

L'experiència de la Cecot en el màrqueting del contingent de treballadors estrangers

Imma Sañé

El nostre mercat de treball ha entrat en els darrers temps en una certa crisi caracteritzada per processos de segmentació i fragmentació. La segmentació entesa, entre d'altres coses, com un procés de trencament i de falta de continuïtat de professionals en alguns sectors on el nivell de productivitat és elevat. És una realitat que el nostre mercat de treball presenta mancances de treballadors especialitzats en els alguns sectors/ocupacions, així que la immigració pot esdevenir un factor positiu per a la sostenibilitat de les nostres economies.

EXPERIÈNCIA DE LA CECOT EN LA CONTRACTACIÓ DE TREBALLADORS EN ORIGEN

Fa més de 6 anys que utilitzem la via del contingent com una eina de selecció de treballadors especialitzats. El motiu radica en el fet que és una realitat que necessitem mà d'obra estrangera qualificada per tal de mantenir el creixement econòmic del nostre país. En els últims anys, hem seleccionat més de 400 treballadors de diferents sectors d'activitat (metall, construcció, transports i restauració bàsicament) i de diferents països (Polònia, Romania i Bulgària), donant resposta a la demanda que les empreses ens han fet arribar.

Els perfils professionals més demandats pel nostre teixit empresarial són soldadors, torners, calderers, paletes, encofradors, cambriers, cuines, transportistes, etc. El gruix de demandes ens les fan arribar petites i mitjanes empreses que sol·liciten un nombre reduït de treballadors amb un perfil molt especialitzat.

Què oferim a l'empresari?

- a) Informació i assessorament durant tot el procés
- b) Tramitació de l'expedient davant de l'Àrea de treball i Afers socials.
- c) Selecció en el país d'origen per part d'experts de la Cecot.
- d) Tramitació del permís de treball i residència.
- e) Eines per facilitar la integració i adaptació del treballador al nou lloc de treball.

Entre aquestes eines destaca el *Pla d'acollida i convivència*, dissenyat per tal de facilitar la integració i l'adaptació dels estrangers a l'empresa, i que serveix com a guia per a tot el procés d'acollida.

Els perfils professional
més demandants pel
nostre teixit empresarial
són soldadors, torners,
calderers, paletes,
encofradors, cambrers,
cuines, transportistes, etc

Aquest Pla pretén ser una guia per a empresàries i empresaris per tal d'implementar, en el si de la seva empresa, actuacions que facilitin la integració de les persones immigrades en el moment de la seva arribada al nou lloc de treball i, a mitjà i llarg termini, la convivència entre totes les treballadores i treballadors.

És un pla estandarditzat que cada empresa pot adaptar a les seves característiques particulars (de serveis, comercial, de producció, etc.), a les del lloc de treball (administratiu, peó, comandament intermedi, comercial, etc.) i a les personals del treballador que volem acollir (edat, sexe, raça, especialitat, idioma, etc.).

També oferim un *Catàleg de recursos de primera acollida i formació al territori*. Aquest catàleg agrupa els recursos de les 5 ciutats del Vallès Occidental principals receptors d'immigrants. En el catàleg apareixen diferents entitats i ONG on adreçar-se en per una primera acollida, recursos sanitaris, educatius...

Finalment, en l'àmbit de la vivenda estem negociant acords amb ONG i diferents fundacions per poder proporcionar als treballadors que arriben un allotjament més econòmic.

PROBLEMES QUE PRESENTA EL MECANISME DEL CONTINGENT

Rigidesa del mecanisme del contingent

La durada aproximada de tot el procés, des que es fa la demanda per part de l'empresa fins que el treballador arriba a l'empresa, és d'uns 5 mesos aproximadament.

També manca un plantejament del mecanisme que sigui realista i orientat a cobrir les necessitats que té el nostre mercat laboral. L'administració no té en compte les nombroses demandes d'ampliació i redistribució del contingent que sol·liciten els empresaris catalans.

Ineficiència dels processos de selecció en els països d'origen i mala gestió de l'administració en aquests processos

Hi ha un insuficient volum de treballadors convocats pels processos selectius per part de l'administració local a Romania.

Requisit d'un mínim de 10 perfils laborals del mateix sector per realitzar processos selectius a Bulgària.

Insuficient suport de l'administració en l'organització del procés de selecció. L'administració no dona cap mena de facilitat per l'organització de proves pràctiques en el països d'origen.

Els acords de col·laboració en el marc del contingent es limiten a un reduït grup de països.

El Govern espanyol només té acords comercials i relacions establertes en el marc del contingent amb determinats països, la qual cosa limita les opcions de realitzar una selecció laboral adequada a les necessitats del nostre mercat laboral.

Cooperació: segons el nostre parer, el que ha de fer Espanya és obrir-se a països del tercer món que hagin fet un esforç previ per generar seguretat jurídica i un marc democràtic de funcionament de doni garanties a la inversió. Fins que aquest requisits no es compleixin és impossible pensar en la cooperació. Des de Cecot creiem que s'ha de prioritzar la cooperació internacional i la selecció en origen en països que hagin complert aquestes premisses

PROPOSTES DE CANVI QUE CONSIDEREM IMPORTANTS PER UN MILLOR DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES D'IMMIGRACIÓ

Apostar per la via de selecció de professionals especialitzats en origen com un mecanisme de regulació vàlid dins la definició de les polítiques d'immigració que necessita el nostre país.

L'Administració ha d'agilitar i flexibilitzar el contingent per poder respondre amb major rapidesa i efectivitat a les demandes dels empresaris. Crear mecanismes més flexibles des de l'Administració (dotar el sistema de mecanismes més flexibles per poder respondre amb major rapidesa i efectivitat a la resposta dels empresaris).

Promoure una política d'integració i cohesió social: implementar plans d'acollida a les empreses, dissenyar plans de formació contínua, reforçar la seguretat ciutadana, lluitar contra l'economia submergida etc.

Crear una estratègia que posicioni Espanya com un dels millors països d'acollida (volem els millors treballadors qualificats). L'experiència en selecció en origen ens està demostrant que els treballadors qualificats són més receptius a ofertes de treball de països com Alemanya, Anglaterra, França, etc. perquè les condicions de salari i d'acollida són millors que les que estem oferint a Espanya.

Cal apostar per la via de selecció de professionals especialitzats en origen com un mecanisme de regulació vàlid dins la definició de les polítiques d'immigració que necessita el nostre país