



International Confederation of
Private Employment Agencies

Agencias Privadas de Empleo una experiencia GLOBAL



Horacio De Martini – Presidente de CIETT

Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (Ciett)

Perfil y estructura

Índice de la Presentación

1. Objetivos y perfil de Ciett
2. Mercado de agencias de trabajo a nivel global
3. Panorama de regulación de agencias de trabajo
4. Aporte de la agencia de trabajo a la actividad del mercado laboral (“Informe Bain”)
5. Conclusión

Ciett – Un pantallazo

- Fundada en 1967
- El único cuerpo internacional que representa los intereses del negocio de agencias de trabajo, con organizaciones específicas para Europa, Norte America, Latinoamérica, Asia Pacífico y Africa
- Reconocida por las organizaciones internacionales (por ej. OIT, Unión Europea, OECD), por partes interesadas clave (por ej. IOE, BusinessEurope, ITUC) y por gobiernos nacionales
- Reúne a 40 federaciones nacionales de agencias privadas de empleo y a 7 de las más grandes compañías de *staffing* del mundo
- Los miembros de Ciett incluyen compañías privadas que operan en las siguientes actividades de RR. HH.: agencias de trabajo temporario, reclutamiento, consultoría, búsqueda de ejecutivos, transición de carrera, capacitación
- Los miembros de Ciett reúnen 75.000 sucursales y tienen más de 8 millones de empleados de agencia en promedio diario (FTE)

Una confederación global

América del Norte

Canadá
México
ÉE. UU.



América del Sur

Argentina
Brasil
Chile
Colombia
Uruguay

África

Marruecos
Sudáfrica

Asia-Pacífico

China
Japón
Corea del Sur

Europa

Austria
Bélgica
Bulgaria
República Checa
Dinamarca
Estonia
Finlandia
Francia
Macedonia (ex RY)
Alemania
Grecia
Hungría
Irlanda
Italia
Luxemburgo
Países Bajos
Noruega
Polonia
Portugal
Eslovaquia
España
Suecia
Suiza
Turquía
Reino Unido

Código de Conducta de Ciett

- 10 principios generales acordados sobre las prácticas de las agencias privadas de empleo, compartidos por todos los miembros de Ciett:
 - Respeto por la Conducta Ética y Profesional
 - Respeto por las Leyes
 - Respeto por la Transparencia de las Condiciones de Empleo
 - Respeto por provisión de servicios sin costo para candidatos
 - Respeto por la Seguridad en el Trabajo
 - Respeto por la Diversidad
 - Respeto por los Principios de los Trabajadores
 - Respeto por la Confidencialidad
 - Respeto por el Conocimiento Profesional y la Calidad de Servicio
 - Respeto por la Competencia Justa

Objetivos de Ciett a largo plazo

- Mejorar la imagen del sector y fortalecer su representación
- Promover los estándares de calidad dentro de la actividad de *staffing*
- Crear el entorno jurídico más apropiado para la actividad
- Facilitar contactos entre los miembros y compartir las buenas prácticas
- Buscar un mayor reconocimiento del aporte que hacen las agencias privadas de empleo a los mercados laborales, en especial, en relación con 3 aspectos clave:
 - Creación de empleo
 - Mayor participación y diversidad del mercado laboral
 - Crecimiento económico e ingresos impositivos

¿Cómo estamos alcanzando nuestros objetivos?

- Formando un consejo permanente en Bruselas (desde 2005), con tres empleados de tiempo completo
- Con la creación de una nueva estructura Ciett
 - Un nuevo sistema transparente de costo de membresía
 - Nueva entidad legal registrada en junio de 2006 (ASBL o asociación sin fines de lucro según el derecho belga)
 - Nueva constitución (adoptada en mayo de 2006)
- Compartiendo las mejores prácticas entre los miembros y promoviendo estándares de calidad dentro de la actividad de *staffing*
- Involucramiento en actividades proactivas de *lobby* para educar a las personas sobre la realidad de nuestra actividad y para salvaguardar los intereses de la actividad de las AE (agencias de empleo)
- Apoyar a los miembros en su *lobby* nacional
- Plan de acción específico de Ciett para promover la Convención 181 de OIT, con vistas a mejorar la imagen del sector

Principales logros del pasado

1. Reconocimiento jurídico de la actividad de AE

- Cambio radical en posición de OIT: de prohibición estricta (Convención n°96) a reconocimiento formal en 1997 (Convención n°181)
- Reconocimiento legal de la actividad en Francia (1972), Grecia (1999), Dinamarca (1990), Finlandia (1993), Suecia (1993), Países Bajos (1998 y posterior flexibilización en 2003), Bélgica (1987 y 2003)

2. Definición de un estándar regulatorio internacional relevante para la actividad de AE

- La Convención 181 de OIT brinda el adecuado equilibrio entre la libertad para brindar servicios AE y la necesidad de definir algunas condiciones laborales de los empleados de agencia

3. Flexibilización de la legislación en AE

- Asistencia a los miembros en sus negociaciones con el gobierno: Japón, China.
- Interponer reclamos ante la Comisión Europea en 1992 contra Italia, España y Alemania luego de lo que estos tres países gradualmente flexibilizaron sus regulaciones de agencias de trabajo: España en 1994), Italia en 1997+ reforma Biagi en 2003, Alemania en 1992-1997 y 2004

4. Mejor visibilidad/reconocimiento del sector de AE

- Iniciando informes estratégicos sobre la contribución de las APE al mercado laboral (estudio McKinsey en 2000, informe Bain en 2007)
- Fortaleciendo la representatividad de Ciett: 13 nuevos miembros se han unido desde 2005
- Asegurando oportunidades para tener una voz en los eventos clave
- Desarrollando estadísticas y casos de estudio sólidos para luchar contra los conceptos erróneos sobre la realidad de nuestra actividad

Índice de la Presentación

1. Objetivos y perfil de Ciett
2. Mercado de agencias de trabajo a nivel global
3. Panorama de regulación de agencias de trabajo
4. Aporte de la agencia de trabajo a la actividad del mercado laboral (“Informe Bain”)
5. Conclusión

Mercado de agencias de trabajo

Sector bastante pequeño, pero importante

- En Europa, representa 1.8% del total de la fuerza laboral en comparación con 2% en Japón y EE. UU.
- Facturación total en todo el mundo en 2006 alcanzó €228.000 millones, un aumento del 19% sobre los €191.000 millones de 2005
- El sector ha experimentado un rápido crecimiento desde mediados de los años noventa, si bien se mantuvo pero fue más lento desde 2000

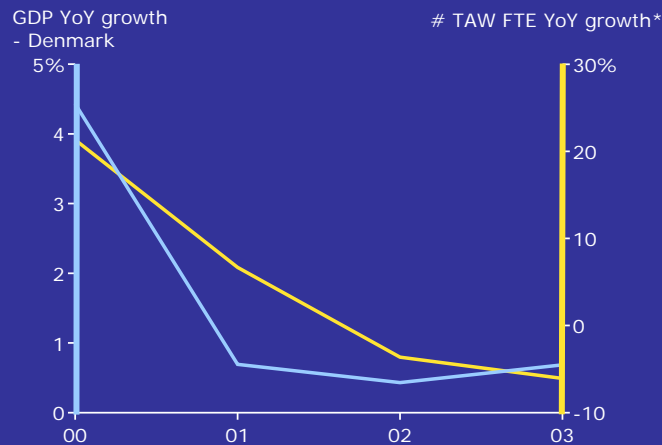
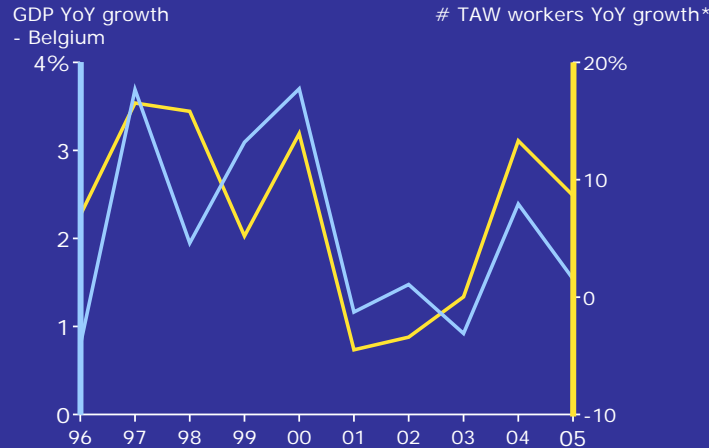
Nuevos mercados que están emergiendo: nuevos Estados Miembro de la UE, Asia-Pacífico y América del Sur

- EE. UU. todavía representa la mayor participación individual por país con 38% (o €87.000 millones) de facturación global para 2006, seguido por Reino Unido (16%) y Japón (11%)
- Europa es la entidad regional líder con 43% del total mundial de ingresos por ventas (€97.000 millones)

Principalmente nos utilizan para trabajos de bajas calificaciones, pero la tendencia se va revirtiendo hacia trabajos de mayores calificaciones

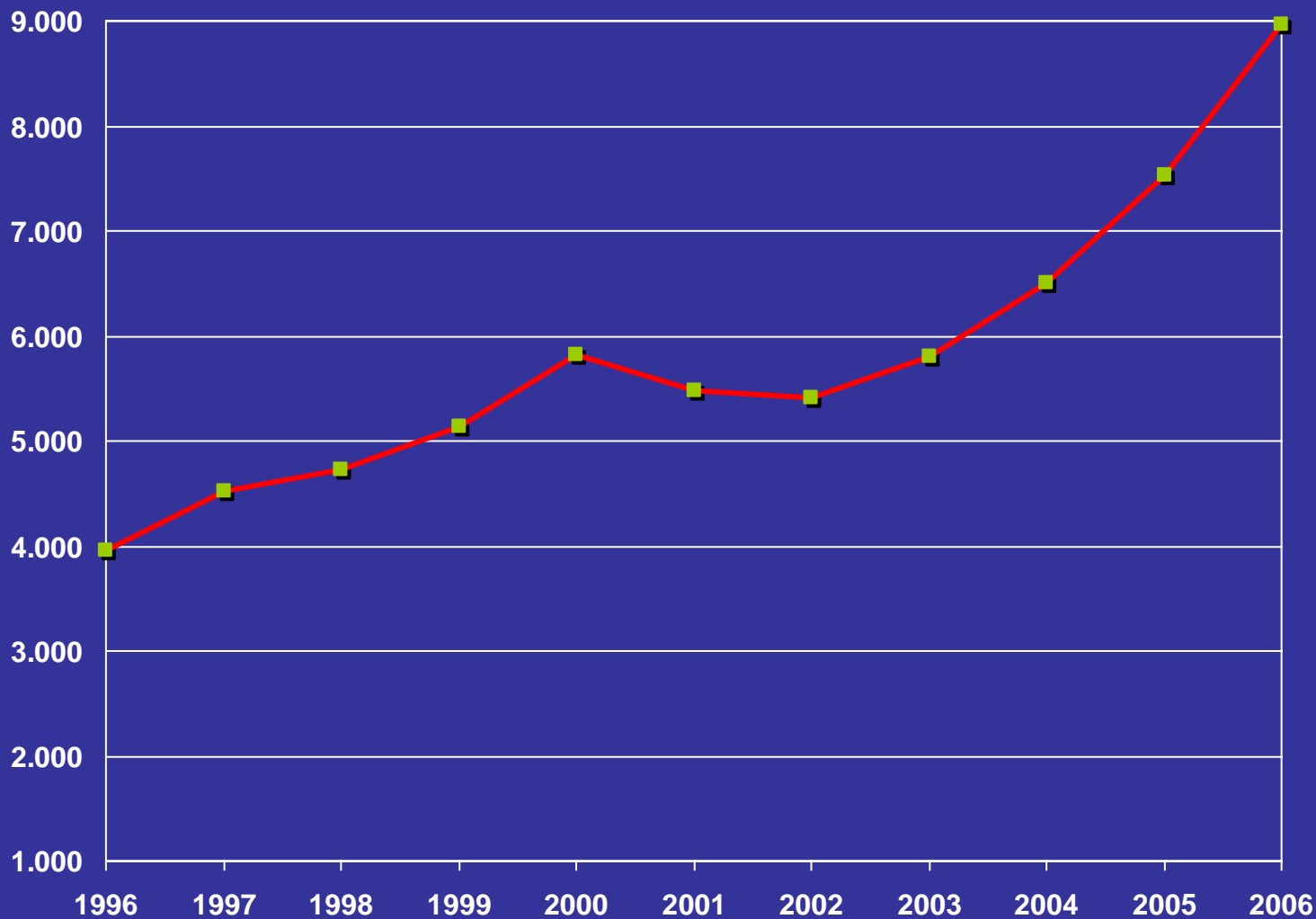
- Hay 67.500 agencias privadas de empleo (APE) que globalmente totalizan 120.000 sucursales, con 728.000 empleados internos.

La cantidad de empleados de agencias está estrechamente vinculada con el crecimiento económico

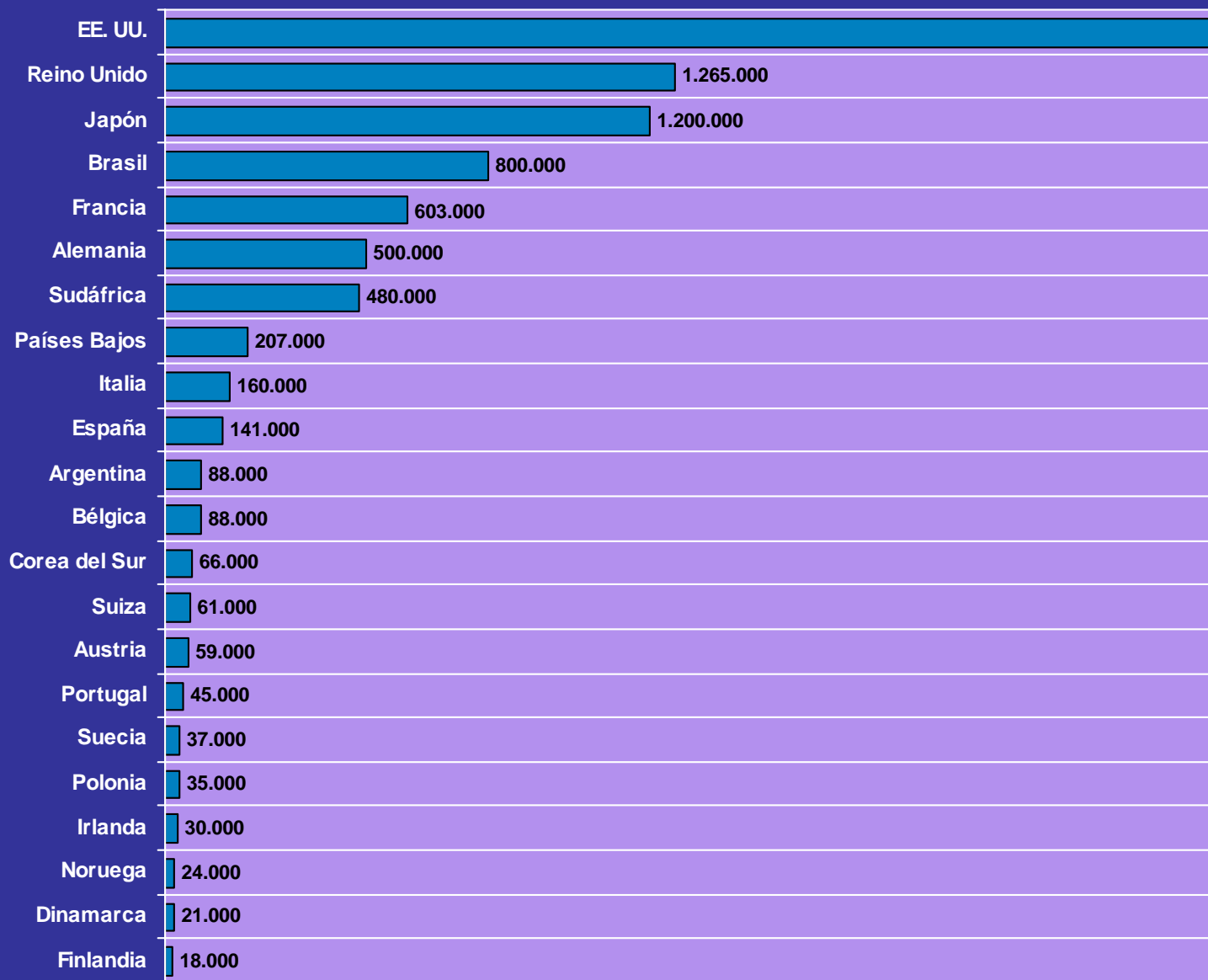


Evolución de la cantidad mundial de trabajadores de agencia (prom. diario) desde 1996

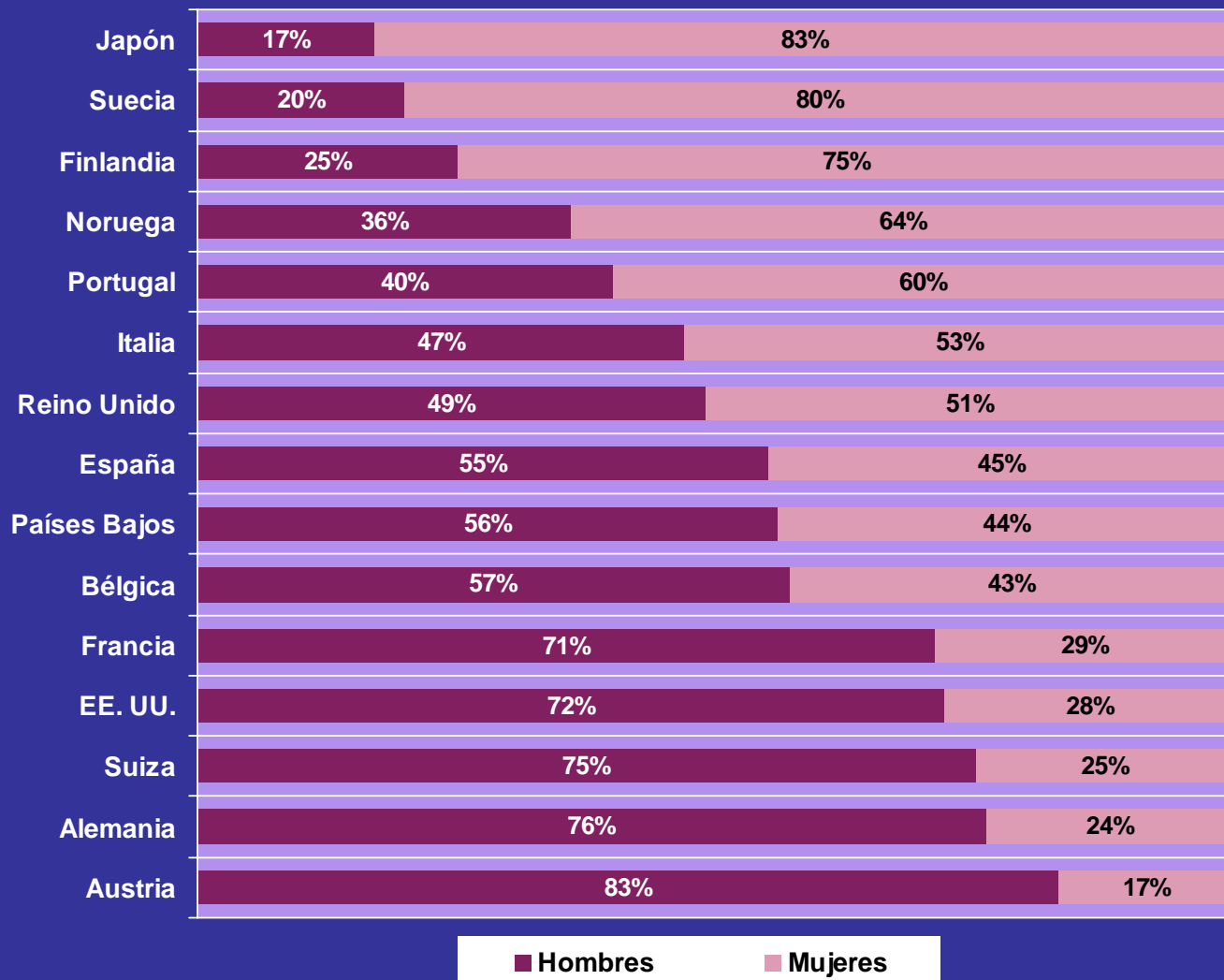
Cantidad de
trabajadores
de agencias
(promedio
diario x 1.000)



8.9 millones empleados de ETT en 2006 (prom. diario)

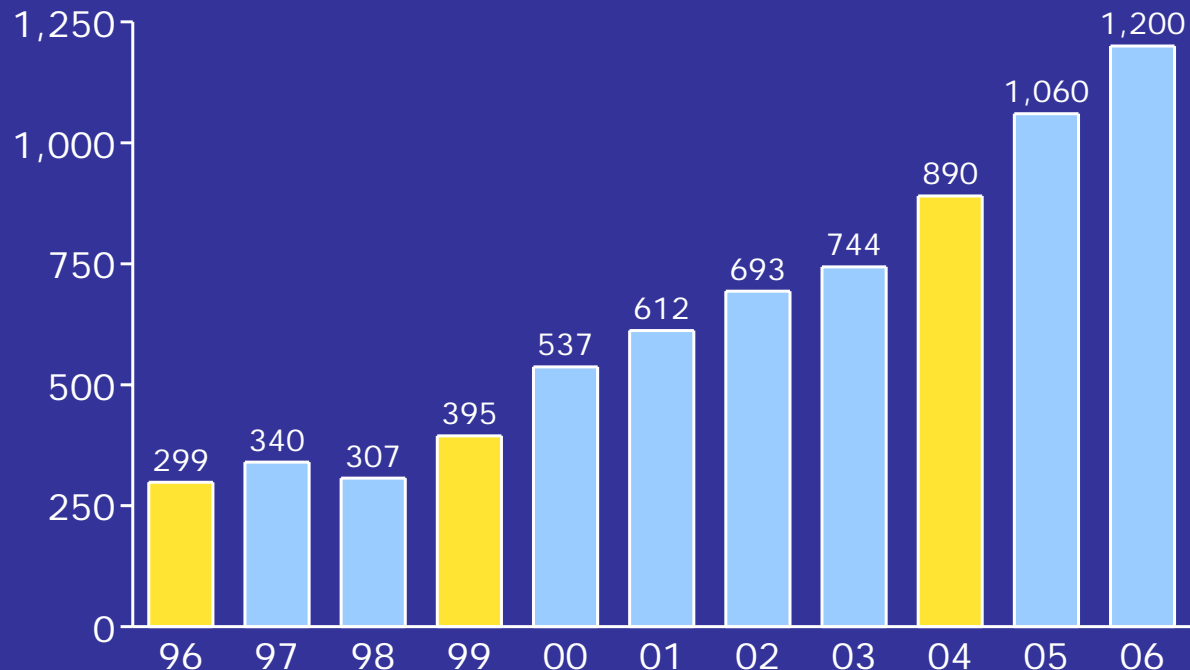


El equilibrio de los géneros varía ampliamente en el mundo



Levantando las restricciones en Japón permitió más oportunidades de trabajo para más personas

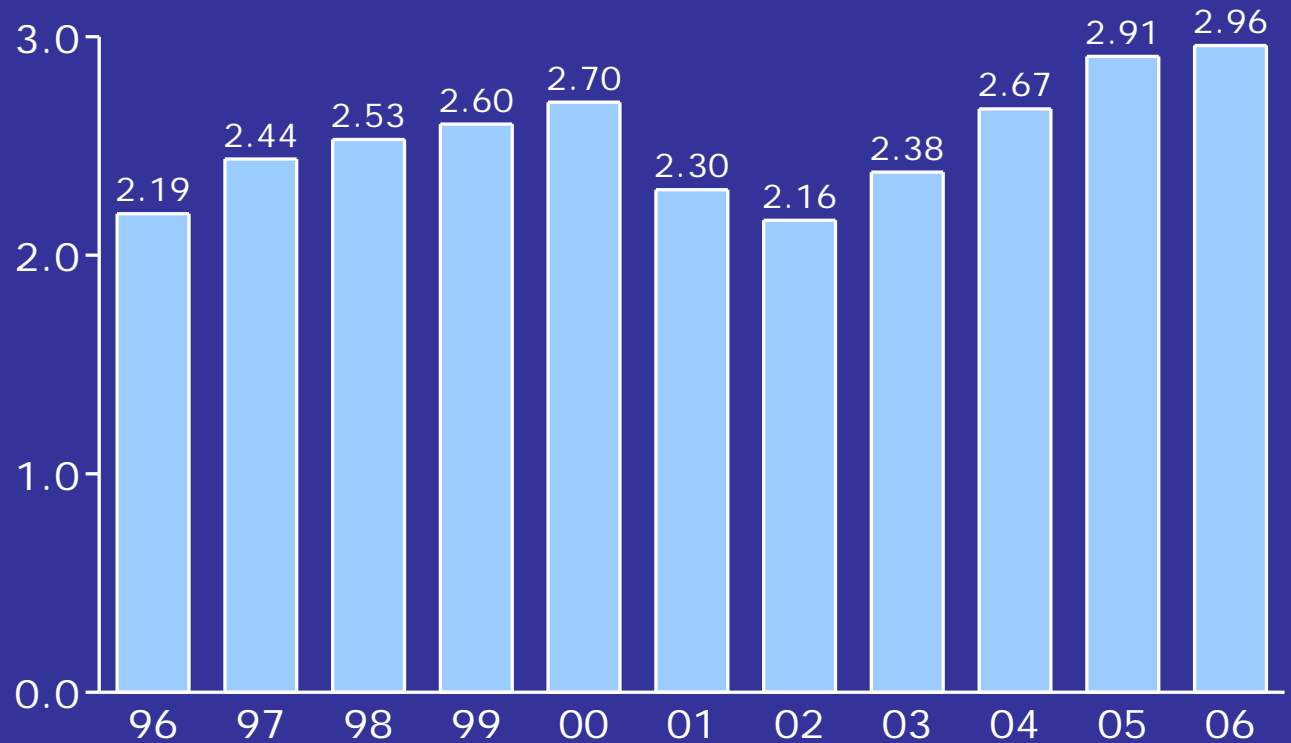
Number of TAWorkers (KFTE)



 **Regulatory changes**

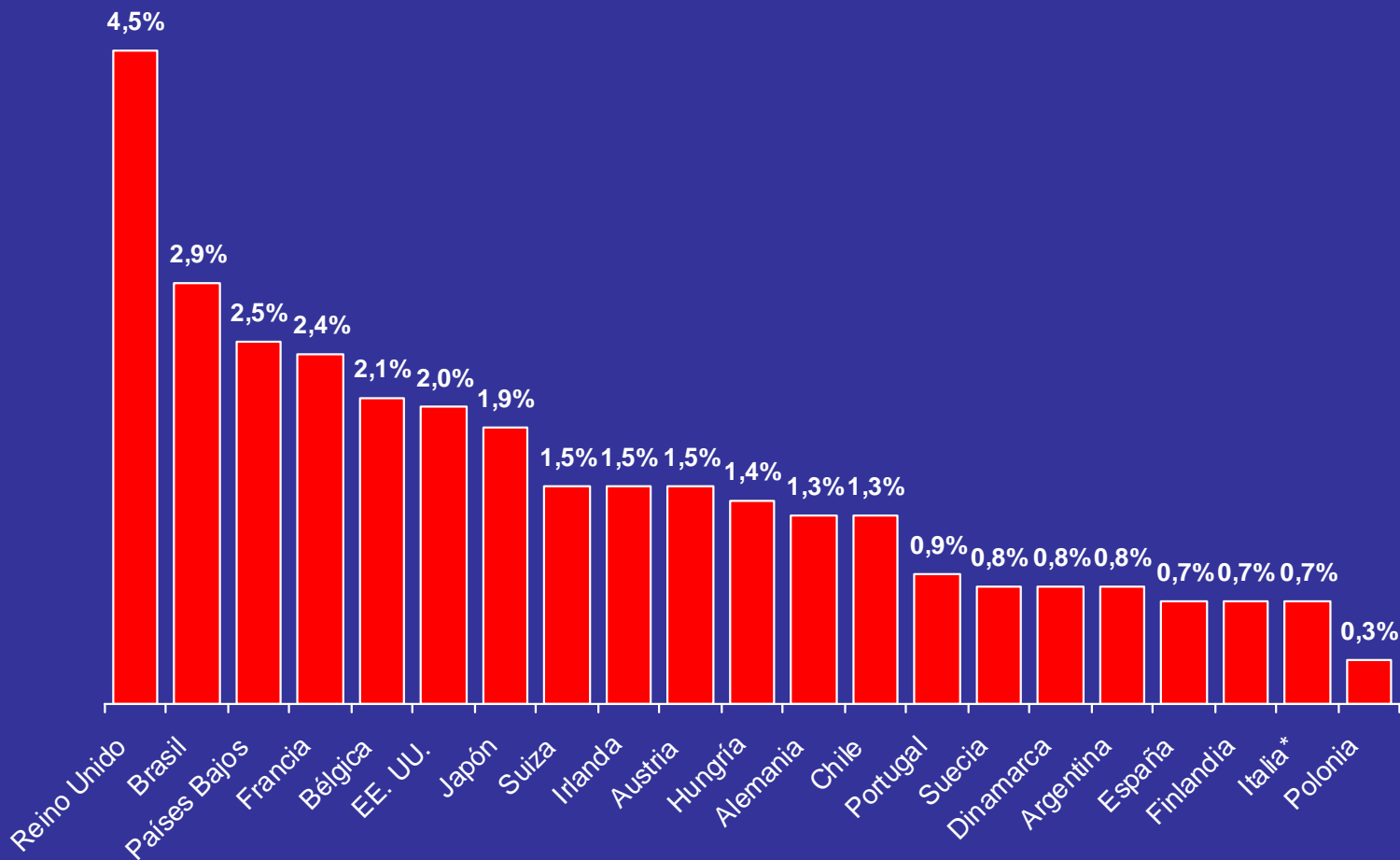
2.96 millones de estadounidenses empleados como trabajadores de agencia en 2006

Number of TAWorkers (MFTE)



Source: American Staffing Association, Employment and Sales Survey

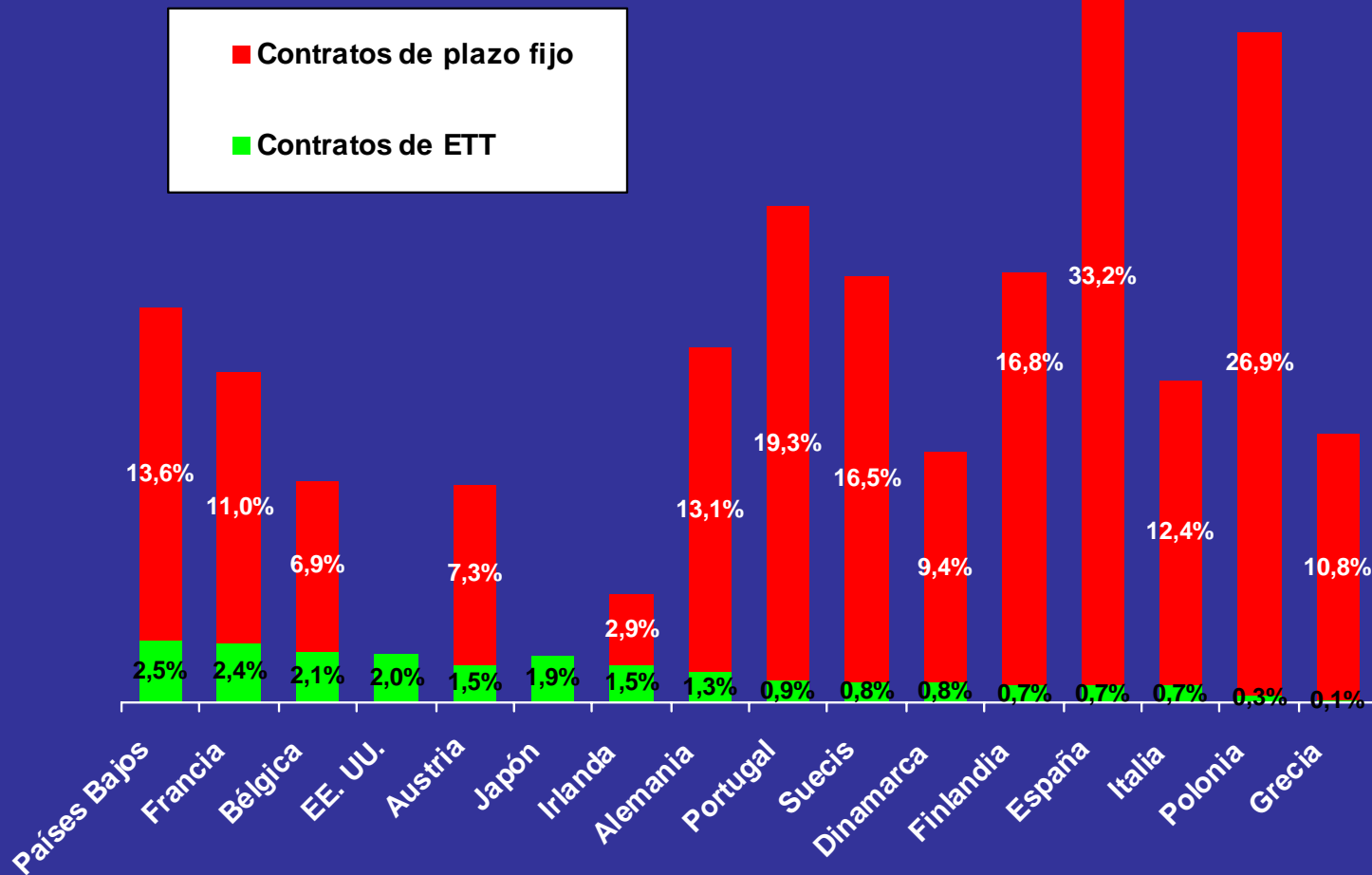
La tasa de penetración de ETT varía ampliamente según los países



Cantidad de empleados de agencia comp. con total de fuerza laboral empleadas - Fuente: CIETT

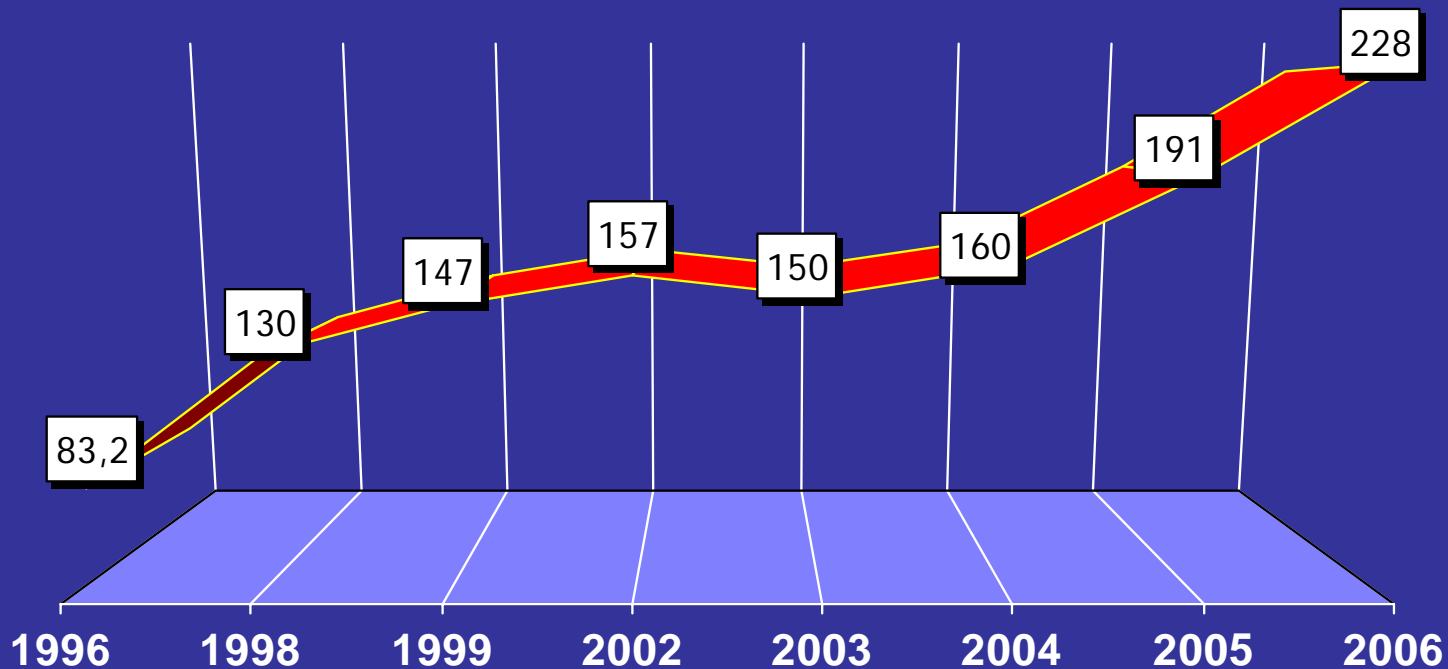
*Estimado

ETT comparadas con contratos de plazo fijo (tasa de penetración)

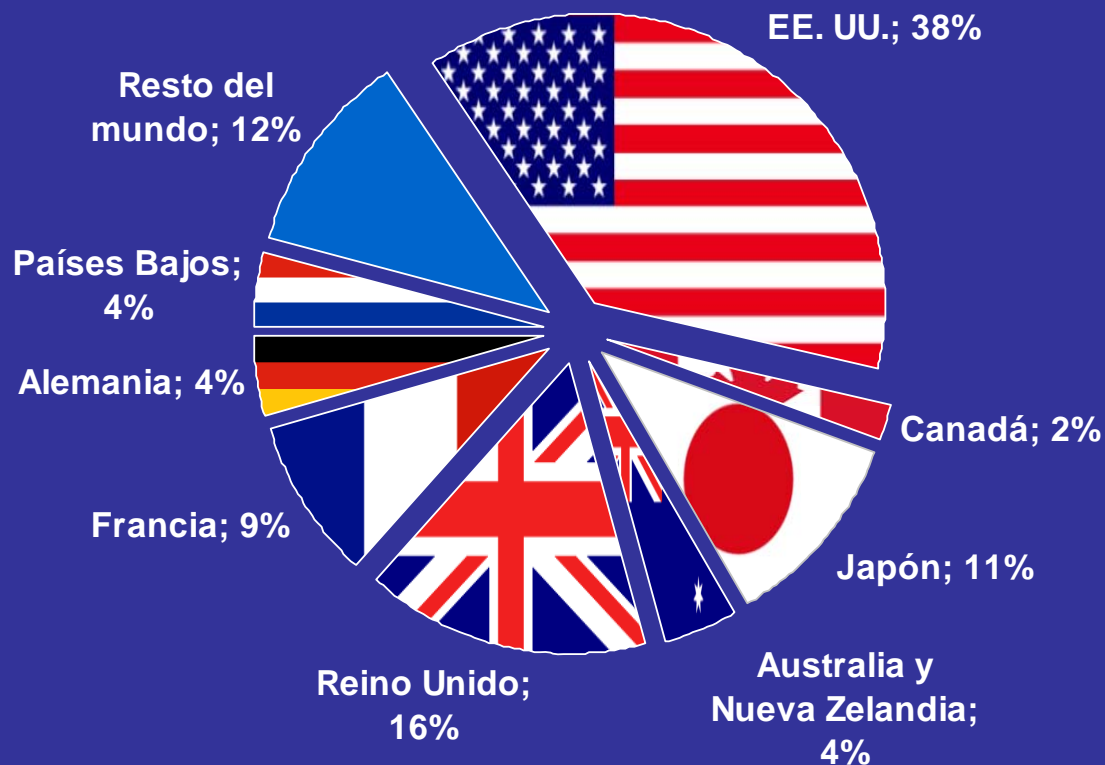


Los ingresos globales por ventas de agencias de trabajo alcanzaron €228.000 millones en 2006

Global sale revenues €Billion

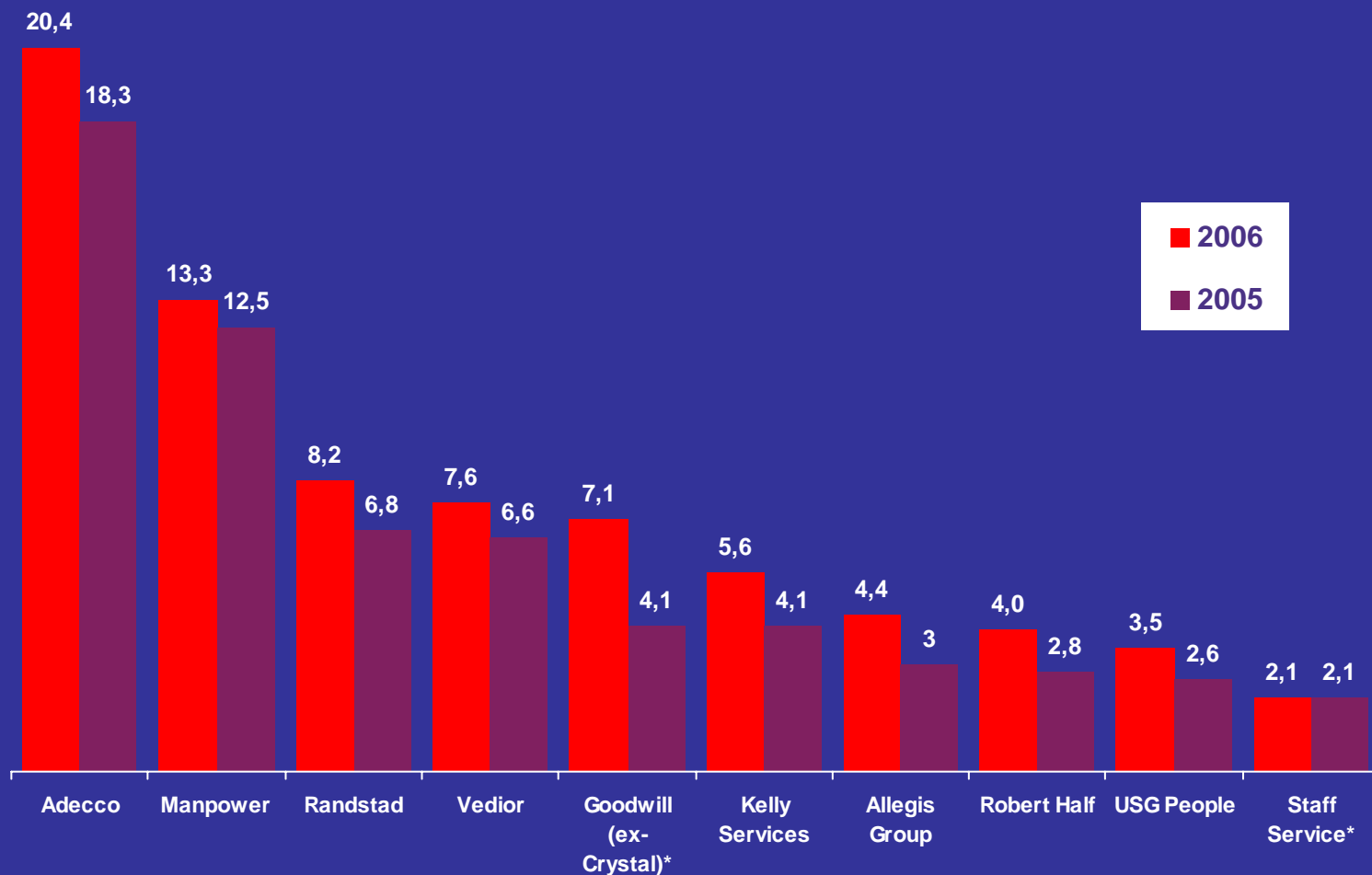


EE. UU. continúa siendo líder global por país en ingreso por agencias de trabajo en 2006



% de ingreso total mundial

Los ingresos por ventas de las principales 10 compañías de personal aumentaron a €76.200 millones en 2006, que representa 33% de los ingresos mundiales



Índice de la Presentación

1. Objetivos y perfil de Ciett
2. Mercado de agencias de trabajo a nivel global
3. Panorama de regulación de agencias de trabajo
4. Aporte de la agencia de trabajo a la actividad del mercado laboral (“Informe Bain”)
5. Conclusión

Un mercado regulado muy estrictamente

- Basado en la relación triangular entre una APE, un trabajador y una compañía usuaria
 - No se debe confundir con contratos de plazo fijo, subcontratación o trabajo independiente
- Un sector bien regulado a nivel internacional y nacional
 - Nivel internacional:
 - Marco legal provisto por Convención 181 de OIT y Recomendación n°188 sobre APE
 - Autorregulación provista por el Código de Conducta de Ciett
 - Nivel Europeo
 - Publicación de Directiva de Trabajadores sobre: Salud y Seguridad, Protección de Datos Personales, Información de Contratos de Empleo
 - Código de Conducta de Eurociett (autorregulación)
 - Nivel Latinoamericano
 - Actividad regulada por el derecho laboral nacional en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Panama (Conv. 181),Peru, Uruguay (Conv.181)
 - Códigos de Conducta nacionales de Federaciones de APE

Ratification of ILO Convention n°181

ILO Convention 181 on Private Employment Agencies, 1997
(Note: official date of coming into force: 10/05/2000)
Date of adoption: 19/06/1997

COUNTRIES	RATIFICATION DATE	STATUT
Albania	30:06:1999	ratified
Algeria	06:06:2006	ratified
Belgium	28:09:2004	ratified
Bulgaria	24:03:2005	ratified
Czech Republic	09:10:2000	ratified
Ethiopia	24:03:1999	ratified
Finland	25:05:1999	ratified
Georgia	27:08:2002	ratified
Hungary	19:09:2003	ratified
Italy	01:02:2000	ratified
Japan	28:07:1999	ratified
Lithuania	19:03:2004	ratified
Morocco	10:05:1999	ratified
Moldova republic	19:12:2001	ratified
Netherlands	15:09:1999	ratified
Panama	10:08:1999	ratified
Poland	15:09:2008	ratified
Portugal	25:03:2002	ratified
Spain	15:06:1999	ratified
Surinam	12:04:2006	ratified
Uruguay	14:06:2004	ratified

Diálogo social global de Ciett y UNI Global Union

- Plan de acción conjunta para promocionar más la Convención 181
 - Objetivo: Organizar un taller de 2 días dentro de la oficina de OIT para:
 - Proponer los temas de OIT dentro de la agenda de política de miembros de Ciett
 - Promover la Convención 181 dentro de los miembros de OIT (sindicatos, empleadores y gobiernos)
 - Desarrollar una mejor comprensión de la realidad del sector de APE
 - Identificar conceptos erróneos y barreras sobre la ratificación de C181
 - Iniciativa con apoyo de cuerpo gubernativo de OIT en marzo 08 - Se organizará taller en noviembre de 2009
- Una iniciativa complementaria se realizó a fines de 2008:
 - El Departamento de Cualificaciones y Empleo de OIT organizó una sesión de capacitación de “asistencia técnica” en Turín en Octubre de 2008 para promover una mayor ratificación de C181, con participación de CIETT
 - Objetivo: brindar asistencia técnica a los países (por ej. China, Líbano, Filipinas, Rusia, Zambia, Nigeria) que desean ratificar C181 en términos de contenido y proceso
- Charlas con Miembros Corporativos de Ciett con vista a lograr un Acuerdo Marco Internacional (IFA)
 - Objetivo: lograr un mejor reconocimiento del aporte de APE para un mejor funcionamiento de los mercados laborales

ETT: una relación laboral triangular



Ejemplos de restricciones legales sobre ETT

- Amplio abanico de restricciones y requisitos legales
 - Las primeras leyes son de los años setenta y nuevas legislaciones (relevante para OIT) introducidas recientemente en nuevos estados miembros de CIETT
 - La mayoría de los países tiene licencias y/o esquemas de autorización
 - Son frecuentes las prohibiciones sectoriales (por ej. sector público, construcción, trabajo peligroso)
 - Máxima extensión de asignación y limitación de renovaciones de contratos
 - Son comunes las condiciones igualitarias de tratamiento
 - Autorregulaciones a través de Códigos de Conducta nacionales
- Sólidos convenios colectivos de trabajo a nivel del sector en la mayoría de los países europeos, con excepción de nuevos estados miembro de UE (por el momento, no hay negociación colectiva a nivel de sector)

Índice de la Presentación

1. Objetivos y perfil de Ciett
2. Mercado de agencias de trabajo a nivel global
3. Panorama de regulación de agencias de trabajo
4. Aporte de la agencia de trabajo a la actividad del mercado laboral (“Informe Bain”)
5. Conclusión

Un rol positivo en políticas de mercado laboral que es cada vez más reconocido

- **Unión Europea**

- Consejo de Empleo de UE (Diciembre de 2007):

- « *El trabajo de agencias temporarias es visto como un factor clave en cumplir con las exigencias de la Estrategia Lisbon, al contribuir a aumentar el empleo y la competitividad*»

- Informe Kok para Comisión (« *Jobs, Jobs, Jobs* » - 2003):

- «*Las agencias de trabajo temporario deberían tener su lugar en el moderno mercado laboral como nuevas intermediarias que pueden apoyar la flexibilidad y movilidad de las empresas y trabajadores, mientras ofrecen seguridad para los trabajadores.[...] Quitar obstáculos al trabajo de las agencias temporarias podría dar significativo apoyo a las oportunidades y a la unión de oferta/demanda*».

- **Confederación Europea de Sindicatos (ETUC)**

- « *Las agencias de trabajo temporario juegan un rol útil en los cada vez más complejos mercados laborales*» en folletín de Directiva de Servicios - 2005

- **Organización Internacional del Trabajo (Convención 181)**

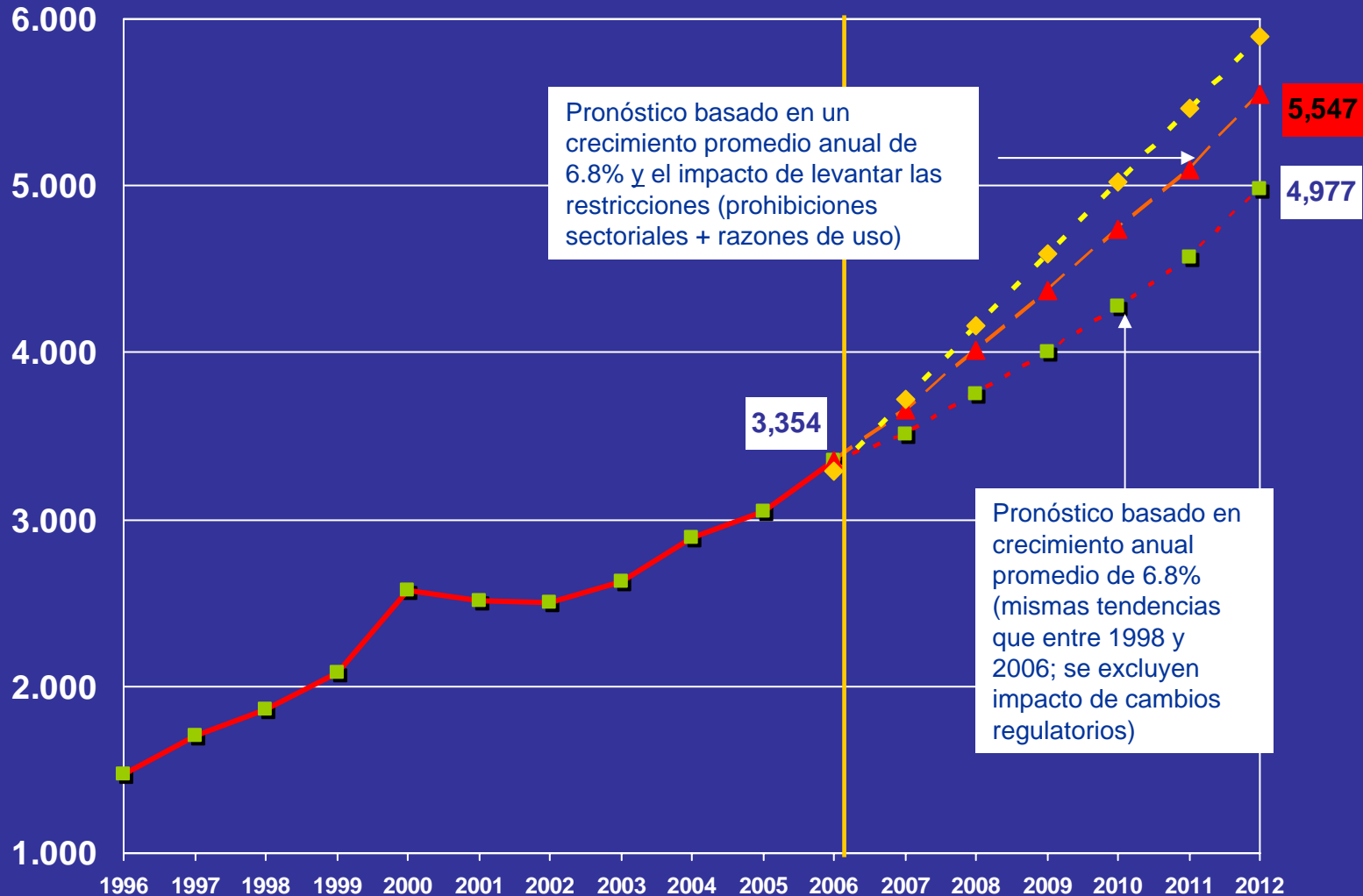
- «*Estar consciente de la importancia de la flexibilidad en el funcionamiento de los mercados laborales, y (...) reconocer el rol que las agencias privadas de empleo pueden jugar en un mercado laboral que funcione bien, uno de los propósitos de esta Convención es permitir la operación de agencias privadas de empleo, así como la protección de los trabajadores utilizando sus servicios, dentro del marco de sus disposiciones*».

Aporte de las APE al mercado laboral: Creación de puestos de trabajo

- **Las APE pueden crear más de 2.1 millones de nuevos trabajos para 2012 a través de crecimiento estructural y levantando las restricciones innecesarias sobre el uso del trabajo de agencias**
 - Las APE ya son un motor para creación de puestos de trabajo; en la actualidad dan empleo a 3.3 millones de trabajadores de agencia (promedio diario) por toda Europa. El continuo crecimiento estructural lo aumentará a 4.98 millones para alcanzar 4.98 millones de trabajo en el año 2012
 - Además de esos 4.98 millones de nuevos trabajos a ser creados para 2012, el sector de APE puede crear todavía otros 570.000 trabajos extra (solo en 6 países clave de la UE) si se levantan dos restricciones específicas sobre ETT, prohibiciones sectoriales y razones limitadas para uso

Cantidad de
trabajadores de
agencias
(prom.diario x
1.000)

En Europa, levantar las restricciones crearía 570.000 puestos de trabajo adicionales para 2012



Fuente: SEO Economic Research – Amsterdam

NB: la creación de trabajos son cifras generales que no tienen efecto de sustitución

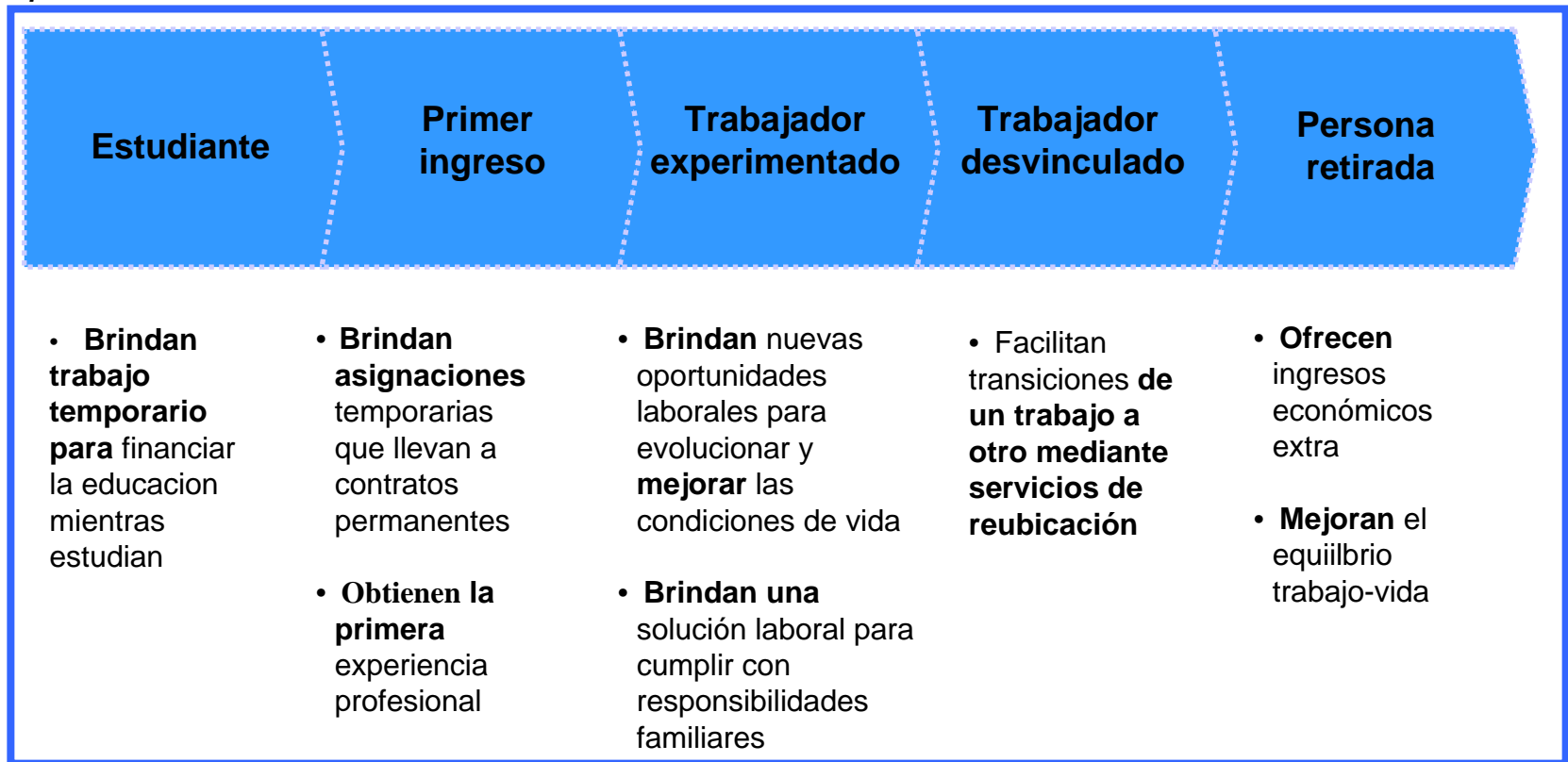
Aporte de las APE al mercado laboral: transiciones, diversidad, ingresos públicos y competitividad

Las APE contribuyen a un mercado laboral más eficiente e inclusivo brindando beneficios reales para los gobiernos, candidatos y empresas

- Las APE contribuyen a hacer un mejor unión entre la oferta y la demanda de trabajo, facilitando las transiciones y transformaciones en el mercado laboral
 - Las APE actúan como trampolines y mejoran la empleabilidad de los trabajadores a través de asignaciones de trabajo y capacitación vocacional
 - Las APE amplían el rango de soluciones de trabajo para que satisfagan las elecciones de estilo de vida de los trabajadores o las limitaciones del personal en cada etapa de su vida profesional
- Las APE juegan un papel clave en mejorar la diversidad y la inclusión del mercado laboral de grupos objetivo excluidos o subrepresentados
 - Las adicionales 570.000 oportunidades laborales que se crearían al levantar las restricciones aumentarían más la participación y la diversidad, por ejemplo, 37% de estos nuevos trabajos serían ocupados por personas jóvenes, 15% por desempleados de larga data y 6% por trabajadores mayores
- Las APE contribuyen a reducir el desempleo y combatir el trabajo ilegal, brindando así ingresos públicos extra
 - Levantar las restricciones y mejorar el rol que las APE juegan en combatir el trabajo ilegal y aumentar la participación en el mercado laboral aumentaría los ingresos públicos en 8.900 millones de euros, y crearía sustanciales ahorros en términos de beneficios de desempleo de más de 3.600 millones de euros
- El uso de APE permite a las compañías centrarse en el negocio principal y enfrentar las rápidas demandas y picos de producción inesperados
 - Al aumentar el uso entre PyME, las APE pueden permitirles reaccionar con más rapidez a las cambiantes necesidades de recursos, mejorar su competitividad y solucionar la falta de cualificaciones

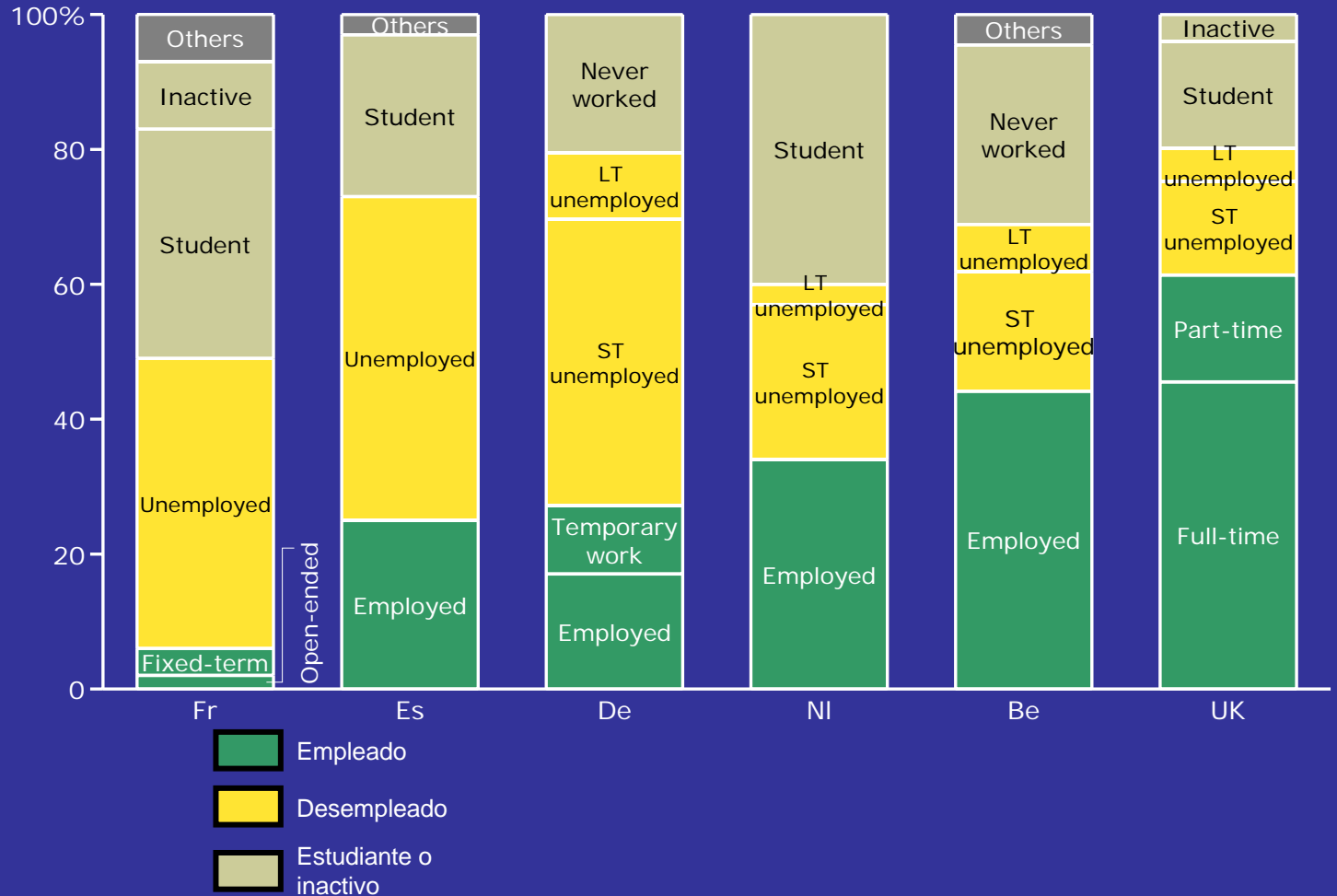
La ETT juega un papel activo en facilitar las transiciones en el mercado laboral

La ETT amplía el rango de soluciones de trabajo para cumplir con las elecciones de estilo de vida del trabajador o las limitaciones personales en cada etapa de la vida personal



Antes de aparecer el concepto de trabajo temporario, la mayoría de trabajadores de agencia eran desempleados

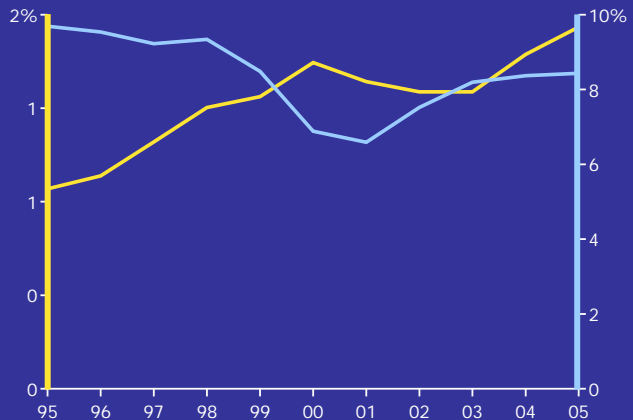
Previous situation of TAWorkers



Fuente: Etude 'Regard des Intérimaires' (BVA para FPETT, Sept 06) / BIBB (Datos ajustados para estudiantes con IABS) / ABU (Ecorys 04) / Federgon (Idea Consult 06) / REC (BMG Research survey) , AGETT

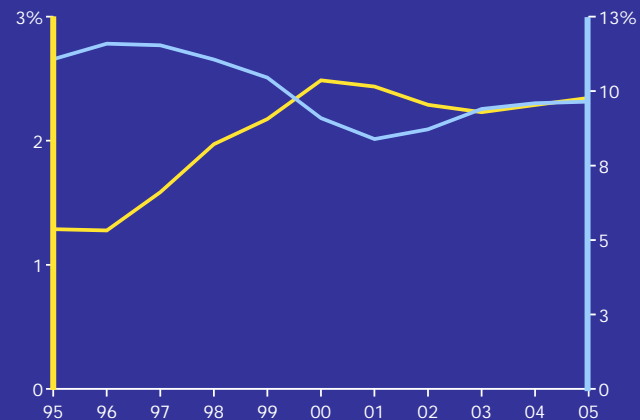
El trabajo de agencias temporarias contribuye a reducir el desempleo

TAW penetration rate
- Belgium



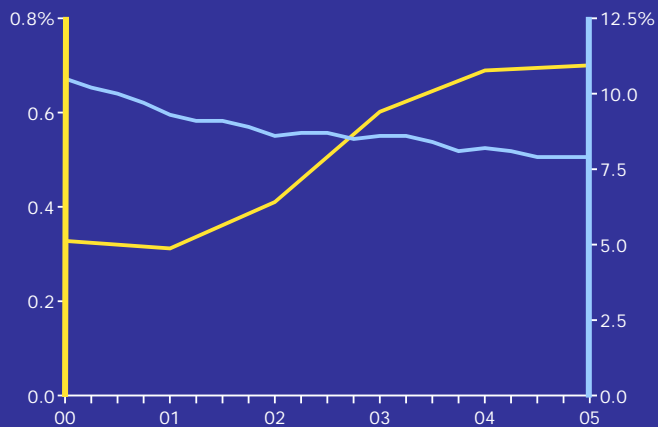
Unemployment rate
- Belgium

TAW penetration rate
- France



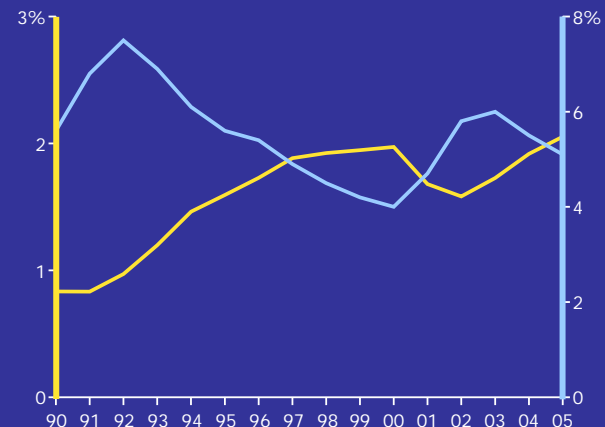
Unemployment rate
- France

TAW penetration rate
- Italy



Unemployment rate
- Italy

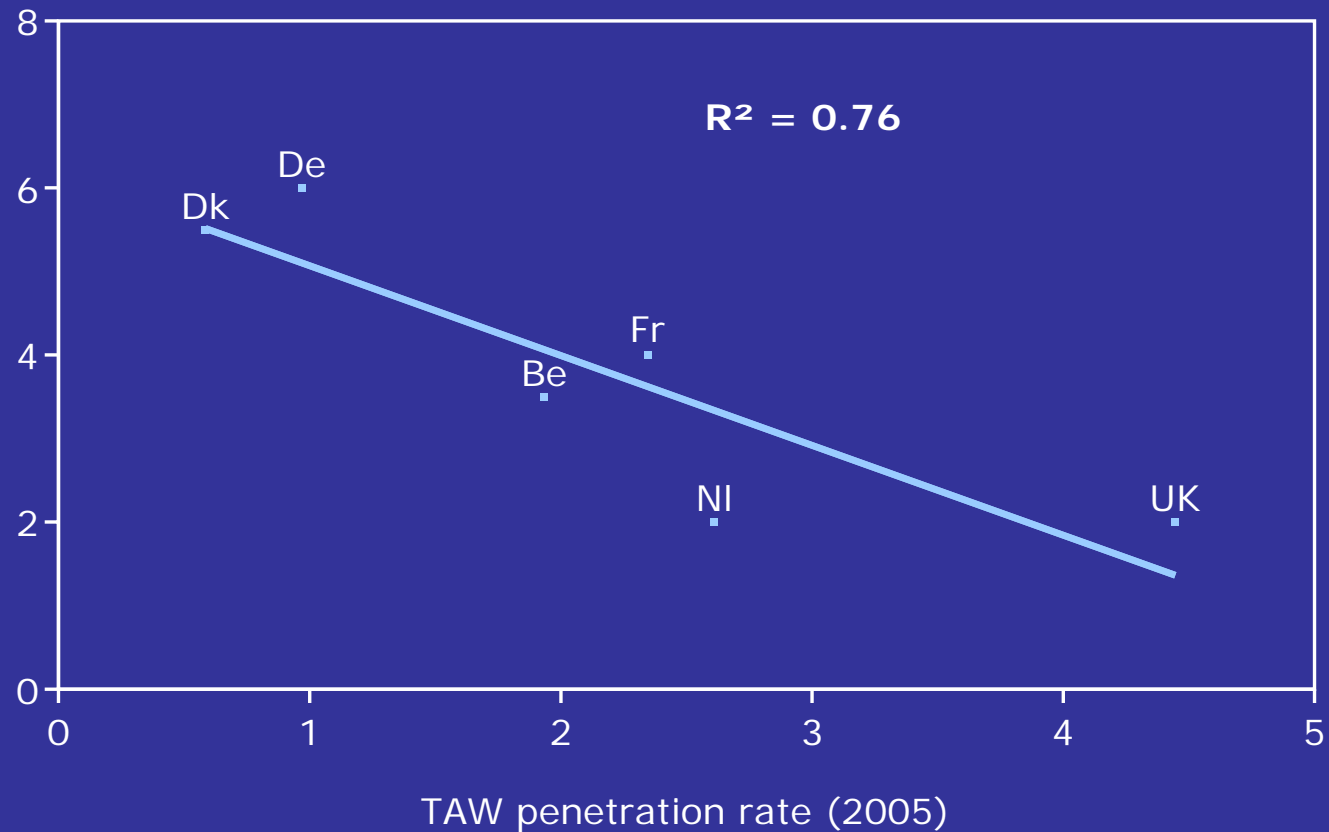
TAW penetration rate
- US



Unemployment rate
- US

Cuanto más alta la tasa de penetración de AE, más bajo el trabajo no declarado

Estimated undeclared work (% of GDP)

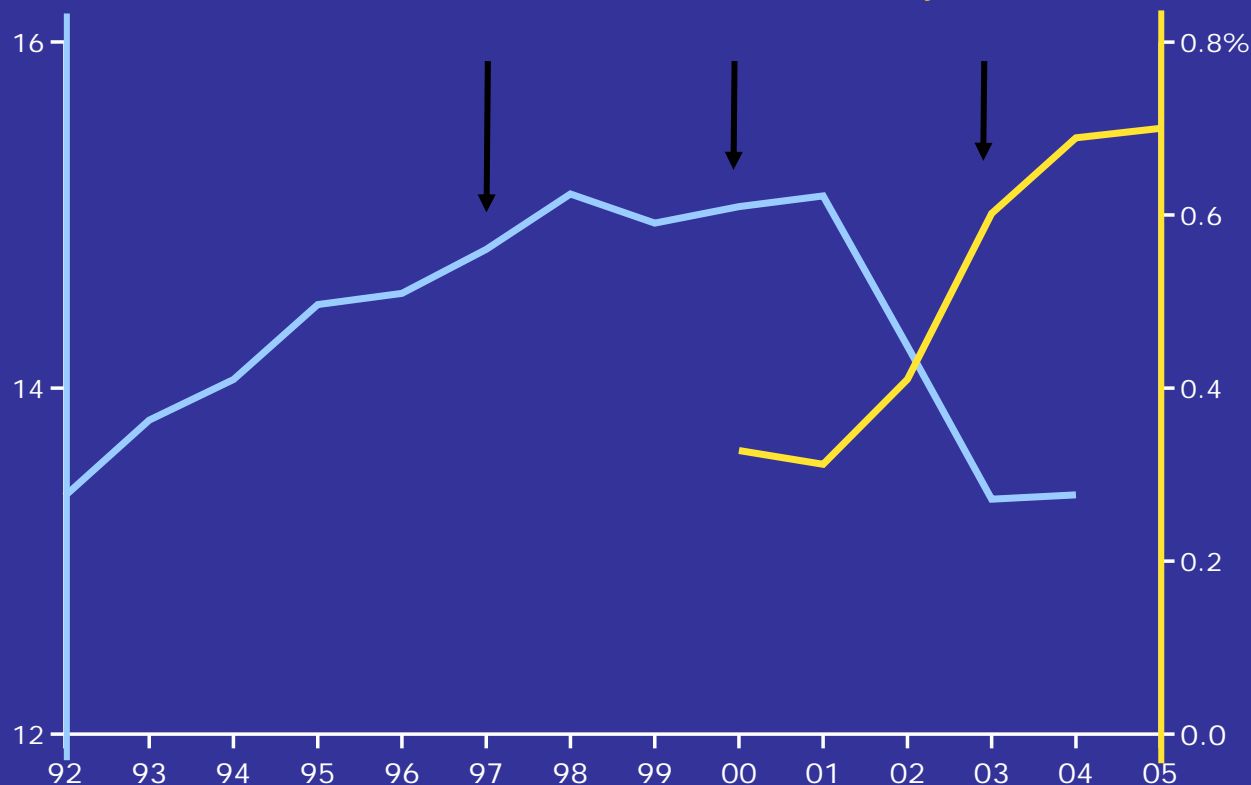


En Italia, el desarrollo de ETT ha ayudado a frenar el trabajo no declarado

Undeclared work as a percentage of total work (%)

Cambios sucesivos en la ley

TAW Penetration rate (%)



El sector de APE contribuye a las finanzas públicas

La actividad de APE crea un entorno económico positivo que contribuye a las finanzas públicas

Aporte APE

Reducción del desempleo

+

Reducción del mercado negro

+

Aumento personal APE



Aumento del empleo

Impacto sobre finanzas públicas

Ahorro de beneficios de desempleo

Monitorización de actividad económica y contribución impositiva

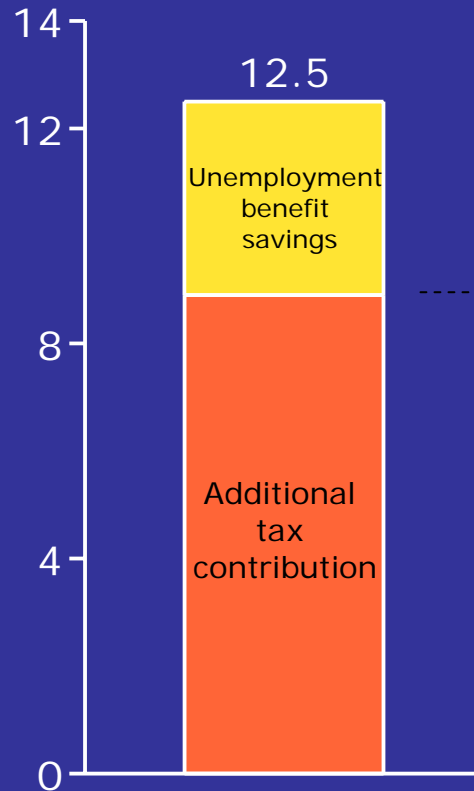
Aporte tributario

Mejora de finanzas públicas

Si se tuvieran en cuenta las acciones requeridas, aumentarían las finanzas públicas en €12.500 millones

Additional PrEA contribution to public finance (€B)

6 PAÍSES



- La reducción del desempleo reduciría el gasto de gobierno en beneficios de desempleo
- Aumento de la actividad (incluso reducción de trabajo no declarado)
 - Mayor aporte social de empleadores
 - Mayor aporte social de empleados
 - Mayores impuestos corporativos

Fuente: estimado SEO Economic Research – Amsterdam

Índice de la Presentación

1. Objetivos y perfil de Ciett
2. Mercado de agencias de trabajo a nivel global
3. Panorama de regulación de agencias de trabajo
4. Aporte de la agencia de trabajo a la actividad del mercado laboral (“Informe Bain”)
5. Conclusión

Conclusión

- El sector de agencias de trabajo brinda oportunidades laborales a más gente y contribuye a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales
- A pesar de las grandes discrepancias de mercado, la actividad de APE enfrenta problemas similares en todo el mundo:
- Conceptos erróneos sobre la realidad del rol que la actividad juega en el mercado laboral, que lleva a problemas de imagen
- Un nivel de regulación que no es todavía el apropiado en varios países, con obstáculos que permanecen (por ej. prohibiciones sectoriales, razones limitadoras de uso, restricciones al abanico de servicios provistos)
- Cambios demográficos que empeorarán las faltas de mano de obra
- La regulación y aceptación social/cultural son dos impulsores clave que el sector de APE puede aprovechar para desarrollar más las actividades de ETT.
- Los levantamientos injustificados y las restricciones desactualizadas a las actividades de ETT fortalecerían el aporte de APE para un mejor funcionamiento del mercado laboral y creación de puestos de trabajo:
- Los gobiernos deberían tomar con más proactividad y deberían aprovechar las oportunidades laborales provistas por APE al definir e implementar sus políticas de empleo
- El aporte de APE a políticas de mercado laboral activas más efectivas se debería usar íntegramente, en especial promoviendo la cooperación con servicios de empleo público

MUCHAS GRACIAS!!!