

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

LAS AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO COMO PUENTE DE INCLUSION AL MERCADO LABORAL.

SILVIA KORINFELD

skorinfeld@ceil-piette.gov.ar

CEIL-PIETTE-CONICET. Saavedra 15. 4° piso. (1083)

La utilización del trabajo temporario es una de las modalidades más utilizadas dentro de la tendencia mundial de flexibilización de las relaciones y condiciones de trabajo, ya que las empresas buscan reducir la dotación del personal estable a su mínima expresión, pero deben simultáneamente responder con rapidez a los requerimientos de una demanda variable.

Esta forma de contratación e inserción laboral es muy funcional a las empresas, ya que les permite afrontar cambios en cantidad y calidad de los productos o servicios demandados, o emprender nuevos proyectos, combinando las nuevas tecnologías informatizadas, como son los automatismos industriales, con el aprovechamiento de una mano de obra con cierta calificación, que puede ser incorporada o desvinculada en función de los vaivenes del mercado, sin modificar la dotación de empleados permanentes.

En este esquema, el crecimiento de las empresas de trabajo temporario ha sido cada vez más importante, tanto a nivel internacional como en el ámbito local, incorporando progresivamente actividades y funciones que exceden la función original de proveer reemplazos de empleados en forma coyuntural.

En los países centrales, el rol que cumple el trabajo temporario es obviamente el de facilitar a las empresas la tercerización de la contratación de mano de obra, (que implica la búsqueda, la preselección, y frecuentemente la selección), pero tiene la particularidad además, de que responde de alguna manera al interés de ciertos trabajadores de obtener una inserción laboral “eventual”. Es una buena opción para jóvenes que necesitan compatibilizar trabajo y estudio; para mujeres que desean insertarse o reinsertarse en el

mercado laboral, dejando un tiempo disponible para su familia; o para personas mayores con cierta calificación que desean flexibilidad horaria.

Por otra parte, estudios realizados en estos países indicaron que entre un 29% y un 53% de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporario, se insertaron en un puesto permanente al cabo de un año, ya que el período de trabajo eventual se utiliza al mismo tiempo para evaluar el desempeño e integración del empleado temporario a la empresa, de manera que se transforma en una vía de ingreso al empleo estable.

Una investigación más amplia llevada a cabo por el CEIL-PIETTE-CONICET desde 2000, sobre instituciones intermediarias del mercado de trabajo, incluye a las ETT, junto a consultoras de selección de personal, bolsas de trabajo, servicios universitarios de empleo, etc. 1 En el marco de dicha investigación se realizó durante los meses de agosto y septiembre de 2001 una encuesta a 51 empresas de trabajo temporario, de la cual se presentarán algunos de sus resultados, con el objeto de desarrollar las modalidades de intervención de estas empresas en el mercado de trabajo de nuestro país, teniendo en cuenta los puestos, calificaciones y competencias requeridos, y las formas de articulación vinculadas con los espacios de negociación de los perfiles laborales. 2

Evolución de las ETT en la Argentina

La primera empresa de este tipo se instaló en 1965 en nuestro país: Manpower, (de origen estadounidense), que es la mayor del sector. Junto con Adecco Argentina, y Grupo SESA Select, (anglo-holandesa) concentran actualmente el 46 % del mercado.

El crecimiento de las empresas de trabajo temporario fue continuado a partir de la década del '80, como un fenómeno que se correspondía con el crecimiento de las empresas consultoras de selección de personal, y como producto de la externalización de las empresas de la gestión de los recursos humanos.

1 “Los intermediarios en el mercado de trabajo en la Argentina” CEIL-PIETTE-CONICET.

2 Los cambios experimentados por la economía argentina a partir del mes de diciembre de 2001 requieren de un tratamiento cuidadoso de las conclusiones extraídas en el momento de la encuesta, en consecuencia, la información fue confrontada en la continuación de la investigación, con nuevas entrevistas a informantes calificados.

Este proceso de expansión se verificó hasta la crisis socioeconómica de fines de 2001, a partir de la cual la actividad de las ETT recibió el impacto de la caída de la actividad industrial y de servicios.

Las empresas más grandes citadas anteriormente no sufrieron tanto los efectos de la crisis del sector en 2002, y pudieron aumentar su participación en el mercado a costa de cierta cantidad de pequeñas y medianas empresas que debieron cesar su actividad.

Un dato significativo y que expresa esta crisis, es que sobre aproximadamente 120 empresas de trabajo temporario registradas en el Ministerio de Trabajo en 2001, actualmente se consideran existentes 99, y según la Federación de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT entidad que nuclea a una gran parte de las mismas), se pueden contar solamente 50 en actividad, mientras que las afiliadas a FAETT se redujeron a 33 en el año 2003.

La evolución histórica de las empresas de trabajo temporario se observa en los siguientes datos que indican el promedio anual de personal ocupado bajo esta modalidad desde el año 1995. 3

Personal ocupado en empresas de trabajo temporario

AÑO	PERSONAL OCUPADO	Indice base 1995=100	Variación % respecto al año anterior
1995	36.795	100	-----
1996	36.279	98.6	-1.4
1997	43.275	117.6	19.3
1998	47.399	128.8	9.5
1999	46.404	126.1	-2.1
2000	48.151	130.9	3.8
2001	47.069	127.9	-2.2
2002	34.491	93.7	-33.9

3 Datos del INDEC. Estos datos son promedios anuales y no expresan las variaciones trimestrales, que en el año 2001 sufrieron oscilaciones significativas.

En el cuadro se advierte un crecimiento sostenido del personal ocupado hasta el año 2000, que continuó en el 2001, año a comienzos del cual se alcanzó a más de 50.000 empleados eventuales en actividad.

La crisis socioeconómica desencadenada a fines de ese año, quebró abruptamente esa tendencia positiva. La cantidad de personal ocupado en 2002 representa la más baja en los últimos 8 años. Recién a fines del 2002 comienza una recuperación que se mantiene en la actualidad, con un crecimiento de un 30 % en el primer trimestre de 2003.

Una de las características más destacables de la actividad de estas empresas, es que funcionan como un indicador importante del mercado laboral y de la situación económica: comienzan a crecer cuando la actividad económica muestra signos de recuperación y a la inversa, se reducen cuando la actividad económica decrece. El empleo temporario es el primero que se incrementa ante una expansión, y es el primero del cual se prescinde cuando se reduce la actividad, ya que las empresas no quieren arriesgarse contratando personal en contextos de incertidumbre.

Personal eventual ocupado según categoría

Año	Total	Operarios	Administrativos	Vendedores	Otros
2000	48.151	23.753	15.003	4.208	5.190
	100	49,3	31,4	8,6	10,7
2001	47.069	23.641	14.815	4.401	4.212
	100	50,2	31,5	9,4	8,9
2002	34.491	16.959	10.346	2.541	4.644
	100	49,2	29,9	7,4	13,5

La modalidad de empleo temporario

Lo que caracteriza a la empresa de trabajo temporario (ETT) es que deriva un trabajador propio, vinculado laboralmente en relación de dependencia, en tanto que el trabajador presta servicios en una tercera empresa denominada “usuaria”. En otras palabras, la ETT tiene los trabajadores bajo su responsabilidad, mientras que las tareas son desarrolladas en otras compañías por un tiempo determinado, tanto para el reemplazo como para el desarrollo de proyectos productivos por un cierto período.

En nuestro país, es responsabilidad de la ETT el hacerse cargo sueldos, cargas sociales, seguros, aportes patronales, y otros beneficios laborales, y eventualmente, el pago de despidos, asumiendo el riesgo y las obligaciones como empleador.

El tipo de contrato se denomina “permanente discontinuo”, ya que cuando el trabajador finaliza su actividad en la empresa usuaria, la ETT debe proveerlo de una nueva ubicación laboral en el término de 60 días corridos ó 120 días alternados en el año, o debe indemnizarlo por despido, más el preaviso. (Artículos 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 24.013 y Decreto Reglamentario 342/92 en su Art. 8). La misma normativa establece que la empresa usuaria del servicio es solidariamente responsable de las obligaciones laborales.

Las empresas de trabajo temporario deben estar registradas en el Ministerio de Trabajo, al cual deben presentar informes trimestrales. El organismo de control es la Dirección de Inspección y Relaciones Individuales del Trabajo. Para ser habilitadas, deben obtener una licencia y constituir como caución del cumplimiento de sus deberes una garantía principal (depósito en caución de efectivo, valores o títulos públicos nacionales) y una garantía accesoria (valores o títulos públicos nacionales, aval bancario o seguro de caución o garantía real de un bien propio de la ETT). Este contexto legal tiene el propósito de evitar la introducción en el mercado de empresas no solventes que pudieran perjudicar a los trabajadores en caso de cese de actividades.

4 Las diferencias entre parciales y totales figuran en la información original y las categorías son las que discrimina el INDEC.

Características de la demanda laboral

Del análisis de los datos relevados en la encuesta se pueden desarrollar ciertas tendencias de la demanda proveniente de las empresas demandantes de personal, y que derivan a las empresas de trabajo temporario.

Las empresas demandantes, denominadas “empresas usuarias” son principalmente las que pertenecen a las distintas ramas de la Industria Manufacturera y también a los Servicios de Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Dentro de la industria, a su vez, son las empresas metalmecánicas y alimenticias las que más demandan personal eventual, siguiéndoles el sector comercial. En la actualidad también se registra una importante demanda del sector agrario para las épocas de cosecha, y también hay una reactivación en las empresas vinculadas con la actividad agroexportadora.

La estacionalidad para la demanda de puestos de trabajo temporario ya no es la única condición para cubrir ese tipo de puestos. En la actualidad, ya no se trata de cubrir solamente reemplazos de personal estable.

Sin embargo, de la información recogida, resulta que los meses de mayor demanda son: diciembre, enero y febrero, por la necesidad de cubrir ausencias por vacaciones del personal estable, por presentarse de picos de producción y de ventas referidas tanto a eventos especiales como a lanzamiento de nuevos productos.

En algunos casos, como en la actualidad, después de una etapa altamente recesiva, el proceso de reactivación económica produce “cuellos de botella” en las empresas, que deben hacer frente a un incremento en las demandas de productos y servicios, con una dotación de personal reducida a su mínima expresión.

Esta situación induce recurrir a las empresas de trabajo temporario que tienen la posibilidad de aportar la mano de obra necesaria, y con la calificación requerida, en el menor lapso.

Ramas de actividad de las Empresas Usuarias (Respuestas no excluyentes)

Rama de actividad	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
1- Industria Manufacturera	119	45,1%
2- Servicios: tecnología de la información y las comunicaciones	26	9,8%
3- Comercio al por mayor y al por menor	23	8,7%
4- Establecimientos financieros y seguros	20	7,6%
5- Transporte y servicios conexos	18	6,8%
6- Electricidad, gas y agua	13	4,9%
7- Restaurantes, hoteles y otros	12	4,5%
8- Servicios médicos y otros servicios de sanidad y veterinaria	12	4,5%
9- Actividades primarias	10	3,8%
10- Construcción	5	1,9%
11- Administración pública y defensa	3	1,1%
12- Otros (ver nota)	2	0,8%
13- Instrucción pública	1	0,4%
Total	264	100,0%

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Nota: Otros incluye: servicios prestados a las empresas y otros; Otros servicios comunales y sociales; Servicios de reparación; Servicio doméstico; Otros servicios personales y a hogares; rama desconocida.

Las áreas funcionales que las empresas usuarias necesitan cubrir más frecuentemente son, por orden de importancia: producción, contabilidad, ventas, telemarketing, comercialización, informática y sistemas, gestión de personal y compras.

Asimismo, los puestos que se cubren habitualmente por la modalidad de trabajo temporario son los de operarios, administrativos, vendedores y promotores, jefes y supervisores, profesionales y técnicos. Hay que destacar que la clasificación utilizada por el INDEC solamente discrimina operarios, administrativos, vendedores, y la categoría “otros”.

En el momento de la encuesta, del total de la demanda de personal temporario un 20% correspondía a puestos de operarios, otro 20% a puestos administrativos; mientras que, agrupados los puestos de vendedores y promotores, alcanzaban el 26%. El requerimiento de puestos técnicos que se ubicaba en el 13%, mientras que los profesionales alcanzaban el 9,1 %.

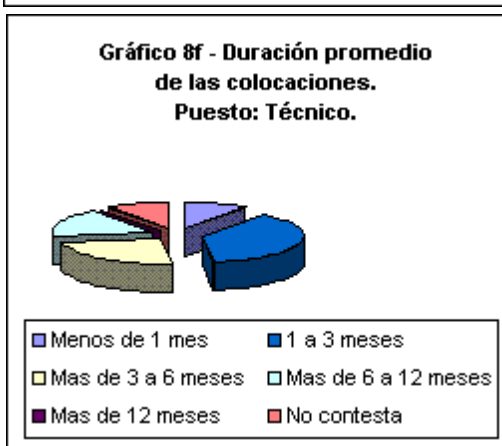
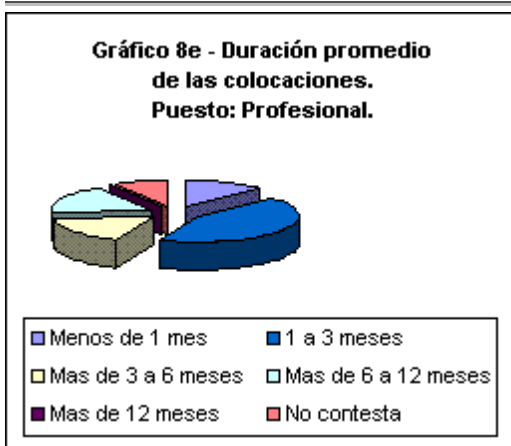
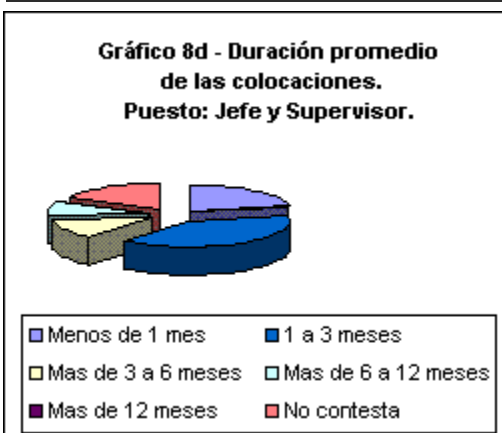
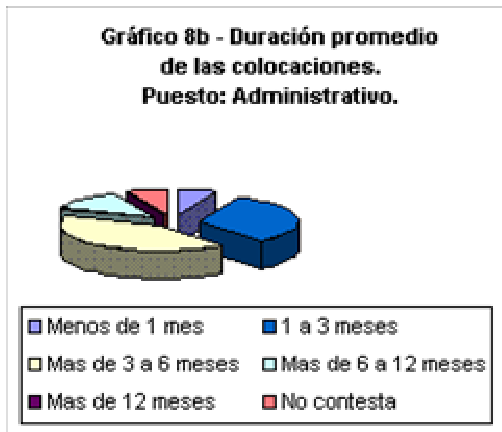
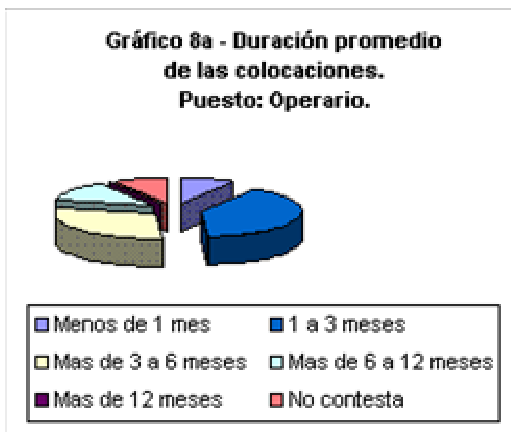
Puestos de trabajo solicitados por las Empresas Usuarias (Respuestas no excluyentes)

Puestos de Trabajo	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Operarios	46	19,9%	90,2%
Administrativos	46	19,9%	90,2%
Promotores	32	13,9%	62,7%
Técnicos	31	13,4%	60,8%
Vendedores	27	11,7%	52,9%
Jefes y supervisores	22	9,5%	43,1%
Profesionales	21	9,1%	41,2%
Otros	6	2,6%	11,8%
Total	231	100,0%	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Con respecto a la duración promedio de las colocaciones, ésta depende de la categoría de los puestos. En términos generales, la duración promedio es de 1 a 3 meses, salvo en el caso de los empleados administrativos, cuya duración se extiende hasta 6 meses.

Duración promedio de las colocaciones del personal temporario



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Requisitos de los perfiles de puestos

En la encuesta realizada, las empresas de trabajo temporario indicaron los requisitos que habitualmente priorizan las empresas usuarias en la demanda para los distintos puestos.

Los requisitos de los perfiles se diferencian de la siguiente manera:

En el caso de operarios: a) se demanda poseer una experiencia en la rama de actividad y b) se considera especialmente el nivel de instrucción alcanzado

Para los empleados administrativos, los mayores requerimientos están focalizados en: a) el nivel de instrucción alcanzado y, b) poseer conocimientos específicos.

Para los vendedores y promotores: a) experiencia en la rama de actividad, b) el nivel de instrucción alcanzado y, c) conocimientos específicos.

En el caso de jefes y supervisores: a) el nivel de instrucción alcanzado, b) conocimientos específicos y experiencia en la rama de actividad

Cuando se trata de profesionales: a) el nivel de instrucción alcanzado, b) conocimiento de idiomas y, c) experiencia en la rama de actividad

Finalmente, para los técnicos: a) el nivel de instrucción alcanzado, b) la experiencia en la rama de actividad, c) conocimiento de idiomas y, d) conocimientos específicos.

Requisitos demandados a los trabajadores por parte de las Empresas Usuarias para los distintos puestos (Respuestas no excluyentes)

Requisitos	Operarios		Administrativos		Vendedores y Promotores		Jefes y Supervisores		Profesionales		Técnicos		Otros	
	respuestas	%	respuestas	%	respuestas	%	respuestas	%	respuestas	%	respuestas	%	respuestas	%
1-Conocimientos específicos	18	16,2	32	21,1	20	19,8	17	17,9	13	14,1	20	15,3	1	8,3
2-Experiencia en la rama de actividad	39	35,1	27	17,8	27	26,7	17	17,9	17	18,5	26	19,8	3	25,0
3-Referencias	8	7,2	9	5,9	11	10,9	10	10,5	10	10,9	16	12,2	1	8,3
4- Nivel de instrucción alcanzado	28	25,2	36	23,7	21	20,8	21	22,1	19	20,7	28	21,4	3	25,0
5- Conocimientos de idiomas	0	0,0	28	18,4	5	5,0	15	15,8	18	19,6	23	17,6	0	0,0
6- Competencias	14	12,6	18	11,8	17	16,8	15	15,8	15	16,3	18	13,7	1	8,3
7- Otros	4	3,6	2	1,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	25,0
Total	111	100,0	152	100,0	101	100,0	95	100,0	92	100,0	131	100,0	12	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Nivel de instrucción mínimo requerido por parte de las Empresas Usuarías para los distintos puestos (Respuestas no excluyentes)

Nivel de Instrucción	Operarios		Administrativos		Vendedores y Promotores		Jefes y Supervisores		Profesionales		Técnicos		Otros	
	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%
1- Primario	13	36,1	3	6,5	2	6,3	1	2,8	1	2,3	1	1,6	1	50,0
2- Secundario	16	44,4	28	60,9	20	62,5	5	13,9	2	4,7	4	6,6	1	50,0
3- Técnico - Escuela de Oficios	5	13,9	0	0,0	1	3,1	5	13,9	6	14,0	11	18,0	0	0,0
4- Terciario	0	0,0	5	10,9	4	12,5	9	25,0	11	25,6	17	27,9	0	0,0
5- Universitario	2	5,6	10	21,7	5	15,6	14	38,9	17	39,5	20	32,8	0	0,0
6- Posgrado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	5,6	6	14,0	8	13,1	0	0,0
Total	36	100,0	46	100,0	32	100,0	36	100,0	43	100,0	61	100,0	2	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

El nivel de instrucción mínimo requerido tanto para operarios, administrativos, vendedores y promotores es el nivel secundario. Para el caso de jefes, supervisores, profesionales y técnicos, el mínimo nivel requerido es el universitario.

Los requisitos de edad y sexo para cada tipo de puestos mostraron interesantes resultados:

Por lo general las edades mínimas y máximas requeridas para cada puesto oscilan entre los 18 años y los 45 años, y no hubo ninguna empresa de trabajo temporario que respondiera que reciben solicitudes de trabajadores que superen dicha edad. Asimismo, la necesidad de cumplir con ciertos requisitos de edad son importantes para todos los puestos.

Sin embargo, las empresas usuarias no son tan exigentes en cuanto a requerir un sexo determinado para cubrir una vacante, con la excepción de puestos muy particularizados.

Las competencias

Con relación al requerimiento de competencias, las mayores exigencias se dan para profesionales, vendedores y promotores, jefes y supervisores y técnicos.

Para los operarios se espera que cuenten con “capacidad de comprender y resolver consignas”, tengan “compromiso con la tarea” y “responsabilidad” para su desarrollo.

Para los administrativos se busca: “compromiso con la tarea”, “responsabilidad”, “iniciativa” y “capacidad para comprender consignas”.

Para los vendedores y promotores se requiere, principalmente: “iniciativa”, “habilidad en las relaciones interpersonales”, “responsabilidad” y “compromiso con la tarea”.

Para el caso de jefes y supervisores, las demandas se concentran en “liderazgo”, “habilidad en las relaciones interpersonales”, “capacidad de conducción”, “responsabilidad”, “autonomía” e “iniciativa”.

Finalmente, para profesionales y técnicos las competencias requeridas con mayor frecuencia son: “responsabilidad”, “compromiso con la tarea”, “iniciativa” y “capacidad analítico sintética”, “capacidad para comprender y resolver consignas” y “autonomía”

A partir del análisis y evaluación de la encuesta, se pueden discriminar los principales requerimientos y condiciones que ponen las empresas usuarias a la selección de trabajadores y que se imponen a las empresas de trabajo temporario.

Por otra parte, de la misma fuente se destaca que los principales postulantes a los puestos de trabajo temporario son: jóvenes en búsqueda de su primer empleo, desempleados con baja calificación que buscan insertarse de alguna manera en el mercado laboral, personas mayores de 45 años calificados y con dificultades para reinserirse, jóvenes estudiantes que buscan un trabajo a tiempo parcial o por períodos breves y, finalmente, ocupados que buscan mejorar su situación laboral.

Características de los trabajadores eventuales (Respuestas no excluyentes)

Características	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Jóvenes en busca de su primer empleo	43	18,8	84,3
Desempleados con baja calificación	36	15,7	70,6
Personas mayores de 45 años calificados y con problemas de reinserción	29	12,7	56,9
Ocupados que buscan mejorar su situación laboral	28	12,2	54,9
Jóvenes estudiantes que buscan un trabajo de tiempo parcial	28	12,2	54,9
Desempleados con alta calificación	22	9,6	43,1
Mujeres que buscan un trabajo de tiempo parcial	19	8,3	37,3
Ocupados que buscan adquirir otras experiencias laborales	14	6,1	27,5
Personas con algún tipo de discapacidad	8	3,5	15,7
Otros	2	0,9	3,9
Total	229	100,0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE.

Lo importante a destacar es que las ETT manifiestan tener un significativo margen de negociación con las empresas usuarias, tanto en lo específicamente vinculado a la contratación, (principalmente la remuneración y su correspondencia con la calificación demandada) como en lo relacionado con los perfiles de los candidatos. Este espacio de negociación permite facilitar el empleo de trabajadores que de otro modo serían probablemente excluidos, ya sea por sexo, calificaciones, o algún otro atributo. Aparentemente, la edad sería el aspecto más difícil de la negociación del perfil durante la preselección.

Según testimonios de entrevistados, responsables de empresas de trabajo temporario, se estima que más del 30 % de los empleados, que comienzan trabajando a través de la agencia de trabajo eventual, terminan siendo contratados en forma permanente por las empresas usuarias.

De esta manera, se puede afirmar que cumplen un papel fundamental en cuanto a la generación de empleo permanente, ya que está siempre presente la posibilidad de inclusión de su propio personal en las empresas usuarias, pasando del status de “permanente discontinuo” rotando por diferentes empresas, a “permanente” en una sola empresa.

Un aspecto a destacar es que constituye una vía de ingreso de jóvenes en busca de su primer empleo, como se señaló anteriormente. La rotación por diversas empresas, más la capacitación que la mayoría de las ETT brindan a sus trabajadores, incrementan su experiencia y aumentan sus condiciones de “empleabilidad”.

Los testimonios de algunos protagonistas coinciden en esta perspectiva del mercado laboral:

“Cambiaron las reglas de juego, porque el mundo cambió: el empleo de por vida hoy es una quimera, hoy se habla de trabajo y no de empleo. Las contrataciones de personal se hacen en función de una demanda específica y por tiempo determinado” (...) Las

empresas de trabajo temporario son creadoras de empleo. Son uno de los instrumentos que el Gobierno puede utilizar en la lucha contra el desempleo”⁵

Un sector de las empresas “usuarias”, representadas por la UIA, comparten de alguna manera esta última visión: *“En la última década, el único modo estable de contratación que ha generado un puente entre el empleo y el desempleo, y una adecuación a las necesidades de las compañías, ha sido el mercado de las empresas de servicios temporarios, en la medida en que los sistemas jurídicos han ido ajustando los requisitos para que las ETT funcionen”. (...)* *“El sistema de las ETT establece un puente entre la desocupación y la ocupación, y mejora la capacitación del desempleado para su inserción laboral”⁶*

En un contexto de desocupación alarmante, y considerando que el trabajo temporario es el único sector del mercado laboral que creció en los últimos años, es necesario observar esta fuente de generación de empleo. El reciente escenario posterior a la crisis manifiesta una recuperación de la actividad económica de pequeñas y medianas empresas que realizan sustitución de importaciones, o encaran nuevos proyectos de negocios vinculados con la exportación, que se expresa en crecientes demandas de personal de determinados perfiles laborales. Algunos perfiles vinculados con determinados oficios: fresadores, torneros, alisadores, inyectoros plásticos, lo mismo que operarios textiles, son requeridos nuevamente y encuentran escasez de oferta ya que muchos trabajadores habían salido del mercado y no volvieron a ingresar a él.

El resurgimiento de estas demandas puede inducir a la formación y capacitación de jóvenes en actividades que no tenían expectativa de inserción laboral, y de antiguos trabajadores que vuelven a ser requeridos por su experiencia y competencias, abriendo la posibilidad de excluir la edad como un requerimiento limitante al ingreso al mercado de trabajo. Esta perspectiva se abre no solamente en Capital y Gran Buenos Aires, sino en el interior del país, donde las empresas de trabajo temporario tienen filiales y ocupan también gran cantidad de trabajadores.

5 Horacio de Martini. Presidente de FAETT. (Congreso FAETT mayo 2001)

6 Dr. Julián de Diego, asesor de la UIA. (Congreso FAETT mayo 2001)

Bibliografía

- BESSY Chr., EYMARD-DUVERNAY F., *Les intermediaries du marché du travail*, Cahiers de CEE n°36, PUF, 1997.
- BESSY, Ch., EYMARD- DUVERNAY, F., MARCHAL, E. et LARQUIER, G. de, “Les institutions du recrutement”, *La Lettre du CEE*, N°60, décembre 1999.
- CAIRE, G. et KARTCHEVSKY, A., *Les agences privées de placement et le marché du travail*, L’Harmattan, París, 2000.
- DEPINOIS, Marc, “Le travail temporaire et la gestion de l’emploi”, *Personnel*, N°331, Mars-Avril 1992, pp.20-22.
- ETALA, C. A. Y FELDMAN, S., “El trabajo a través de agencias de servicios eventuales”, en Galin y Novick compiladores, *La precarizacion del empleo en Argentina*, CEAL/CIAT/CLACSO, Buenos Aires, 1990.
- EYMARD- DUVERNAY, F., *Façons de recruter*, Éditions Métailié, París, 1996.
- GRANOVETTER, Mark S., *Getting a job*, Harvard University Press, 1974.
- JOUVE, D. et MASSONI, D., *Le recrutement*, “Collection Que sais-je?”, PUF, París, 1996.
- MARSHALL, ADRIANA: “Contrataciones flexibles o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial”, en Galin y Novick compiladores, *La precarizacion del empleo en la Argentina*, CEAL/CIAT/CLACSO, Buenos Aires, 1990.
- MEYER, Jean L., “Intermédiaires de l’emploi et marché du travail”, *Sociologie du Travail - Revue N° 3*, 1998, pp.345-364.
- NEFFA, J. C. (Comp.), *Desempleo en la Argentina en los años 1990*, Ed. CIEC, Trabajo y Sociedad, PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 1999.
- OIT, International Labour Conference 81st Session, Informe VI "Papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento de los mercados de trabajo", Ginebra, 1994.