvimento conjunto de picapes e vans na Europa, América Latina e África do Sul. Os primeiros veículos nascidos da união serão lançados em 2022. No mesmo acordo, ficou estabelecido que a aliança vai buscar também sinergias em projetos de carros elétricos e autônomos, além de serviços de mobilidade. A ideia é obter os primeiros resultados de melhoria de eficiência em 2023.

Para o presidente do Sindicato do ABC, Wagner Santana, "é importante retomar as negociações sobre o futuro da fábrica" neste início de ano. "Sabemos que essas discussões são longas e que os processos de negociação com as montadoras são trabalhosos. Não podemos deixar para discutir investimentos no segundo semestre, próximo ao término de validade do acordo [o fim da estabilidade]", destacou, por meio de nota.

(Fonte: Valor Econômico – 22/01/2019)