

Na era de mídias sociais e do Skype, não é difícil selecionar talentos. Por *Klaus F. Zimmermann*

# Como a Europa pode voltar ao trabalho

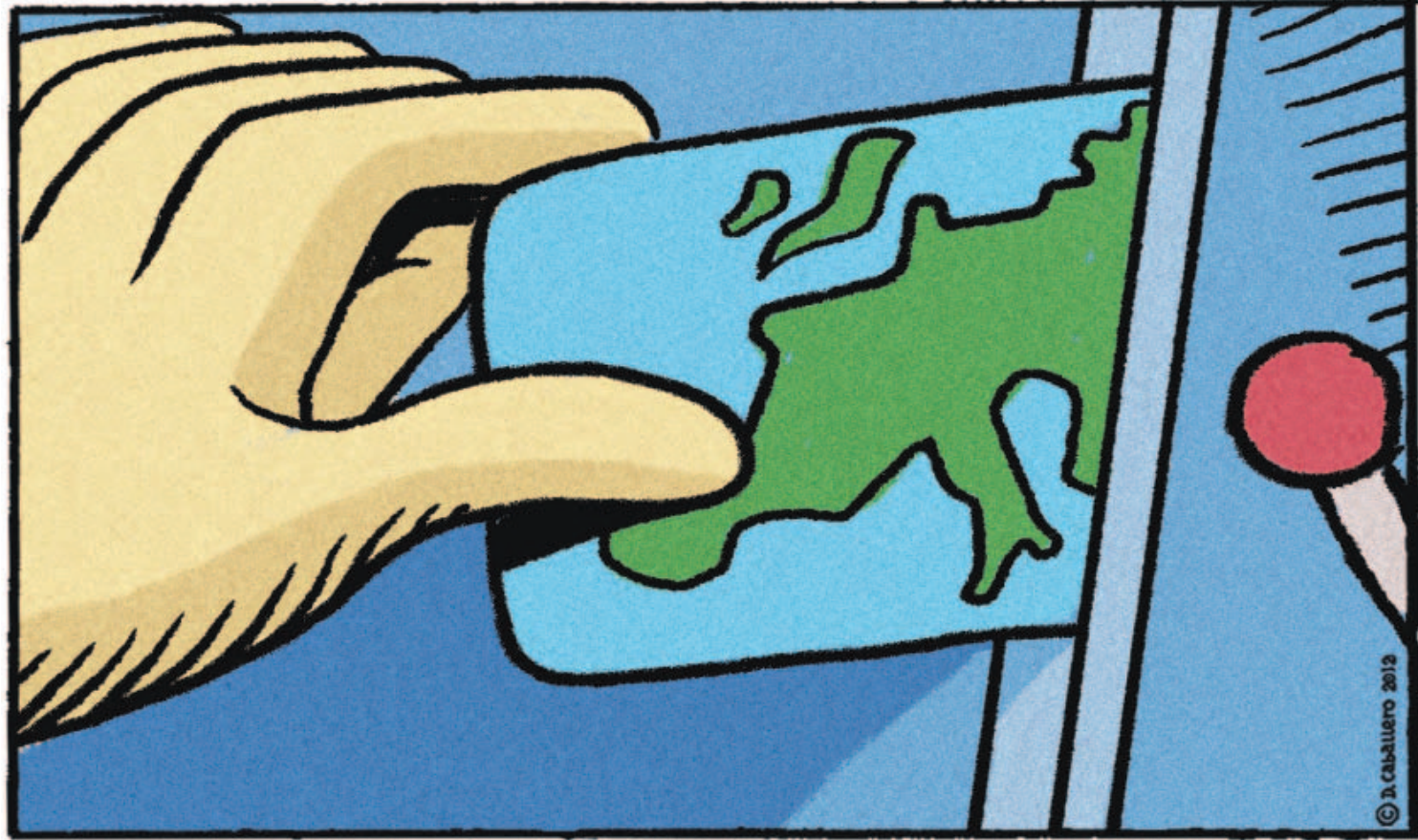
**S**em sombra de dúvida, a reforma dos mercados de trabalho é a parte mais crítica do processo de reforma na zona do euro e em toda a União Europeia. Somente medidas bem-sucedidas nessa área poderão induzir uma recuperação duradoura e focada no futuro da Europa. Os chefes de Estado europeus têm uma excelente oportunidade para focar sua reunião de cúpula de hoje em estratégias para reduzir o desemprego.

Embora o objetivo seja claro — o crescimento deve ser estimulado em todos os países e o desemprego precisa encolher — é preciso resistir à tentação de acreditar na existência de alguma solução de “tamanho único”. Longe disso. Cada país pode, e cada país deve, desenvolver sua própria estratégia para reforma do mercado de trabalho. Cada país, e não Bruxelas ou qualquer outra pessoa, é, portanto, responsável por seu próprio destino. E isso tem uma razão muito simples. As condições, necessidades, opções e desafios do mercado de trabalho, são distintas, em cada país, muitas vezes significativamente, em diferentes países.

Alguns países têm um componente muito grande do setor de serviços em sua economia nacional e, portanto, dependem em grande parte da demanda doméstica. Outros dependem fortemente de exportações e devem preparar-se contra um possível desaquecimento nessa frente. Existem, ainda, aqueles que ainda precisam evoluir de uma dependência excessiva de estruturas agrárias. E outros, ainda, precisam concentrar-se principalmente em reduzir os enormes níveis de desemprego juvenil.

Porém mesmo países onde o desemprego já é bastante baixo, como a Alemanha, têm de lidar com sérios desafios. Uma força de trabalho em encolhimento e pressões sobre os sistemas de seguridade social sugerem incentivos para adiar a idade de aposentadoria e fazer muito mais para integrar as mulheres na força de trabalho. Essa é uma área onde a França e os países escandinavos têm dado exemplos notáveis de como fazer a coisa certa.

E embora não caiba à Comissão Europeia em Bruxelas prescrever qualquer caminho específico e, possivelmente, até mesmo uniforme, de reforma, há um papel útil que a Comissão poderia desempenhar. Ela deveria acompanhar e incentivar o progresso dos países quanto à liberalização do merca-



**A Comissão Europeia pode melhorar a mobilidade laboral na Europa, promovendo colaborações entre os birôs de trabalho nacionais para intercambiar informações sobre vagas e trabalhadores e criar o mercado de trabalho online.**

do de trabalho e criação de novos empregos. Incentivar mudanças positivas seria um uso verdadeiramente construtivo dos recursos de controle da Comissão. A mentalidade atual — obcecada com o desempenho orçamentário dos países e a imposição de sanções a países que já se encontram em graves dificuldades fiscais — tende a ser contraproducente.

Especificamente, a Comissão Europeia pode melhorar a mobilidade laboral na Europa, promovendo colaborações entre os birôs de trabalho nacionais para intercambiar informações sobre vagas e trabalhadores interessados e criar o extremamente necessário mercado de trabalho online europeu. Uma mobilidade muito maior da mão de obra dos trabalhadores europeus é a chave para gerar crescimento adicional mediante redução do desperdício de recursos humanos. Da mesma forma, nós, europeus, podemos falar um total de 23 línguas oficiais na UE, mas isso não deveria nos impedir de fazer muito mais para reconhecer os certificados de treinamento profissional de uma forma muito mais aberta de outros países.

Nesse aspecto, a Alemanha pode se tornar um centro precoce de atenção e reforma. Por causa do crescimento econômico sustentado, o mercado de trabalho alemão está se aproximando do pleno emprego. Com o gradual declínio da população total do país, as chances são de que haverá

mais empregos a serem preenchidos, na Alemanha, no futuro, do que o número de novos trabalhadores que entram no mercado de trabalho a cada ano. Ao mesmo tempo, os alemães têm estado na vanguarda daqueles particularmente preocupados em ter o certificado “apropriado” de formação para novos funcionários.

Não posso imaginar que num mercado de trabalho de 500 milhões de pessoas, com muitos jovens sem um emprego, os empregadores alemães não conseguiriam encontrar pessoal adequado em outros países. Na era de mídias sociais e do Skype, não é muito difícil selecionar talentos, mesmo a longas distâncias. A médio prazo, essa é uma estratégia de RH muito mais produtiva, para as grandes empresas, do que a prática em que estão começando a se envolver: tentar usar caça-talentos para roubar uns dos outros jovens profissionais que estão apenas em seu primeiro emprego. Esse é, efetivamente, um jogo de soma zero.

Uma mentalidade mais arejada e internacional também seria um elemento poderoso rumo à eventual criação de economias mais dinâmicas nos países de origem dos migrantes. Tomemos o exemplo da Turquia. Embora o país não seja sequer membro da UE e a barreira de idioma seja certamente alta, a Turquia tornou-se uma economia manufatureira muito atraente. Uma parte fundamental do dinamismo recém-redescoberto baseia-se na transferência de compe-

tências dos trabalhadores turcos que trabalhavam na Alemanha antes de retornarem a seu país e criarem pequenas empresas. Desnecessário dizer que os 27 países da UE deveriam fazer, cada um em relação aos outros, o que a Alemanha e Turquia fizeram, juntas, durante as últimas décadas, sem qualquer ato de planejamento governamental.

Levar honestamente em conta particularmente as necessidades e responsabilidades do norte da Europa também nos leva a pensar muito diferentemente sobre o Norte da África, especialmente as pessoas com formação superior na Tunísia ou no Egito. Falamos muito sobre o rápido envelhecimento na Europa. Enquanto isso, a idade média no Egito é de 24 anos e na Tunísia de 29,7 anos.

Se o exemplo turco demonstrou alguma coisa é que ambos os lados podem se beneficiar, mesmo de formas inesperadas, do processo de intercâmbio. Esse exemplo nos ensina que devemos abrir nossos olhos para o potencial. O fato de as estratégias destinadas a suprir as necessidades de nossos mercados de trabalho precisarem também se alinhar muito bem com a estratégia da União Europeia em matéria de política externa certamente não fará mal algum. *(Tradução de Sergio Blum)*

**Klaus F. Zimmermann** é diretor do IZA, Instituto para o Estudo de Trabalho, Bonn, Alemanha