



Empleo a tiempo parcial y su relación con las condiciones de trabajo, empleo y salud

En la Unión Europea el empleo a tiempo parcial (ETP) ha aumentado en las dos últimas décadas. Para explicar las condiciones de empleo y de trabajo asociadas al ETP y su potencial impacto sobre la salud hay que distinguir entre un nivel macro estructural que incide en las condiciones de empleo y un nivel micro que incide sobre las condiciones de trabajo. El ETP es un fenómeno mucho más frecuente entre las mujeres, aunque la crisis ha provocado un aumento notable del ETP entre los hombres. Además, el mayor crecimiento se ha registrado en el ETP involuntario debido a la escasez de oferta de trabajo a tiempo completo.

Esther Sánchez-Ledesma, Imma Cortés, Lucía Artázcoz, de la Agencia de Salud Pública de Barcelona.



FICHA TÉCNICA

Autores: Sánchez-Ledesma, Esther, Cortés, Inma y Artácoz, Lucía.

Título: Empleo a tiempo parcial y su relación con las condiciones de trabajo, empleo y salud.

Fuente: Capital Humano, nº 323. Septiembre, 2017.

Resumen: El empleo a tiempo parcial en la Europa de los 27 estados miembros (EU-27) es un fenómeno en aumento. Su relación con las condiciones de empleo y de trabajo, así como con el estado de salud, depende considerablemente de las diferentes tipologías de estados del bienestar, del género, de su medición y de su carácter voluntario o no. En los estados de bienestar donde el empleo a tiempo parcial se promueve como una medida de flexibilidad donde el trabajador tiene la capacidad de elegir y mantener el control sobre sus condiciones de trabajo, fundamentalmente utilizada por las mujeres para conciliar vida laboral y familiar, no se observan resultados negativos en salud. En cambio, los ETC involuntarios, se relacionan con precariedad y resultados adversos en salud, sobre todo en salud mental, en ambos sexos.

Descriptor: Empleo a tiempo parcial / Condiciones de trabajo / Bienestar / Salud

en Reino Unido, Alemania, Suecia, Dinamarca y Austria, donde representa alrededor de una cuarta parte (del 25 por ciento al 27 por ciento) de la población ocupada con porcentajes que oscilan entre el 45 por ciento y el 55 por ciento en las mujeres. Sin embargo, es infrecuente en países como Bulgaria (2,4 por ciento del empleo) y Eslovaquia (4,1 por ciento) (1).

Las razones para trabajar en ETP presentan marcadas diferencias de género, coherentes con la división sexual del trabajo. **Los hombres suelen trabajar a tiempo parcial principalmente para mejorar su formación mientras las mujeres lo hacen por obligaciones familiares** (4).

En los últimos años, y a raíz de la crisis económica, la proporción de personas que trabajan en ETP porque no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo también ha aumentado, pasando del 18,3 por ciento en 2003 al 26,7 por ciento en 2012 (del 26,8 por ciento al 36,1 por ciento de los hombres con ETP y de 16,1 por ciento a 24,3 por ciento de las mujeres con el mismo tipo de empleo) (1).

Por sectores, **la mayoría del ETP se concentra en educación, salud y servicios sociales, sectores todos ellos típicamente feminizados**. En conjunto, un promedio de más del 38 por ciento de los trabajadores de estos sectores se emplea en ETP (5). Por ocupaciones, el ETP está más presente en ocupaciones no cualificadas o semi-cualificadas relacionadas, principalmente, con trabajos de servicios (6).

La Convención sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define tra- >

En la Unión Europea de 27 estados miembros (EU-27) el empleo a tiempo parcial (ETP) ha aumentado en las dos últimas décadas pasando del 16,2 por ciento en 2001 al 20,5 por ciento en 2013 (1). Las razones de este incremento responden a dos tipos de estrategias: (1) La introducción por parte de las empresas de mayor flexibilidad laboral ante un contexto de rigidez y aumento de la competitividad y (2) la búsqueda, por parte de los trabajadores de una estrategia que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo esta estrategia utilizada fundamentalmente por las mujeres a raíz de su incorporación masiva en el mercado laboral (2).

La frecuencia del ETP en la EU-27 varía según el país, aunque es constante el mayor predominio femenino, con una proporción del 32,9 por ciento de las mujeres ocupadas en ETP frente al 9,9 por ciento de los hombres (1). En países como Holanda, llamado “**la única economía a tiempo parcial del mundo**” (3), el ETP es muy frecuente con poco más del 50 por ciento de la población ocupada trabajando en ETP, alcanzando cuotas del 77,2 por ciento en las mujeres. El ETP también es común

- bajador a tiempo parcial como una “persona empleada cuyo número de horas de trabajo normal es inferior a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”(7). Se trata de una definición jurídica común del trabajo a tiempo parcial que se refleja también en la cláusula 3.1 de la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial que establece que “se entenderá por trabajador a tiempo parcial al asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable”.

Por otra parte, la oficina europea de estadística (Eurostat) señala que la diferencia entre ETP y Empleo a Tiempo Completo (ETC) es la declarada por el propio trabajador, entendiéndose como ETP las jornadas de trabajo inferiores a 35 horas y ETC las jornadas de 35 o más horas de trabajo semanal (11). Éste es el criterio más comúnmente aceptado en la práctica.

CONTEXTO POLÍTICO Y SOCIOECONÓMICO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

En los países europeos, la diferente naturaleza de los ETP se relaciona con las políticas de mercado de trabajo (12) (concretamente, las políticas de flexibilidad laboral) y las políticas sociales de desarrollo del estado de bienestar (concretamente, las políticas familiares).



a. Políticas de flexibilidad laboral y ETP

El ETP se enmarca dentro de las políticas de flexibilidad en el empleo típicas de las economías occidentales europeas en las dos últimas décadas. El concepto de flexibilidad laboral puede abordarse desde dos perspectivas: la de la organización y la del propio trabajador (13,14).

Para la organización, la flexibilidad se relaciona con la necesidad variable del número de empleados o de horas trabajadas según la demanda del mercado. También se refiere a la evolución de las tareas y competencias de los propios empleados para aumentar la productividad. En Europa, la flexibilidad se ha presentado, frecuentemente, como respuesta política a las “rigideces del mercado laboral” siendo típicas algunas políticas de desregulación del empleo como la contratación y el despido fácil, la reestructuración de empresas o la reasignación de empleados de un puesto de trabajo a otro. Sin embargo, se ha señalado que estas políticas pueden constituir una amenaza a la seguridad y la calidad del empleo (15).

Desde el punto de vista del empleado, la flexibilidad puede ser vista como un deseo de modificación, no permanente, de las condiciones de trabajo para que coincidan con sus necesidades privadas (16). Normalmente, consiste en organizar el tiempo de trabajo para un mejor equilibrio entre éste y el dedicado a la vida familiar y personal. Algunos ejemplos de políticas de flexibilidad relacionados con la gestión del tiempo son: los permisos, el teletrabajo, las semanas comprimidas o la jornada a tiempo parcial, entre otras.

b. Estados del bienestar y políticas familiares

El ETP se ha utilizado, frecuentemente, como medida para la inserción laboral de las mujeres ya que les permite conciliar con su vida familiar (2). Dentro de las políticas familiares, además de las ayudas económicas a las familias se encuentran también la provisión de servicios. Diversos estudios(17,18) han puesto de manifiesto que la disponibilidad y coste de estos servicios afectan significativamente a las decisiones que se toman respecto a la división sexual de los roles dentro de la familia, situando a los hombres como principales sustentadores económicos del hogar y a las mujeres como responsables del trabajo doméstico y de cuidados familiares.

Korpi establece una tipología de países europeos en función de sus políticas familiares, según sus modelos de regímenes de bienestar (19).

Figura 1: Modelos y dimensiones de la política familiar

		Política de apoyo a la familia de dos sustentadores	
		Poco apoyo	Fuerte apoyo
Política de apoyo a la familia tradicional	Fuerte apoyo	Modelo de familia tradicional – Europa Continental	Modelo mixto de familia
	Poco apoyo	Modelo de orientación al mercado – Países de habla inglesa	Modelo de dos sustentadores – Países nórdicos

CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Para explicar las condiciones de empleo y de trabajo asociadas al ETP y su potencial impacto sobre la salud Muntaner(22), distingue entre un nivel macro estructural que incide en las condiciones de empleo y un nivel micro que incide sobre las condiciones de trabajo.

Condiciones de empleo del ETP

Las condiciones de empleo son aquellas circunstancias en las que

- (i) El modelo de apoyo a la familia con dos sustentadores económicos (*dual-earner*) (típico de los países nórdicos) caracterizado por un nivel intermedio de apoyo a la familia tradicional y un fuerte apoyo a las familias de dos sustentadores económicos y dos sustentadores del trabajo reproductivo. En estos países, el estado ejerce una provisión activa de servicios y ayudas familiares para el desarrollo del trabajo reproductivo.
- (ii) El modelo de apoyo a la familia tradicional (*característico de los países de la Europa Continental*), en el que existen altos niveles de apoyo a las familias tradicionales y un bajo apoyo para estimular la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- (iii) El modelo de política familiar orientada al mercado (*típico de los países anglosajones*) caracterizado por bajos niveles de apoyo tanto a las familias tradicionales como a las familias de dos sustentadores y donde el trabajo reproductivo es considerado como una responsabilidad privada y los servicios familiares como actividad propia del mercado.
- (iv) El modelo mixto de familias para los países postcomunistas caracterizado por altos niveles de apoyo tanto a las familias tradicionales como a las de dos sustentadores, con una alta participación de la mujer tanto en el trabajo remunerado como en el trabajo doméstico (20).
- (v) El modelo de los países del Sur de Europa caracterizados por: una división sexual clásica de los roles en el trabajo; una baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo; y un fuerte protagonismo del “familiarismo”, un modelo de solidaridad familiar encabezado por las mujeres y sus parientes cercanas como principales proveedoras del bienestar familiar debido a la escasez de servicios de cuidados y ayudas familiares estatales (21).

una persona realiza un trabajo u ocupación. Entre las personas asalariadas supone en general la existencia de un acuerdo o relación entre un empresario que contrata y un empleado que ofrece su fuerza de trabajo (23). Desde una perspectiva macro, las condiciones de empleo están determinadas por un contexto institucional amplio determinado por las instituciones sociales, las regulaciones laborales y las políticas de bienestar y protección vigentes en un país (22). Estas condiciones atañen tanto a los niveles de empleo y desempleo de un país como a las características propias de un empleo, diferenciando el empleo estable o fijo a tiempo completo, entendido como “empleo estándar” (23) del resto de “empleos no estándar” definidos así en contraposición al empleo estable a tiempo completo (9). El ETP es una de las tipologías de empleos definidos como no estándar y donde se constata mayores tasas de temporalidad (9). Una vez se ha accedido a un ETP, la transferencia a un ETC depende tanto de decisiones empresariales con legislación laboral de cada país.

En los centros de trabajo, las condiciones de trabajo determinan la exposición a riesgos en el lugar de trabajo y el modo cómo éste está organizado. Las condiciones de trabajo “materiales” incluyen el ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en el que se desarrolla el trabajo mientras que la organización del trabajo incluye el ambiente psicosocial, la gestión y el control del trabajo, las tareas que llevan a cabo los trabajadores y la tecnología utilizada. Las condiciones de trabajo incluyen, además, la jerarquía existente en el lugar de trabajo y las relaciones de poder, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la discriminación social y laboral (23).

>

- Desde esta perspectiva micro, existen dos modelos principales que analizan el papel del ambiente psicosocial del trabajo: **el modelo demanda-control y el modelo esfuerzo recompensa** (24,25). El primero, define dos dimensiones principales: las demandas de trabajo que incluyen el volumen, la presión del tiempo e interrupciones constantes y el control, que a su vez distingue la autonomía, la posibilidad de decisión sobre la organización de la unidad de trabajo y las oportunidades para demostrar las propias capacidades. El segundo sostiene que los trabajos en los que el esfuerzo en el trabajo no se recompensa adecuadamente (a través del salario, la estima o el control de estatus) provocan continuas experiencias de estrés.

Algunos estudios han observado peores condiciones de empleo y trabajo en los ETP respecto a los ETC (26,27). Los ETP suelen estar peor pagados (no sólo en términos absolutos sino también de precio por hora), sus trabajadores tienen perspectivas de promoción profesional limitadas, la cuantía de las pensiones de jubilación es menor y en muchos países como España están asociados a inestabilidad laboral y de pobreza económica (9, 28,29). Además, los ETP se caracterizan también por la realización de tareas más monótonas y por menores oportunidades de obtener formación continua. Asimismo, los trabajadores en ETP señalan tener una peor percepción en cuanto a su seguridad laboral y respecto a su carrera profesional y menor representación sindical en comparación con los ETC (30). Sin embargo, algunos estudios destacan menores exigencias psicológicas entre los trabajadores y trabajadoras con ETP (12).

Empleo a tiempo parcial voluntario o involuntario

La relación del ETP con las condiciones de empleo y de trabajo puede variar en función de su carácter voluntario. Mientras que el ETP voluntario responde a una necesidad del trabajador, el ETP involuntario lo hace a una necesidad de la empresa. Ambos reflejan dos perspectivas de las políticas de flexibilidad: en el primer caso, una organización “flexible” que promueve el ETP para dar respuesta a las necesidades de sus trabajadores; con el segundo, la organización utiliza el ETP para incrementar su competitividad en el mercado (31). Teniendo en consideración estos aspectos de la voluntariedad, la literatura distingue tres tipos de ETP (29).

El ETP voluntario

- *a) De larga duración.* Se trata del ETP más feminizado, presente en mujeres con cargas familiares y en ocupaciones muy feminizadas. Se trata del modelo típico de los países escandinavos, donde el ETP se presenta como una opción

más de conciliación. Este tipo de ETP se acerca de lo que se ha considerado como “empleo a tiempo parcial de calidad” (32). Su oferta estaría relacionada con la apuesta por un modelo de empresa socialmente responsable. Autores, como Gash (33), matizan que este tipo de ETP, en algunos países como los del Sur de Europa, no es voluntario pero es la única opción de compaginar vida laboral y familiar dada la poca disponibilidad de servicios estatales y ayudas familiares de atención a las personas.

- *b) De corta duración.* Se trata de un ETP más ligado al momento de entrada o de salida del mercado laboral. Hombres y mujeres participan en este ETP principalmente cuando son jóvenes para combinarlo con los estudios o en edades avanzadas como transición entre el empleo y la jubilación. Se trata de un ETP transitorio ligado a menudo a situaciones de precariedad donde las características familiares pesan menos que en otros tipos de ETP. Se encuentra presente en ocupaciones con alta frecuencia de contratación temporal y/o que sólo requieren estudios básicos y en sectores como el comercio o los servicios de atención a las personas (6,9).

El ETP involuntario

En este tipo de ETP dominan más las necesidades de la empresa que las personales, y se distribuye de manera igual entre ambos sexos. Normalmente es una solución flexible para la empresa pero una situación no deseada por los trabajadores, quienes querrían aumentar sus horas de trabajo. Este tipo de ETP presenta los rasgos propios de un mercado laboral secundario (34), muy ligado a circunstancias de temporalidad, precariedad y, por tanto, de pobreza económica (28). Está más presente en el sector terciario en especial en empleos administrativos, de ventas y servicios sociales y sanitarios (todos ellos sectores muy feminizados) y en profesiones de baja cualificación. Este tipo de ETP produce a menudo, entre estos trabajadores, situaciones de marginalización. En Suecia, por ejemplo, se llama a esta modalidad el “desempleo a tiempo parcial” o subempleo (32).

Este último tipo de ETP ha experimentado un gran aumento a raíz de la crisis económica iniciada en 2008 y, en especial, ha aumentado entre los hombres que se emplean en ETP debido a la escasez de oferta de ETC (35).

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y DESIGUALDADES DE GÉNERO

El ETP es un fenómeno mucho más frecuente entre las mujeres. Kjeldstad diferencia entre la perspectiva del

empleado y la de la organización para explicar estas diferencias por género (32).

Perspectiva del empleado/a: situación familiar y ETP

Muchos gobiernos han considerado el ETP como una medida positiva para insertar a las mujeres en el mercado laboral. No obstante, con frecuencia, esta medida tiene efectos negativos para las mujeres ya que parte de la reproducción de los roles tradicionales de género dentro de la familia.

La división sexual del trabajo es el concepto utilizado para explicar los diferentes roles dictados por la sociedad para cada sexo en relación al trabajo. Así, a los hombres se les asigna un papel protagonista en la esfera pública, donde se sitúa el trabajo remunerado, y a las mujeres en la esfera doméstica, donde se sitúa el trabajo doméstico y familiar no remunerado.

El ETP emerge para las mujeres como una de las estrategias más habituales para conciliar vida laboral y familiar, contribuyendo así a perpetuar los roles de género en el mercado laboral que generan desigualdades tales como percibir un menor salario a igual trabajo o tener una menor probabilidad de desarrollar su carrera profesional (36). Asimismo, las marginaliza dentro del mercado de trabajo ya que, por un lado las inserta en sectores feminizados (segregación horizontal) y, por otra, les dificulta ocupar puestos de decisión (segregación vertical), teniendo así menores oportunidades para defender sus intereses y opiniones. El rol de las mujeres como madres y cuidadoras es el principal factor que determina su elección por un ETP, asumiendo que sus opciones en el mercado de trabajo sean secundarias, en contraste con la posición de los hombres cuyo rol de padres y cuidadores únicamente es asumido en relación a la necesidad de incrementar sus horas de trabajo para aumentar los recursos económicos familiares (37,38).

Perspectiva de la organización: la demanda de trabajadores a tiempo parcial

Según Tidjens la demanda de trabajadores a tiempo parcial puede responder a tres tipos de motivaciones (39). En primer lugar, el ETP permite ajustarse mejor a una exigencia de trabajo cambiante según las demandas del mercado o como solución para servicios donde se requiere poder contactar con un trabajador que esté fácilmente disponible. En segundo lugar, el ETP permite contratar más barato y con mayor flexibilidad teniendo en cuenta, sobre todo, que los salarios y la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores en ETP son inferiores. Finalmente, en los sectores más feminizados, las empresas, siguiendo un modelo de responsabilidad social, buscan atraer y retener a las mujeres adaptándose a sus

ciclos vitales con la oferta de ETP. Se trata, principalmente, de trabajos que con frecuencia reproducen los roles de género, relacionados con la atención a personas, la educación, el ejercicio de cuidados y la limpieza. Una proporción de estas trabajadoras estarían en un ETP de manera temporal con la intención de volver más adelante a disponer de un ETC.

EFFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

A pesar de continuar siendo un fenómeno principalmente femenino, la crisis ha provocado un aumento notable del ETP entre los hombres, y en particular, del ETP involuntario debido a la escasez de oferta de ETC. Según datos de la Encuesta de población activa de la Unión Europea (EU LFS), durante el periodo 2002-2013, la proporción de ETP involuntario entre las mujeres en los países más afectados por la crisis se incrementó del 20,5 por ciento al 60,8 por ciento en España, del 32,2 por ciento al 58,6 por ciento en Italia, del 30,4 por ciento al 53,3 por ciento en Portugal y del 49,3 por ciento al 66,7 por ciento en Grecia. Y entre los hombres este aumento fue del 21,1 por ciento al 70,1 por ciento en España, del 50,0 por ciento al 76,7 por ciento en Italia, del 28,9 por ciento al 43,1 por ciento en Portugal y del 63,6 por ciento al 70,7 por ciento en Grecia (40) (todos los valores se refieren al trabajo con ETP involuntario respecto al total de ETP).

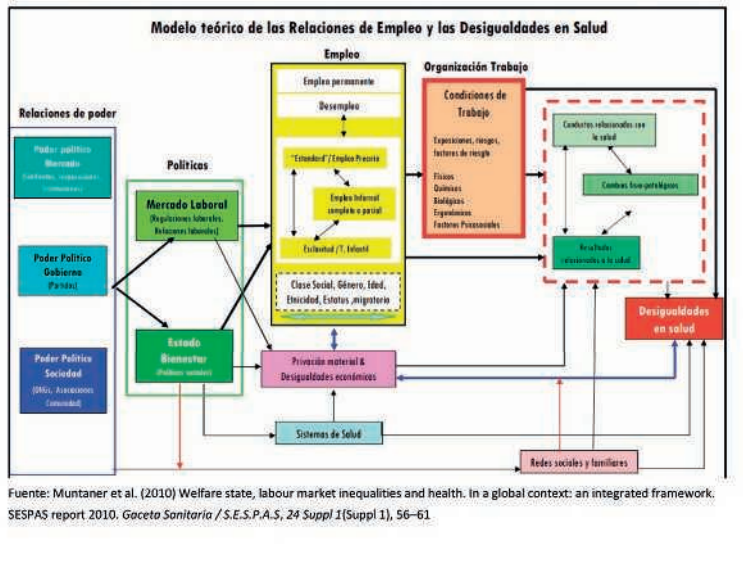
El ETP surgido a partir de la crisis también tiene una distribución diferente según el sexo. Para los hombres, el ETP ha representado una vía de reinserción laboral después de ser desplazados de sectores como la construcción o la industria, a los servicios del tercer sector y ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas (limpieza, atención a las personas, etc.) y de baja cualificación y remuneración. Para las mujeres, en cambio, ha habido un aumento del ETP en puestos de trabajo de alta cualificación (posiciones gerenciales de la administración o de empresas, profesionales de la salud, del comercio, etc.) que eran previamente empleos de jornada a tiempo completo pero que con la crisis, y como alternativa a la destrucción de empleo, los empleadores han reconvertido en ETP (35). Esta tendencia de desestandarización de las relaciones laborales se ha dado especialmente en países como Alemania e Italia (35).

RELACIÓN ENTRE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y SALUD

Los estudios sobre la relación entre el ETP y la salud son escasos y arrojan resultados contradictorios en parte >

REFERENCIAS

Figura 2: Modelo macroestructural de las relaciones de empleo y las desigualdades en salud



relacionados con la diferente naturaleza del ETP (41). Algunos estudios observan que el ETP tiende a presentar mejores resultados en salud que los ETC (42), lo que en parte podría explicarse por la menor exposición a riesgos laborales de este tipo de empleo al estar menos horas en el trabajo (29). Por otro lado, algunos resultados que asocian el ETP con un peor estado de salud mental en algunos grupos de trabajadores (4), podrían estar relacionados con la existencia de una posible causalidad inversa. Es decir, que trabajadores con un problema de salud que les incapacite trabajar en ETC elijan, como consecuencia, trabajar en ETP.

Una revisión sobre las condiciones del trabajo flexible y sus efectos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores señala que las medidas de flexibilidad que incrementan el control sobre las condiciones de trabajo y la capacidad de elección por parte del trabajador incrementan la posibilidad de tener un buen estado de salud(43). Asimismo, algunos estudios apuntan que los trabajadores que gozan de mayores oportunidades para conciliar vida laboral, familiar y personal presentan mayores niveles de satisfacción y bienestar personal (44). Por el contrario, Joyce también señala que **los cambios en las condiciones de trabajo introducidas desde los intereses de la organización, como es el caso del contrato temporal y del ETP involuntario, tienen efectos perjudiciales sobre la salud** (43). Concretamente, un estudio de su revisión sobre los ETP involuntarios (45), concluye que estos tienen efectos negativos sobre la salud mental de los trabajadores.

1. EUROSTAT. European Commission. Statistics Database [Internet]. [cited 2014 Nov 3]. Available from: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00159>
2. BUDELMEYER H, MOURRE G, WARD M. Why Europeans work part-time? A cross-country panel analysis. Emerald Group Publishing Limited; 2008.
3. MICHON P. Quality, preferences, reasons, satisfaction. Part Time employment in seven European Countries. Varsovia (Poland); 2007.
4. ARTAZCOZ L, CORTÈS I, ESCRIBÀ-AGÜIR V, BARTOLL X, BASART H, BORRELL C. Long working hours and health status among employees in Europe: between-country differences. *Scand J Work Environ Health*. 2013 Jul; 39(4):369–78.
5. BROUGHTON A, BILETTA I, KULLANDER M. Flexible forms of work: “very atypical” contractual arrangements. Dublin; 2010.
6. SANDOR E. Part-time work in Europe. European Company Survey 2009. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2011.
7. Report form for the part-time work convention, 1994 (No. 175). Organización Internacional del Trabajo; 1994.
8. EUROSTAT. European Commission . LFS series - Detailed annual survey results [Internet]. [cited 2014 Nov 3]. Available from: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lfsa_esms.htm
9. BARTOLL X, CORTÈS I, ARTAZCOZ L. Full- and part-time work: gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and psychosocial issues. *Scand J Work Environ Health*. 2014 Jul;40(4):370–9.
10. HÄNECKE K, GRZECH-SUKALO H, JAEGER C. Flexible working time systems--the process of design and implementation. *J Hum Ergol (Tokyo)*. 2001 Dec;30(1-2):47–52.
11. GRIMSHAW D, WARD KG, RUBERY J, BEYNON HUW. Organisations and the transformation of the internal labour market. *Work Employ Soc*. 2001;1(15):25–54.
12. CHUNG H, TIJDENS K. Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries. *Int J Hum Resour Manag*. 2013 Apr; 24(7):1418–34.
13. RICHMAN AL, CIVIAN JT, SHANNON LL, JEFFREY HILL E, BRENNAN RT. The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*. 2008. p. 183–97.