

Empresas europeias investem no ensino

por Cláudia de Souza
de Londres

A diretoria da British Petroleum (BP) — o conglomerado de petróleo sediado em Londres — pretende reunir no final do ano, em Bruxelas, os presidentes de todas as suas dezenove subsidiárias europeias para uma conferência sobre "educação integrada à indústria".

Acompanhados, cada um, de dois convidados do mundo acadêmico de seus países, eles discutirão com o "chairman" da BP os meios de intensificar as trocas entre as subsidiárias e as comunidades universitárias e as escolas técnicas locais.

O assunto pode parecer vago e desligado do dia-a-dia desses executivos, mas o objetivo da diretoria da BP não tem nada de dileto. A exemplo de outras grandes companhias europeias, ela vem sentindo a necessidade prática de preparar-se para enfrentar os desafios de recrutamento de mão-de-obra qualificada para os próximos anos.

As indústrias europeias se ressentem de dificuldades com o preparo de sua mão-de-obra em três frentes. Em primeiro lugar, elas se defrontam com o fato demográfico de que na próxima década o número de jovens da faixa etária dos 16 aos 20 anos sofrerá um decréscimo acentuado nos países mais desenvolvidos da região.

Além disso, o ritmo acelerado das mudanças tecnológicas — seja o desenvolvimento da micro-eletrônica, a revolução nas telecomunicações, o surgimento de novas matérias-primas ou a aplicação da biotecnologia à agricultura e à indústria farmacêutica — torna mais complicado manter-se no mercado mundial. Para manter sua competitividade, as indústrias precisam de mão-de-obra bem treinada, capaz de adaptar-se a cada novo estágio.

Em terceiro lugar, ao se perfilarem para a integração do Mercado Comum em 1992, algumas dessas empresas e seus governos ver-se-ão em embarracosa desvantagem. É o caso da BP e do governo britânico, por exemplo. No que um recente editorial do jornal Financial Times considerou "a maior falha de nosso sistema educacional", o fato de que apenas 47% dos jovens de mais de 16 anos no Reino Unido permanecem

RECURSOS HUMANOS

Empresas europeias...

por Cláudia de Souza
de Londres
(Continuação da 1ª página)

na escola e obtêm algum tipo de diploma de formação técnica ou universitária. Nos Estados Unidos e nos países do Pacífico — competidores ferozes dentro e fora do Mercado Comum —, essa proporção fica entre 80 e 90%.

Um estudo da Mesa Redonda dos Industriais Europeus foi entregue há poucos dias ao presidente da Comissão Europeia, Jacques Delors. Foi financiado por 24 grandes companhias sediadas em 11 países da região, da Olivetti italiana à Volvo sueca e à Nestlé suíça. Aponta exatamente para a ameaça japonesa e norte-americana e propõe mudanças urgentes nos sistemas educacionais europeus.

Uma das sugestões é a instauração de um currículo europeu comum para áreas como matemática e ciências, complementado pela validação de diplomas de diferentes países, facilitando a movimentação da mão-de-obra qualificada.

Também se propõe no documento que as empresas encorajem seus empregados a se tornar professores em regime de meio período e que os colégios, escolas técnicas e universidades exijam de seus professores e alunos algum tipo de experiência profissional.

O estudo também indica a necessidade de melhorar a imagem das companhias junto às universidades e de quebrar as barreiras e suspeitas mútuas. E menciona os "science parks" (literalmente, "parques de ciência", instalados pela iniciativa privada) como a melhor forma de aproximar os departamentos de pesquisa acadêmicos dos laboratórios industriais e de instaurar uma cultura industrial moderna e afeita às necessidades das próximas décadas.

"Cientistas e especialistas em nova tecnologia nas universidades precisam chegar rapidamente às empresas nesses parques. Por meio de vídeos, por exemplo", afirma o professor Douglas Hague, do Templeton College, de Oxford. Ele enfatiza a necessidade, também por parte dos acadêmicos, de estreitar o fosso e diminuir os freqüentes desencontros entre o que a comunidade científica acadêmica tem a oferecer e o que os técnicos trabalham

do fora dela em novas tecnologias necessitam.

Tudo isso pode soar como lista de vagas intenções. Mas o desafio de preparar mão-de-obra para viabilizar resultados nos anos futuros já foi assimilado, ao que parece, pelos estrategistas dessas empresas. A BP, por exemplo, espera obter até o final do ano, de cada uma de suas dezenove subsidiárias europeias, um plano de como integrar mais intensamente a empresa com as universidades e escolas técnicas locais.

Na Grã-Bretanha, as primeiras mudanças no sistema educacional para atacar o problema de treinamento e aperfeiçoamento dos trabalhadores de 16 a 19 anos — já empregados e em potencial — foram anunciadas há duas semanas pelo ministro da Educação inglês, Kenneth Baker, com prontas reações de apoio por parte da confederação nacional da indústria daquele país e da central sindical, a TUC.

O governo britânico pretende basicamente convencer o pessoal dessa faixa etária a deixar de lado as considerações imediatas de salário, pois os problemas de recrutamento que alguns setores da indústria britânica já encontram (principalmente no sudeste industrial, incluindo Londres) têm levado as empresas a elevar salários para a mão-de-obra mais jovem.

acentuando o problema da fuga da escola.

Para incutir nos jovens a visão de carreira a mais longo prazo, o governo britânico está estudando a implantação de um currículo nacional único com objetivos educacionais e de treinamento profissional mais claros, que inclua não só comunicação oral e escrita e matemática como também garanta familiaridade com tecnologia e noções de relações humanas. Disciplinas comuns como Informática, Tecnologia e Línguas levariam com o tempo a uma diminuição da atual divisão entre qualificação acadêmica (os diplomas de "A levels", literalmente "grau A", requisito para entrada na universidade) e a qualificação das escolas técnicas.

O ministro inglês da Educação propôs também o envolvimento dos empregadores, que definiriam e financiariam planos individuais de treinamento e aperfeiçoamento e os tornariam atraentes usando mecanismos de diferenciação salarial para premiar os empregados jovens mais qualificados.

Experiências de países como a Alemanha, onde já se passou das propostas à prática, mostram que iniciativas desse tipo rendem dividendos. Tendo investido na educação da geração do "Baby-Boom" dos anos 1955-1970, que vem sendo absorvida no mercado de

trabalho desde o final dos anos 70, esse país assegurou um índice de desemprego entre jovens nos anos recentes dos mais baixos da Europa.

O economista sênior do Deutsche Bank, Norbert Walter, diz em um estudo de previsões para a economia alemã nos anos 90 que muitas empresas treinaram nos últimos anos mais jovens do que na verdade necessitavam. Agora, nota o professor Walter, os empresários alemães podem beneficiar-se desse seu investimento em capital humano.

Esses jovens, treinados para usar equipamento moderno e em muitos casos capazes de falar duas línguas estrangeiras, trazem às empresas velas novas de criatividade e maior eficiência, argumenta o professor.