

LE TRAVAIL ATYPIQUE EN ITALIE VERS LA FIN DES ANNÉES 90

L'Institut National des Statistiques (ISTAT) dans

son rapport annuel sur la situation du pays, a attribué une grande importance au travail " atypique ", dont il a souligné le caractère fortement dynamique au cours des années quatre-vingts-dix.

Dans la période entre octobre 1992 et janvier 2000, le travail atypique est passé de 10,6% à 15,2% du travail salarié total, avec une croissance de 45,2%, tandis qu'au niveau global la croissance de l'emploi est seulement 0,7%, que le travail salarié en général n'a augmenté que de 1,5%, et que le travail autonome a eu une diminution de 1,3%.

Selon l'ISTAT, la diffusion du travail salarié atypique s'est sûrement vérifiée aux dépens du travail typique, du moins jusqu'à 1997. De fait, dans les deux dernières années, la tendance à remplacer des contrats typiques par des contrats atypiques, s'est avérée moins importante.

L'ISTAT suggère de distinguer trois phases, sur la base des tendances de l'emploi total. " Une première phase de récession, allant d'octobre 1992 jusqu'au printemps 1995, lorsque l'emploi atteint son point minimal avec une réduction de 7,2%. Une phase intermédiaire de croissance modérée jusqu'en octobre 1997 ; une phase finale de croissance élevée, qui va de la fin de 1997 jusqu'au premier trimestre de cette année ". Entre avril 1995 et octobre 1997 l'emploi total augmente de 1,3% tandis qu'entre octobre 1997 et janvier 2000 son augmentation est de 2,8% (Tableau 1).

Dans la croissance de l'emploi au cours de ces deux phases, les travaux atypiques ont joué un rôle fondamental. Lorsqu'on analyse les données, on voit que le travail atypique a enregistré une augmentation de +1,2% dans la période entre avril 1995 et octobre 1997, et de +2,3% entre octobre 1997 et janvier 2000. Dans la première phase, il représentait 97% de l'augmentation totale de l'emploi, dans la seconde plus de 82%.

Entre 1998 et 1999 l'augmentation de l'emploi est concentrée surtout dans le secteur des services, là où il y a une présence élevée des contrats atypiques. Dans l'industrie, la situation est restée plus ou moins stable (-0,4%), tandis qu'il y a eu une diminution élevée de l'emploi dans l'agriculture (-5,5%).

Pour avoir un cadre plus exhaustif de l'univers des travaux atypiques, il faut donc faire référence aussi à d'autres sources, notamment les sources administratives. Le Ministère du Travail fournit des données sur les contrats de formation et travail ou CFL (cfr. plus avant §2), d'apprentissage (cfr. §3), les travaux socialement utiles ou LSU (cfr. §7), les Plans d'insertion professionnelle ou PIP (cfr. §6), les Bourses de travail (cfr. §6). Dans les archives de l'INPS on peut trouver des informations sur les travailleurs " para-subordonnés ", c'est-à-dire inscrits dans le renommé fond de 10-13%. Enfin, la Confinterim fournit des données sur le travail intérimaire (cfr. §4).

Si l'on compare les données de 1998 avec celles de 1999, on remarque que, en ce qui concerne son importance au niveau de l'emploi, le travail atypique est en croissance, dans toutes ses formes, sauf les Contrats de formation travail (CFL) et les Plans d'insertion professionnelle (PIP). Cette croissance est à attribuer surtout aux femmes, même si, dans la valeur absolue, les hommes représentent la partie la plus grande des travailleurs atypiques (exception faite pour le travail à temps partiel).

Parmi toutes les formes de travail atypique, celle qui a un poids plus grande au niveau de l'emploi est celle du travail " coordonné et continuatif " ou Co.co.co. (cfr. §5). Plus en particulier, le poids des

travailleurs
dits " para-
subordonnés "

au niveau de l'emploi, de 7,8% en 1998 est passé à 8,6% en 1999 ; les hommes sont augmentés de 0,6% tandis que les femmes de 1,2% (en 1999 elles ont atteint un pourcentage sur l'occupation féminine de 10,5%).

Le poids du temps déterminé et du temps partiel est aussi augmenté par rapport à l'année précédente : pour le premier, on est passé de 6,4% à 6,8%, pour le second, de 7,3% à 7,9%. Dans ces cas aussi l'augmentation est due surtout à la composante féminine de l'emploi. Il faut souligner que le pourcentage des femmes à temps partiel par rapport au total des femmes employées, est 15,6% (contre un très réduit 13,5% des hommes). Les personnes qui ont un contrat à la fois à temps déterminé et à temps partiel



sont 19,8% des hommes et 21,4% des femmes.

La diminution des contrats de formation et travail est à mettre en relation avec l'incertitude de cet instrument par rapport au futur, suite au rejet de Bruxelles qui a déclaré irrégulier ce type de contrat en l'accusant d'être simplement une aide de la part de l'État et donc un obstacle à la concurrence.

Par contre, les contrats d'apprentissage ont augmenté (de 1,7% à 2,1%), tandis que les travaux socialement utiles (LSU) sont restés stables.

Par ailleurs, il faut remarquer que, parmi les diverses formes du travail atypique, dans la période considérée, le travail intérimaire a triplé, en passant de 0,3% à 1,1%. Il faut souligner que le travail intérimaire, de même que les contrats d'apprentissage, continue à être diffusé surtout au Nord - où il se rapproche, en termes d'incidence sur l'emploi, au CFL (les valeurs sont respectivement 1,3% et 1,8%) ; par contre, dans le Centre et dans le Sud les travailleurs concernés par ce type de contrat demeurent très peu nombreux.

Voyons maintenant les différences au niveau de la repartition territoriale. Le travail atypique est en train de conquérir des portions grandissantes d'emploi au Sud ; cela concerne notamment les femmes méridionales, surtout les jeunes femmes. Mais si l'on prend les valeurs absolues, la plus grande partie des travaux atypiques continue à se concentrer au Nord et au Centre, c'est-à-dire là où il y a plus de travail. Par exemple, si au niveau régional le haut grand pourcentage de travail para-subordonné par rapport à l'emploi total est celui de la région Lombardie, avec une valeur de

10,5%, parmi les femmes siciliennes cette valeur atteint 13,8% (avec donc presque 5 points de différence par rapport à la valeur nationale).

Il faut aussi noter que l'incidence du travail à temps déterminé dans l'Italie du Nord est 5,3%, et dans l'Italie du Sud et dans les îles, il est de 11,9%. Encore une fois il faut souligner le poids important des femmes travaillant à temps déterminé qui dans les îles représentent 14,6% des femmes employées. Le poids des LSU/LPU est aussi remarquable dans les îles. Cela suffit de penser qu'en Sicile les femmes travaillant avec ce type de contrat représentent 5,1% de l'emploi féminin.

LE GLOSSAIRE DE LA PRÉCARITÉ

1. Travail à temps déterminé (*Lavoro a tempo determinato*)

Contrat de travail qui prévoit dès le début la fin de la prestation. Dans la période de validité du contrat, le travailleur est formellement titulaire de tous les droits et de toutes les prestations prévues pour le travailleur embauché à temps indéterminé et il garde pendant un an le droit d'être appelé à travailler à nouveau pour la même entreprise lorsque cette dernière fait recours à des nouvelles embauches pour la même qualification.

Dans le passé, la possibilité de recourir à ce type de contrat était limitée à peu de cas spécifiques et le critère de la durée était rigide : c'est-à-dire que le renouvellement du contrat n'était possible que pour une fois et la prolongation éventuelle du travail, même pour une seule journée au-delà du terme fixé, impliquait de façon automatique la transformation du contrat en rapport de travail à temps indéterminé.

A l'heure actuelle, la réglementation a élargi remarquablement la marge d'application de ce contrat et elle a enlevé au terme fixé de l'interruption du travail son caractère contraignant. Par exemple, la prestation qui continue au-delà de la durée fixée ne se résout plus en transformation du contrat en contrat à temps indéterminé, mais elle comporte uniquement une augmentation de la rétribution.

L'ISTAT estime les travailleurs à temps déterminé en Italie en 1999 à 1.410.000 unités, ce qui veut dire environ 7% du total de l'emploi et 9,5% des travailleurs salariés. Les contrats à temps déterminé couvrent plus de 50% de l'ensemble des insertions au travail.

2. Contrat de formation et de travail (*Contratto di formazione e lavoro - CFL*)

Contrat de travail dont la durée est de 18 ou 24 mois, qui est établi avec des personnes d'âge inférieur à 32 ans, après présentation et approbation d'un projet. Formellement ce contrat a pour objectif de fournir au travailleur, soit par une formation théorique soit par l'insertion dans l'activité productive et de travail au sens strict, une professionnalité qui se manifeste par le passage d'une qualification initiale à une qualification finale supérieure, les deux étant indiquées explicitement par le contrat. La différence de base entre ce contrat et le rapport d'apprentissage (cfr. §3) réside dans le fait qu'avec le CFL il est possible d'embaucher aussi des personnes avec un niveau d'instruction élevé (diplôme d'école secondaire ou maîtrise). De fait, la formation théorique - lorsqu'elle est vraiment réalisée - se résout dans un accomplissement formel ; cette typologie devient dans sa substance une sorte de période d'essai à la durée hors-norme, pendant laquelle l'entreprise est exonérée du versement des cotisations sociales et le travailleur "vit dans l'espoir" d'une transformation du contrat de travail en travail à temps indéterminé au terme du CFL.

3. Apprentissage (*Apprendistato*)

Contrat de travail atypique "historique", caractérisé par la conjonction entre formation et travail, ayant pour objectif de fournir une qualification professionnelle à des jeunes dépourvus d'un degré important d'instruction. La durée du rapport d'apprentissage

est fixée par les Contrats Collectifs Nationaux de Travail (*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro - CCNL*), pouvant atteindre 5 ans. L'âge maximal pour instaurer un rapport d'apprentissage, a été progressivement augmenté dans le temps, en arrivant à l'heure actuelle à l'âge de 24 ans pour les zones qui rentrent dans l'Objectif 2 du Fond Social Européen. La situation de l'apprenti se caractérise par une réduction de la rétribution dont l'importance est prévue elle aussi par les CCNL et, dans les faits, par l'exonération pour l'employeur du versement de son quota de cotisations sociales.

Après les années cinquante et le début des années soixante (c'est-à-dire la première décennie d'application de la loi sur l'apprentissage), la partie "formative" du rapport a de fait disparu, en

	2000	1996
TOTALE OCCUPATI	20.617	20.125
TOTALE DISOCCUPATI	6.768	5.669
LAVORATORI		
Indipendenti	5.770	5.853
Part time	1.642	1.304
Tempo determinato	1.403	1.044
OCCUPATI PER SETTORE		
Agricoltura	1.084	1.277
Industria	5.088	5.125
Costruzioni	1.573	1.568
Commercio	3.353	3.245
OCCUPAZIONE		
Nord-ovest	6.164	6.036
Tasso di occupazione (%)	59,9	57,2
Nord-est	4.504	4.354
Tasso di occupazione (%)	63	59,8
Centro	4.162	4.047
Tasso di occupazione (%)	55,8	53,2
Sud-Isole	5.787	5.688
Tasso di occupazione (%)	41,7	40,4
DISOCCUPAZIONE		
Nord-ovest	960	752
Tasso di disoccupazione (%)	5,8	7,2
Nord-est	617	548
Tasso di disoccupazione (%)	6,8	5,4
Centro	1.268	1.016
Tasso di disoccupazione (%)	9,1	9,9
Sud-Isole	3.923	3.353
Tasso di disoccupazione (%)	22,1	20,8
Flusso avviamenti totali	404	309

transformant ce contrat atypique en une forme de contrat à temps déterminé, à la durée plus ou moins prolongée, qui est surtout avantageux pour l'employeur.

4. Travail intérimaire ou " en location " (*Lavoro interinale - in affitto*)

Il a été introduit avec le soi-disant " Pacchetto Treu ", loi de 1996 qui, pour la première fois, a rendu légal le prêt de main d'œuvre. Au plan pratique, l'entreprise qui a besoin de travailleurs s'adresse à des agences spécialisées autorisées au niveau national, qui lui envoient la quantité demandée de travailleurs ayant les qualifications demandées. Ces travailleurs peuvent ou non dépendre de ces agences. La prestation de travail peut durer une période allant de quelques jours jusqu'à plusieurs mois et elle peut être prolongée indéfiniment ; même si ce service est effectué sous dépen-

dance directe des gérants de l'entreprise et, de façon indirecte, aux dépendants de l'entreprise, il n'implique nullement l'instauration et la reconnaissance d'aucun contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice.

La loi renvoie aux CCNL la désignation des cas où le recours au travail intérimaire est permis ainsi que des qualifications pour lesquelles ce recours est accepté (en excluant les qualifications de bas profil professionnel). Mais les accords qui ont été jusqu'ici déjà signés dans la pratique excluent uniquement ces qualifications qui existent formellement dans les textes des contrats mais qui de fait sont inexistantes dans les entreprises ; c'est-à-dire que même les qualifications d'entrée de plus bas niveau utilisées par les entreprises, finissent par être acceptées.

En ce qui concerne la définition de la casuistique permettant le recours au travail intérimaire, il y a la tendance à comprendre dans les motivations aussi les dits "pics productifs" qui, dans le système productif actuel de flux tendu poussé, ne sont rien d'autre que le terrain d'affrontement dans le cadre de la concurrence sur le marché jouée au niveau de la flexibilité de travail.

5. Collaborations coordonnées et continuatives (prestation de service) (*Collaborazioni coordinate e continuative - Co.co.co.*)

Dans les dernières années, l'orientation de la jurisprudence fait dépendre l'établissement du contrat de travail d'un compromis direct entre les deux parties et non plus d'une série de paramètres et indicateurs liée à des règles (respect de l'horaire de travail, insertion dans l'organisation productive et d'entreprise, contrainte de subordination hiérarchique). Suite à ces changements, l'application de ce type de rapport de travail atypique s'est élargie. C'est un rapport de travail qui, d'une part, confie entièrement les obligations du contrat de travail (c'est-à-dire la prestation de travail) aux charges de celui qui prête son œuvre et, d'autre part, exempte celui qui reçoit la prestation (c'est-à-dire l'employeur) de toutes les obligations relatives imposées par la législation sociale. Le travailleur a le devoir de fournir sa prestation selon les horaires, les lieux et les termes fixés, tandis que l'employeur a uniquement l'obligation de payer cette prestation et d'émettre un reçu pour les fins fiscales.

Le "collaborateur coordonné et continuatif" (le prestataire de service), en tant que travailleur autonome, n'a pas droit aux cotisations retraite, aux congés payés, au treizième mois, aux indemnités de maladie, etc. et, bien évidemment, n'a pas le droit de garder son "contrat" au terme de son échéance.

6. Bourses de Travail et Plans d'insertion professionnelle (*Borse Lavoro e Piani di inserimento professionale*)

Ces deux cas ne rentrent pas dans la typologie des contrats de travail : les "jeunes" de moins de 32 ans employés étaient, sont et demeurent chômeurs. Suite à une demande sujette à acceptation de la part de l'entreprise (qui ne doit pas avoir effectué dans la dernière année des licenciements pour réduction du personnel et qui doit employer de façon stable plus que trois salariés), l'ANPE envoie la quantité requise de chômeurs ; ceux-ci sont employés (ou mieux, ils devraient l'être)

pour 20 heures hebdomadaires dans l'activité de travail normale de l'entreprise. L'entreprise ne paye pas de charge pour ces travailleurs. Ils reçoivent une allocation/subside de l'INPS (*Istituto Nazionale Previdenza Sociale* - Caisse Maladie et Retraite) respectivement de £.800.000 et £.640.000 ; bien évidemment, cela n'implique aucune reconnaissance de l'activité effectuée aux fins des cotisations retraite. La durée des Bourses de Travail et des Plans d'insertion professionnelle varie entre 10 et 12 mois. Au terme de la bourse de travail ou du plan d'insertion professionnelle, l'entreprise garde la possibilité d'établir avec le jeune n'importe quel type de rapport de travail, y compris un CFL (cfr. §2) de la durée de 24 mois.

7. Travailleurs Socialement Utiles (*Lavoratori Socialmente Utili -LSU*)

Ils sont nés comme "amortisseur social" pour les travailleurs expulsés du système productif par l'institution de la mobilité (travailleurs exclus du cycle productif qui restent "à disposition", mais qui finissent par la suite en CIG - Caisse Intégration), mais la typologie a été rapidement élargie jusqu'à comprendre la catégorie des chômeurs aussi de longue durée, c'est-à-dire avec plus de 24 mois d'inscription à l'ANPE.

Les projets pour LSU sont présentés par des administrations publiques (Ministères, Mairies, Provinces, etc.) ; avec un subside mensuel de £. 850.000 donné par l'INPS de la part du Fond pour l'Emploi, ils devraient employer les chômeurs pour 20 heures hebdomadaires dans la fourniture des services complémentaires et additionnels prévus par le projet présenté par l'administration. Dans la réalité, ces précaires sont dans la presque totalité des cas utilisés pour couvrir les carences d'effectifs des mêmes administrations - par exemple, comme personnel auxiliaire dans les écoles ou comme personnel pour les services des cimetières, voire, dans les municipalités les plus petites, pour le fonctionnement même des bureaux de la mairie. Bien que la loi interdise explicitement l'emploi de ces précaires dans des activités et services de remplacement de ceux qui sont déjà fournis, directement ou indirectement, par l'administration (et cela surtout afin d'éviter l'évident dérangement du marché du travail dans le secteur), de fait les LSU sont employés en tant que véritable instrument de précarisation de l'emploi public lui-même ; en outre, les sociétés prévues, même si dans les faits elles seraient réalisables uniquement avec la couverture financière de l'administration les promouvant, se caractérisent par la chute des garanties par rapport aux travailleurs qui sont appelés à fournir les mêmes services que les employés du public.

8. Tertiarisations (*Terziarizzazioni*)

Ce cas consiste dans la cession de la part d'une grande société

	Valori assoluti			Incidenza sull'occupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo determinato	737.000	673.000	1.410.000	5,6	8,9	6,8
Part-time	460.000	1.176.000	1.636.000	3,5	15,6	7,9
Parasubordinato	987.128	794.469	1.781.597	7,5	10,5	8,6
Contratti di formazione lavoro	243.261	129.022	372.283	1,8	1,7	1,8
Contratti di apprendistato	263.363	174.394	437.757	2	2,3	2,1
LSU/LPU	77.011	67.128	144.139	0,6	0,9	0,7
Interinale	112.207	75.756	239.230	0,8	1	1,1
PIP	5.057	7.942	12.999	0,03	0,1	0,06
Totale Occupati	13.158.000	7.533.000	20.692.000			

de certaines filières de l'entreprise, mais aussi de certains de ses secteurs particuliers ou d'activités spécifiques, à d'autres sociétés. Un exemple en est le cas de la FIAT de Piedimonte S. Germano, où désormais bien 2000 travailleurs parmi les 7000 employés dans l'établissement, ne sont plus des salariés de FIAT.

La philosophie de la tertiarisation est la spécialisation. La société principale se décharge des problèmes et des risques liés à une série déterminée d'activités intrinsèquement liées à la poursuite de son objectif productif, en les transformant d'activités problématiques qu'elles étaient, en sous-traitance sous la forme de services " clefs en main " dont les charges par rapport à la fourniture, ses délais et ses termes, sont entièrement remises à la responsabilité du sous-traitant. Ce dernier, d'habitude, n'a pas une épaisseur au niveau économique et d'entreprise telle à lui permettre de négocier en condition paritaire avec la société qui donne en sous-traitance.

Les travailleurs dans le cas de tertiarisation perdent de fait l'entreprise réelle pour laquelle ils produisent, ils ne négocient plus avec celui (ceux) qui tire son profit de leur travail, mais avec un intermédiaire qui a des marges de manœuvre très réduites.

9. Externalisations (*Esternalizzazioni*)

Le cas est semblable à la tertiarisation et son mécanisme est analogue ; il consiste à transférer à l'extérieur de l'établissement des opérations du travail auparavant effectuées par ses propres salariés. Dans ce cas aussi, l'entreprise qui transfère se décharge des problèmes et des risques liés à certaines opérations de travail, en les attribuant à la responsabilité de l'entreprise qui les prend en sous-traitance. Les travailleurs de cette dernière devront répondre en termes de conditions de travail aux exigences de compétitivité établies par l'entreprise qui transfère ; cette

dernière, comme ceci est le cas de la FIAT dans la Province de Frosinone, souvent fonctionne de fait dans une espèce de régime de monopole pour une myriade de petites, moyennes et grandes entreprises du territoire.



10. Coopératives de manutention (*Cooperative di facchinaggio*)

Dans beaucoup d'entreprises les travaux de déplacement, manutention des chargements et déchargements et les activités liées, mais souvent (et cela contre la loi !) aussi bien le normal travail de manœuvre lié à l'activité productive, plutôt qu'être attribués à son propre personnel salarié employé, sont confiés au personnel mis à disposition par les dites coopératives de manutention.

Ces coopératives, qui de fait sont telles uniquement du point de vue formel, profitent d'un régime particulier prévu par une loi de la fin des années cinquante, concernant les dits " métiers ambulants ", qui définissait les " libres porteurs " et les caravanes de porteurs comme forme particulière de travail autonome. Cette loi prévoit un " tarif " pour le libre porteur qui est entrepreneur de soi-même et un salaire conventionnel (il s'agit actuellement de £40.000 par jour) sur la base duquel verser les cotisations sociales.

Sur la base de ce particulier régime juridique, qui d'habitude est expressément adopté, les soi-disant associés des coopératives n'ont aucune garantie de conservation du travail, ils sont payés uniquement sur le nombre des journées de travail effectif, ils n'ont pas de congés payés, de treizième mois, de prime de licenciement, et l'indemnisation de maladie ou d'accident de travail qu'ils reçoivent n'est pas proportionnelle au salaire réellement perçu mais au salaire conventionnel sur lequel sont versées les cotisations.

11. Coopératives de production et de services (*Cooperative di produzione e servizi*)

Très rarement le système de la coopération respecte les principes mutualistes qui sont à son origine. Souvent, trop souvent, la gestion effective des coopératives n'est pas dans les mains des associés, mais dans celles de figures qui ont trouvé dans la formule de la coopération un instrument efficace pour poursuivre ses propres intérêts.

Les travailleurs associés des coopératives ne jouissent pas de la même protection que les autres travailleurs salariés : ils n'ont pas de garantie ni par rapport au salaire ni par rapport à toutes les autres clauses du contrat qui peuvent ne pas être respectées et cela de façon " consensuelle ".

Une tendance s'affirme, surtout dans la gestion des services publics : celle qui, au nom de l'efficacité économique, pousse justement à transférer ces services à ce type de coopératives, se fonde essentiellement sur une chute verticale de toute garantie pour les travailleurs. Cela va bien au-delà du lieu commun d'une prétention de plus grande efficacité du privé : si sous-traiter un service coûte moins cher que le fournir par ses propres salariés, cela dépend soit d'une réduction du service lui-même soit d'un coût plus bas de la force de travail.

12. Le " troisième secteur " (*Terzo settore*)

Dans l'archipel varié du volontariat et des organisations non gouvernementales depuis longtemps s'est ouvert un débat autour de la question suivante : qui, au-delà de l'activité bénévole, effectue une véritable prestation de travail ? Il est de fait connu que dans ce cas la limite ambiguë entre " travail " et " prestation bénévole ", provoque des évidents phénomènes d'exploitation qui souvent ressemblent à ce qui a été défini comme un " travail servile " tout court.

Si sur le plan politique, éthique et social, ce débat est loin d'être démêlé, sans doute cette spécificité répercute ses effets sur l'ensemble de l'organisation du travail et de sa protection ; cela est d'autant plus vrai lorsque le secteur tertiaire se propose et est appelé à assumer des tâches de remplacement dans le service public, c'est-à-dire lorsqu'il prétend effectuer et il effectue un travail d'intérêt collectif qui prend la place d'un manque de l'intervention publique ou d'un déficit de cette dernière.

13. Le Temps Partiel (*Part-time*)

Il s'agit du contrat moins atypique au sein de l'ensemble des formes de travail atypique, du moins lorsqu'il est associé à un contrat à temps indéterminé. Les travailleurs à temps partiel, selon les données de l'ISTAT, sont 1.636.000, dont la majorité est représentée par les femmes (71,9%). Le temps partiel a son importance maximale au sein du travail salarié dans les classes d'âge des plus jeunes (15 à 24 ans) et des plus âgés (65 ans et plus).

Il faut mettre l'accent sur le fait que le temps partiel, de même que le travail à temps déterminé, est diffusé de façon prioritaire parmi les gens avec un bas niveau de scolarisation (11,7% des salariés avec niveau école primaire et 8,2% des salariés avec niveau collègue), ainsi que parmi les gens dont les professions sont peu qualifiées (19,3% du personnel sans qualification et 15,5% des professions concernant la vente et les services aux familles). Le secteur qui enregistre le nombre le plus élevé de travailleurs à temps partiel est l'agriculture (16,3%), suivi par le commerce (14%) et par les services de marché (12,2%).