



<http://www.diva-portal.org>

This is the published version of a paper published in *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.

Citation for the original published paper (version of record):

Bergman, A., Gustafson, P. (2008)

Tjänsteresor, tillgänglighet och relationen mellan arbete och familjeliv.

Arbetsmarknad & Arbetsliv, 14(2): 11-28

Access to the published version may require subscription.

N.B. When citing this work, cite the original published paper.

Permanent link to this version:

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-3561>

Ann Bergman och Per Gustafson

Tjänsteresor, tillgänglighet och relationen mellan arbete och familjeliv

Att kombinera arbete och familjeliv tycks uppfattas som påfrestande och konfliktfyllt av alltfler människor. I denna artikel undersöks, med hjälp av enkät- och registerdata från tre arbetsorganisationer, vilka samband som finns mellan ett omfattande resande i tjänsten och tillgänglighet för arbetet respektive för familjen. Begreppet "tillgänglighet" framstår här som ett användbart analytiskt redskap för att beskriva och förstå hur kvinnor och män hanterar arbetslivets och familjelivets krav.

Denna artikel för samman två aktuella teman inom samhällsforskningen – dels den ibland konfliktfyllda relationen mellan arbetsliv och familjeliv (Guest 2002; Hogarth m fl 2000), dels de individuella och samhälleliga konsekvenserna av resande och andra former av mobilitet (Cresswell 2006; Sheller & Urry 2006). Den skärningspunkt mellan dessa två teman som vi kommer att undersöka är tjänsteresande och dess samband med andra former av tillgänglighet för arbetet respektive tillgänglighet för familjen.

Ann Bergman är lektor och fil dr i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet.

Ann.Bergman@kau.se

Per Gustafson är docent i sociologi vid Institutet för bostads- och urbanforskning vid Uppsala universitet.

Per.Gustafson@ibf.uu.se

I dagens arbetsliv är resor ett viktigt inslag. Många människor reser inte bara till och från sitt arbete, utan gör också resor i tjänsten – för att delta i möten, medverka i konferenser, besöka kunder, och så vidare. Längre tjänsteresor, i synnerhet om de innebär övernattningar på annan ort, kan ha betydande konsekvenser för resenärernas

arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse, liksom för deras familjerelationer. Tidigare forskning tyder också på att människor som reser mycket i tjänsten ofta har en påfrestande arbetssituation även i andra avseenden. Resvaneundersökningar

Artikeln är en svensk bearbetning av ett kapitel i en engelsk bok (Hislop 2008). Steve Fleetwood, Annika Härenstam och Jan Ch. Karlsson har bidragit med kloka kommentarer om tidigare versioner av texten. Per Gustafsons medverkan i artikeln har skett inom ramen för det FAS-finansierade projektet "Resande i arbetet".

har därutöver visat att resande i tjänsten är kraftigt segregerat utifrån kön och klass (Doyle & Nathan 2001; Gustafson 2006). Tjänsteresande framstår därför som en viktig faktor att undersöka med avseende på relationen mellan arbete och familjeliv.

Denna relation diskuteras ofta, i såväl internationell som svensk forskning, i termer av "work-life balance". Begreppet har emellertid varit föremål för kritik, och Bergman och Gardiner (2007) har därför föreslagit "tillgänglighet" som ett kompletterande analytiskt begrepp. Tillgänglighetsbegreppet är tänkt som ett analytiskt redskap för att undersöka hur människor är tillgängliga i tid och rum för sina (löne)arbeten respektive för sina familjer, och hur deras tillgänglighet formas av å ena sidan individuella motiv och val, å andra sidan av sociala strukturers begränsningar och möjligheter. Tidsliga och rumsliga aspekter av tillgänglighet framstår också som en fruktbar ingång för att undersöka tjänsteresor och deras betydelse för människors möjligheter att kombinera arbete och familj.

I denna artikel undersöker vi i vilken omfattning kvinnor och män på olika hierarkiska nivåer i olika typer av arbetsorganisationer reser i tjänsten och hur resandet är relaterat till deras tillgänglighet, i tid och rum, för arbete respektive familj. Vi använder data från tre arbetsorganisationer – ett pappers- och massa- bruk, en bank och en högskola (Bergman 2004). Vi kommer alltså att jämföra ett industriföretag (Bruket), ett tjänsteföretag (Banken) och en mer avancerad kunskapsorganisation (Högskolan). Tidigare forskning tyder på att könsstrukturer, yrkesstrukturer och resande i tjänsten kan variera avsevärt mellan dessa olika typer av verksamheter (Bergman 2004; Gustafson 2005). Genom att undersöka tjänsteresande i dessa tre olika organisationer, och resandets eventuella samband med andra former av tillgänglighet för arbete respektive familj, vill vi också försöka visa att "tillgänglighet" är ett användbart analytiskt begrepp i forskningen om relationen mellan arbetsliv och familjeliv.

Tillgänglighet

I forskningen om relationen mellan arbete och familj används ofta begreppet "work-life balance". Begreppet har främst använts i studier av vilka effekter arbetet har på familjelivet och vice versa, anställdas beteende och attityder, könsroller, samt hälsa och stress (Hyman m fl 2005). Det har emellertid riktats en hel del kritik mot begreppet. Kritiken handlar främst om att begreppet är alltför subjektivt genom att det utgår från individers tankar och uppfattningar om vad de anser vara en bra balans, och om att begreppet "balans" inte förmår fänga konflikter och ojämlika maktrelationer – i synnerhet den mellan kvinnor och män (Guest 2002; Lewis & Lewis 1996; Smithson & Stokoe 2005). I den här artikeln använder vi begreppet tillgänglighet för att studera villkor i arbetslivet och i familjelivet som i högre grad kan mätas med hjälp av "objektiva" mått, och

därmed inte är lika beroende av subjektiva uppfattningar om ”balans”.

Med begreppet tillgänglighet avser vi förmågan hos en individ eller grupp att vara tillgänglig i förhållande till någon eller något (Bergman & Gardiner 2007). Denna förmåga kan ta sig uttryck i olika slags beteenden och handlingar. Tillgänglighet är således en potentiell kapacitet som manifesteras på olika sätt beroende på sammanhanget, beroende på vilka krav på tillgänglighet som ställs och beroende på den aktör som är (eller förväntas vara) tillgänglig. Tillgänglighet kan vidare vara medveten eller omedveten och den kan vara frivillig eller påtvingad.

I arbetslivet finns behov av tillgänglig arbetskraft, det vill säga individer och grupper som är tillgängliga på olika sätt och i olika omfattning – både i tid och i rum. När det gäller tidsdimensionen innebär de flesta anställningar att den anställde ska arbeta ett visst antal timmar i veckan, ofta inom specificerade arbetstider. Vissa arbetsplatser kräver dessutom att den anställde ska vara tillgänglig utöver ordinarie arbetstid, exempelvis i form av övertid eller oreglerad arbetstid. Rums- tillgänglighet tar sig ofta uttryck i krav på att vara närvarande på arbetsplatsen men kan också handla om krav på att arbeta utanför den ordinarie arbetsplatsen, genom att exempelvis ta med arbete hem, arbeta på flera olika arbetsplatser eller arbeta ”mobilt” (Bergman & Gardiner 2007). Resor i tjänsten, som vi diskuterar i nästa avsnitt, innebär i regel krav på tillgänglighet i både tid och rum.

De anställdas tillgänglighet för arbetet påverkas emellertid inte bara av arbetsgivares olika krav, utan också av olika motiv bland de anställda själva. I psykologisk forskning om människors inställning till arbete görs ibland en åtskillnad mellan ”overworkers”, som arbetar långa arbetsdagar på grund av arbetsgivarens krav, och ”workaholics” (Peiperl & Jones 2001) eller ”willing workers” (Reeves 2001), som har en stark egen drivkraft att arbeta och rentav arbetar mer än vad arbetsgivaren kräver (Reich 2000). I praktiken är en sådan distinktion förmodligen svår att göra – ofta handlar det om ett samspel mellan individens motiv å ena sidan och arbetsgivarens krav å den andra. Sammantaget pekar emellertid de tendenser som dessa författare beskriver mot en ”arbetscentrering” som flera forskare menar kännetecknar dagens samhälle (t ex Hochschild 1997) eller åtminstone dess resursstarka grupper (Eriksson 1998).

Även familjelivet kräver tillgänglighet i tid och rum, för hushållsarbete, barnomsorg, och så vidare. Flera studier visar här att tillgängligheten för familjen i högre grad än tillgängligheten för arbetet är präglad av en traditionell könsarbetsdelning. Samtidigt som allt fler kvinnor (löne)arbetar heltid är det fortfarande i regel kvinnor som har huvudansvaret för hem och familj (Duncan m fl 2003; Grönlund 2004). Från ett feministiskt perspektiv hävdar Jónasdóttir (1994) att kvinnors tillgänglighet för familjens behov (i heterosexuella relationer) befriar män från hushålls- och omsorgsarbete, så att män istället kan ägna sina förmågor åt att prestera mer på arbetet eller på andra områden.

I det här kapitlet utgår vi från att både arbete och familj ställer krav på olika typer av tillgänglighet i tid och rum. Vi menar att studier av dessa krav, och av deras konsekvenser i form av konkreta handlingar och beteenden, är ett fruktbart komplement till forskningen om ”work-life balance” som vanligen handlar om hur människor upplever och påverkas av sådana motstridiga krav.

Tjänsteresor

Ett arbetsvillkor som ofta kräver tillgänglighet i både tid och rum – tillgänglighet utanför normala arbetstider och utanför den ordinarie arbetsplatsen – är tjänsteresor. Resandet i tjänsten har ökat avsevärt under de senaste årtiondena (Doyle & Nathan 2001; Swarbrooke & Horner 2001). Dels har utvecklingen av transportmedel och infrastrukturer förbättrat möjligheterna att resa, dels har utvecklingen i arbetslivet, i form av internationalisering och andra organisatoriska förändringar som kräver geografiskt utspridda personkontakter, ökat behovet av att resa (DeFrank m fl 2000; Gustafson 2005, s 3-4). Flera samhällsteoretiker har uppmärksammat att olika former av rörlighet spelar en central roll i dagens globaliserade värld (t ex Cresswell 2006; Kaufmann 2002; Larsen, Urry & Axhausen 2006) och flitiga tjänsteresenärer har ofta fått symbolisera ett ”mobilt” arbetsliv, där människor förväntas arbeta (eller åtminstone vara beredda att arbeta) alltid och överallt (Doyle & Nathan 2001). Sådana ”hypermobila” arbetare tycks främst finnas bland chefer och högre tjänstemän i kunskapsintensiva verksamheter, där möten och personliga nätverk spelar en central roll (Lassen 2006; Urry 2002).

Att resa mycket i tjänsten kan ha både positiva och negativa konsekvenser för resenärerna. Forskningen på området har mest ägnat sig åt de negativa effekterna och i synnerhet olika former av reserelaterad stress (Fisher & Stoneman 1998; Striker m fl 2000). Ivancevic med flera (2003) går igenom en mängd möjliga ”stressorer” före resan (planering, förberedelser för resan), under resan (föresningar, bagage som inte kommer fram, kulturella skillnader, ensamhet, oro för hälsa och säkerhet) och efter resan (efterarbete, arbetsuppgifter som ligger och väntar när man kommer hem). Dessutom tenderar vissa resenärer också att ha en mycket hög arbetsbelastning och/eller långa arbetstider under själva resorna (DeFrank m fl 2000; Doyle & Nathan 2001). Vidare kan ett omfattande resande ha konsekvenser för familjelivet. Långa och långvariga resor innebär frånvaro från hem och familj som kan vara påfrestande både för resenärerna och för övriga familjemedlemmar – i synnerhet om resenärerna har svårt att själva påverka när och hur de reser, och om de har småbarn hemma (Dimberg m fl 2002; Espino m fl 2002). Det visar sig emellertid att resande i tjänsten också har positiva innebörder för många resenärer då tjänsteresor ofta förknippas med stimulerande arbetsuppgifter, goda karriärmöjligheter och en attraktiv ”mobil” livsstil (Fisher & Stoneman 1998; Lassen 2006; Markham m fl 1986).

Resvaneundersökningar tyder vidare på att tjänsteresande inte bara är klassmässigt segregerat, det vill säga koncentrerat till chefer och högre tjänstemän, utan också kraftigt könssegregerat. Män reser genomgående betydligt mer i tjänsten än kvinnor, och särskilt låg är resaktiviteten bland småbarnsmammor (Gustafson 2006; Presser & Hermsen 1996). Resande har överhuvudtaget ofta framstått, och socialt konstruerats, som en manlig aktivitet (Leed 1991; Westwood m fl 2000; Wolff 1993), och förmodligen uppfattar arbetsgivare ibland att kvinnor inte kan eller vill resa i tjänsten i samma omfattning som män, delvis för att kvinnor förväntas ha ett huvudansvar för hem och familj (Davies 2004). Tjänsteresor framstår således av flera skäl som en viktig faktor att undersöka utifrån ett intresse för tillgänglighet och ”work-life balance”.

Fallstudier, material och metod

De data som artikeln bygger på kommer ursprungligen från en kvantitativ komparativ fallstudie av tre organisationer – ett pappers- och massabruk, en bank och en högskola – som genomfördes 1997 (Bergman 2004). Produktionsprocesserna i de tre organisationerna kan beskrivas som mer eller mindre kunskapsintensiva och mer eller mindre frikopplade i tid och rum, där Högskolan står för en hög grad av kunskapsintensitet och frikoppling, Bruket för en låg grad och Banken intar en mellanposition. Med frikoppling menas här att arbetsuppgifterna inte nödvändigtvis behöver utföras på en bestämd arbetsplats eller på bestämda tider.

Bruket är en traditionell processindustri som producerar papper och massa och var därtill den största av de tre organisationerna med 1277 anställda. Bruket var tydligt mansdominerat med 20 procent kvinnor och 80 procent män, och med en tydlig såväl horisontell som vertikal könssegregering. *Tabell 1* visar könsfördelningen på olika hierarkiska nivåer. Nivåindelningen baseras på SSK (Standard för svensk yrkesklassificering) som rangordnar yrken med utgångspunkt i de kvalifikationer de kräver. Inom chefspositionerna på Bruket återfanns så gott som uteslutande män. Bland de högre tjänstemännen, exempelvis ingenjörer och ekonomer, rådde också mansdominans. Den lägre tjänstemannanivån, som omfattade yrken inom till exempel administration, försäljning, logistik och support, var däremot kvinnodominerad. (Det som i artikeln kallas ”lägre tjänstemän” är en sammanslagning av kategorierna ”tjänstemän på lägre nivå” och ”tjänstemän på mellannivå”; jfr Bergman 2004, bilaga 2). Typiska yrken i kategorin arbetare var operatörer, underhållstekniker och transportarbetare och de var samtliga mansdominerade. Den stora majoriteten anställda vid Bruket fanns för övrigt inom arbetaryrken.

Tabell 1. Könsfördelning på olika hierarkiska nivåer i de tre organisationerna, procent.

	Män	Kvinnor	N
Bruket			
Chefer	97,2	2,8	106
Högre tjänstemän	83,6	16,4	61
Lägre tjänstemän	35,4	64,6	147
Arbetare	84,0	16,0	962
Totalt	79,5	20,5	1276 ¹
Banken			
Chefer	64,3	35,7	42
Högre tjänstemän	(75,0) ²	(25,0)	12
Lägre tjänstemän	25,1	74,9	263
Totalt	32,2	67,8	317
Högskolan			
Chefer	71,6	28,4	67
Högre tjänstemän	60,5	39,5	339
Lägre tjänstemän	25,0	75,0	192
Totalt	50,3	49,7	598

¹ Information om hierarkisk position saknades för en manlig anställd.

² Parentes markerar procentsiffror som baseras på färre än 20 respondenter (i denna och följande tabeller).

Banken tillhandahåller finansiella tjänster av olika slag. Av dess 317 anställda var 68 procent kvinnor och 32 procent män. Trots att kvinnorna utgjorde en majoritet var männen överrepresenterade på chefsnivån och på högre tjänstemannanivå (främst yrken inom marknadsföring och juridik). Kvinnor dominerade på den lägre tjänstemannanivån, där exempelvis privatrådgivare, kassörer, kontorister och sekreterare var vanliga yrken.

Inom Högskolan är huvudverksamheten utbildning och forskning. Där fanns 598 anställda och totalt sett var könsfördelningen jämn. Däremot rädde det en tydlig vertikal segregering – chefspositionerna liksom de högre tjänstemannapositionerna (i synnerhet när det gällde lektorer) var mansdominerade. Den lägre tjänstemannanivån (exempelvis administratörer, sekreterare och receptionister) dominerades däremot av kvinnor.

Det datamaterial som vi använt består dels av arbetsorganisationernas egna registerdata och dels av en enkät. Registerdata omfattar samtliga anställda och innehåller uppgifter om yrke, ålder, kön, anställningstid och arbetstid. Dessa registerdata har kunnat kopplas till enkätdata. I enkäten ingick frågor om arbetsrelaterade resor, övertidsarbete, i vilken mån respondenten tog med sig arbete hem, frågor om obetalt hushållsarbete samt ytterligare demografiska uppgifter. Frågeformuläret distribuerades till samtliga anställda, sammantaget 2192 (exklusive timanställda), och 1664 besvarade enkäten. Svarsfrekvensen var 74 procent för Bruket, 81 procent för Banken och 77 procent för Högskolan.

Datansamlingen var inte primärt inriktad mot frågor kring arbetsrelaterat resande, ”work-life balance” eller tillgänglighet gentemot arbete respektive familj. Delar av datamaterialet kan ändå användas för att undersöka sådana frågor, men i vissa avseenden är analysmöjligheterna begränsade. Undersökningens fallstudiekaraktär innebär vidare att vi inte har några anspråk på att göra empiriska generaliseringar om den svenska arbetsmarknaden i dess helhet. De resultat som redovisas ska snarare ses som empiriska illustrationer av tillgänglighetsbegreppet och dess relevans för forskning kring tjänsteresande och ”work-life balance”.

I de följande analyserna operationaliseras tillgänglighet för arbetet som manifesterad tidslig och rumslig tillgänglighet utöver ordinarie arbetstid och/eller ordinarie arbetsplats (jfr Bergman & Gardiner 2007), och i analyserna fokuseras resor i tjänsten. I enkäten fick respondenterna en fråga om hur ofta de gjorde tjänsteresor som varade längre än en ordinarie arbetsdag. I flertalet av analyserna jämförs de respondenter som gjorde sådana resor varje månad eller oftare med dem som reste mer sällan eller inte alls. Att göra längre tjänsteresor varje månad ställer krav på tillgänglighet i både tid och rum då det innebär återkommande frånvaro från hemmet under en längre tid än vad som är den normala arbetstiden. När det gäller tillgänglighet i tid undersöker vi också i vilken utsträckning respondenterna arbetade övertid och om deras arbetstid var reglerad eller oreglerad. Rumslig tillgänglighet, d v s tillgänglighet utanför den ordinarie arbetsplatsen, studeras även genom en fråga om i vilken utsträckning respondenterna tog med sig arbete hem. För att få kunskap om tillgänglighet för familjen använder vi två ”relativa” mått – i vilken utsträckning man utförde mer hushållsarbete än sin partner och i vilken utsträckning man ägnade mindre tid än sin partner åt lönearbete. I analyser av tillgänglighet för familjen används enbart data från de respondenter som var gifta eller sammanboende.

De analyser vi gjort inskränker sig till deskriptiva korstabuleringar, där vi undersöker resande i tjänsten och andra former av tillgänglighet bland kvinnor och män på olika hierarkiska nivåer i de tre olika organisationerna. Eftersom förhållandevis få respondenter gjorde längre tjänsteresor varje månad, i synnerhet vid Bruket och Banken, fanns inte underlag för mer avancerade multivariata analyser.

Tjänsteresor i de tre organisationerna

De följande analyserna baseras på de 1660 respondenter som besvarade frågan om tjänsteresor i enkäten. De visar, till att börja med, att relativt få anställda reste regelbundet i tjänsten (*tabell 2*). Totalt var det mindre än 10 procent av respondenterna som reste varje månad (eller oftare). Resaktiviteten varierade emellertid betydligt mellan de tre organisationerna. På Bruket reste majoriteten av de

anställda – 58 procent – aldrig i tjänsten, och mindre än 6 procent reste varje månad. Tjänsteresandet var något mer utbrett på Banken, där över 60 procent av respondenterna rapporterade något resande och 11 procent reste varje månad. På Högskolan reste hela 28 procent varje månad, och mindre än 12 procent uppgav att de aldrig reste i tjänsten. *Tabell 2* visar också att resandet var tydligt könssegrerat. Ett genomgående mönster i de tre organisationerna var att männen reste betydligt mer än kvinnorna.

Tabell 2. Tjänsteresefrekvens och kön, procent.

	Varje vecka	Varje månad	Varje halvår	Mer sällan	Aldrig	N
Bruket						
Män	1,0	5,5	12,8	27,1	53,6	767
Kvinnor	0	3,4	7,3	14,5	74,9	179
Totalt	0,8	5,1	11,7	24,7	57,6	946
Banken						
Män	2,5	26,6	31,6	21,5	17,7	79
Kvinnor	0,6	2,8	14,7	33,9	48,0	177
Totalt	1,2	10,2	19,9	30,1	38,7	256
Högskolan						
Män	8,7	26,9	43,8	14,9	5,8	208
Kvinnor	1,2	20,8	38,4	23,2	16,4	250
Totalt	4,6	23,6	40,8	19,4	11,6	458

Tidigare forskning tyder på att tjänsteresande ofta inte bara är könssegrerat utan också koncentrerat till chefer och högre tjänstemän. I *tabell 3* jämförs resaktiviteten bland anställda på olika hierarkiska nivåer i de tre organisationerna. Tabellen visar hur stora procentandelar i varje yrkeskategori som reste i tjänsten varje månad (eller oftare). I alla tre organisationerna var tjänsteresor betydligt vanligare bland chefer och högre tjänstemän än bland lägre tjänstemän, och i den stora gruppen arbetare på Bruket var det bara fem respondenter som reste i tjänsten varje månad. På Bruket var resaktiviteten något högre bland högre tjänstemän än bland chefer; på Banken och Högskolan var däremot chefer betydligt mer resbenägna än högre tjänstemän. Hela 60 procent av de anställda på chefsnivå vid Högskolan reste varje månad. Sammantaget tyder *tabell 2* och *3* på att de totala skillnaderna i resande mellan de tre organisationerna var starkt kopplade till de skilda yrkesstrukturerna – ju större andel chefer och högre tjänstemän, desto högre resaktivitet.

Tabell 3. Tjänsteresor, hierarkisk position och kön, procentandelar som reste varje månad eller varje vecka.

	Totalt	Män	Kvinnor
Bruket			
Chefer	23,6	24,4	(0)
Högre tjänstemän	33,3	31,6	(42,9)
Lägre tjänstemän	15,0	29,3	5,1
Arbetare	0,7	0,8	0
Banken			
Chefer	29,7	47,8	(0)
Högre tjänstemän	(9,1)	(12,5)	(0)
Lägre tjänstemän	8,2	22,9	3,8
Högskolan			
Chefer	60,3	60,0	(61,1)
Högre tjänstemän	32,5	33,6	31,4
Lägre tjänstemän	8,1	14,7	6,1

Tabell 3 jämför också tjänsteresandet bland kvinnor och män på olika hierarkiska nivåer. Könsskillnaderna i resaktivitet framstår då i stor utsträckning som en avspeglning av den hierarkiska könssegregeringen i de tre organisationerna – att män reste mer än kvinnor tycks till stor del bero på att män var överrepresenterade bland chefer och högre tjänstemän. På Banken kvarstår en betydande könsskillnad även när man kontrollerar för hierarkisk position, medan könsskillnaderna på Bruket och Högskolan är mindre tydliga och mindre systematiska. Här bör emellertid påpekas att det var ganska få kvinnor som reste regelbundet i tjänsten, så dessa analyser bör tolkas med viss försiktighet.

Tjänsteresor och tillgänglighet för arbetet

Vi ska nu undersöka hur resor i tjänsten – och de krav på tillgänglighet i tid och rum som de medför – hänger samman med andra former av tillgänglighet. Till att börja med innehöll enkäten tre mått på tillgänglighet för arbetet utöver ordinarie arbetstid och/eller ordinarie arbetsplats: övertidsarbete, oreglerad arbetstid och arbete som man tar med sig hem. Som framgår av *tabell 4* varierade dessa former av tillgänglighet mycket mellan de tre organisationerna i vår undersökning – alla tre förekom i störst omfattning på Högskolan och i minst omfattning på Bruket.

Tabell 4. Tillgänglighet för arbetet, hierarkisk position och kön, procent.

	Totalt	Chefer	Högre tj.män	Lägre tj.män	Arbetare	Män	Kvinnor
Arbetar övertid varje vecka							
Bruket	14,0	56,2	57,8	33,0	3,4	13,9	14,5
Banken	51,0	83,8	(63,6)	44,4	–	58,2	47,7
Högskolan	54,6	82,6	64,7	30,5	–	68,2	43,3
Arbetar oreglerad arbetstid							
Bruket	3,1	6,7	6,7	0	2,8	1,2	11,2
Banken	7,8	22,2	(20,0)	4,5	–	15,4	4,2
Högskolan	57,1	72,7	77,8	17,9	–	77,5	40,2
Tar med arbete hem varje vecka							
Bruket	4,7	26,1	26,7	7,0	0,3	5,1	2,8
Banken	15,0	48,6	(27,3)	8,3	–	34,2	6,3
Högskolan	59,4	75,0	76,6	23,0	–	75,1	45,9

Såväl tidlig som rumslig tillgänglighet för arbetet hade ett starkt samband med respondenternas hierarkiska positioner. I alla de tre organisationerna var chefer och högre tjänstemän mer benägna än övriga anställda att arbeta övertid, att arbeta oreglerad arbetstid och att ta med sig arbete hem. Analysen i *tabell 4* visar emellertid att skillnader i yrkesstruktur inte var hela förklaringen till de olika kraven på tillgänglighet på Bruket, Banken respektive Högskolan. Framförallt de två senare formerna av tillgänglighet – oreglerad arbetstid och arbete i hemmet – var betydligt vanligare på Högskolan även när man kontrollerar för hierarkisk position. Tillgängligheten för arbete skiljde sig också i flera avseenden mellan kvinnor och män. På Banken och Högskolan var män mer benägna än kvinnor att arbeta övertid, att ha oreglerade arbetstider och att ta med arbete hem, medan det på Bruket inte framträdde något systematiskt mönster. Det ska dock sägas att en del av dessa mer finfördelade analyser – i synnerhet när det gäller oreglerad arbetstid – baseras på relativt få respondenter.

Tabell 5. Tjänsteresor och tillgänglighet för arbetet, procent.

	Reser varje månad eller oftare	Reser mindre eller inte alls
Arbetar övertid varje vecka		
Bruket	67,9	10,7
Banken	75,9	47,8
Högskolan	78,6	46,0
Arbetar oreglerad arbetstid		
Bruket	8,9	2,7
Banken	34,5	4,2
Högskolan	76,0	49,5
Tar med arbete hem varje vecka		
Bruket	46,4	2,0
Banken	64,3	8,9
Högskolan	80,8	51,0

I *tabell 5* redovisas hur vanliga dessa tre former av tillgänglighet för arbetet var bland de respondenter som ofta reste i tjänsten (varje vecka eller varje månad), jämfört med övriga respondenter. Det mönster som framträder är mycket tydligt. I alla tre organisationerna uppgav tjänsteresenärerna i större omfattning än andra anställda att de arbetade övertid, arbetade oreglerad arbetstid och tog med sig arbete hem.

När man analyserar dessa samband och samtidigt kontrollerar för hierarkisk position respektive kön blir analysunderlaget ofta ganska svagt, främst på grund av att de flitiga tjänsteresenärerna var så pass få (ej i tabell). Analyser av tjänsteresande, tillgänglighet för arbetet och hierarkisk position visar ändå på systematiska skillnader i tillgänglighet. De som regelbundet reste i tjänsten var också genomgående mer tillgängliga för arbetet i alla de tre avseenden som undersöks här, även när man kontrollerar för hierarkisk position.

Eftersom relativt få kvinnor reste regelbundet i tjänsten var könsuppdelade analyser av tjänsteresande och tillgänglighet för arbetet inte meningsfulla för Bruket eller Banken. På Högskolan kan man däremot se en tendens att manliga resenärer var mer tillgängliga för arbetet än kvinnliga resenärer, även om skillnaderna inte var dramatiska.

Så här långt visar våra analysresultat således att de som regelbundet reste i tjänsten ofta, och i högre grad än andra anställda, var tillgängliga för arbetet även i andra tidsliga och rumsliga avseenden. Våra resultat tyder också på att kraven på tillgänglighet var högre i mer kunskapsintensiva verksamheter, och i synnerhet bland chefer och högre tjänstemän. Vidare tycks tillgänglighetskraven i arbetet totalt sett vara större för män än för kvinnor, även om detta i flera fall främst var ett resultat av den hierarkiska könssegregeringen i de olika arbetsorganisationerna.

Tjänsteresor och tillgänglighet för familjen

Hur tillgängliga var då respondenterna i undersökningen för sina familjer? De mått som enkäten tillhandahåller är relativa – enkätfrågorna gällde om man gjorde mer, mindre eller lika mycket hushållsarbete respektive lönearbete som sin partner. Att göra merparten av hushållsarbetet och att ägna mindre tid än sin partner åt lönearbete betraktar vi här som indikatorer på en hög grad av tillgänglighet för familjen. Vi är dock medvetna om att det senare måttet (mindre lönearbete än partnern) är ett indirekt mått – det är ju möjligt att ägna sig åt annat än familjen under den tid man inte arbetar. I de följande analyserna ingår de 1353 respondenter som var gifta eller samboende när enkätundersökningen gjordes.

Tabell 6. Tillgänglighet för familjen, hierarkisk position och kön, procent.

	Totalt	Chefer	Högre tj.män	Lägre tj.män	Arbetare	Män	Kvinnor
Mer hushållsarbete än partnern							
Bruket	16,0	5,1	7,7	50,0	13,1	3,5	66,9
Banken	42,5	26,5	(18,2)	47,0	–	4,2	60,4
Högskolan	37,5	15,9	30,7	56,7	–	4,9	63,7
Mindre lönearbete än partnern							
Bruket	16,8	10,0	7,7	23,2	17,6	12,5	34,5
Banken	22,5	5,9	(9,1)	26,6	–	6,9	30,0
Högskolan	22,0	6,7	14,1	40,5	–	6,2	34,7

Tabell 6 visar, till att börja med, att de anställda vid Banken och Högskolan totalt sett var mer tillgängliga för sina familjer än de anställda vid Bruket. Vidare var lägre tjänstemän i alla de tre organisationerna tillgängliga för familjen i högre grad än andra yrkeskategorier. Könsskillnaderna i tillgänglighet var stora, och påfallande lika i alla de tre organisationerna. Merparten av kvinnorna, men väldigt få män, uppgav att de gjorde det mesta av hushållsarbetet, och det var också betydligt större andelar kvinnor än män som hade kortare (löne)arbetstid än sina partners (ofta, men inte alltid, på grund av att de arbetade deltid).

Dataunderlaget är ibland svagt för mer detaljerade analyser, men det framgår ändå ganska tydligt att det framförallt var kön som påverkade respondenternas tillgänglighet för sina familjer. På alla hierarkiska nivåer tenderade kvinnor att vara mer tillgängliga än män för familjen, och de övergripande skillnader som framträder mellan de tre organisationerna tycks i första hand avspegla skillnaderna i könsfördelning mellan det mansdominerade Bruket, den kvinnodominerade Banken och den könsblandade Högskolan.

Tabell 7. Tjänsteresor och tillgänglighet för familjen, procent.

	Reser varje månad eller oftare	Reser mindre eller inte alls
Mer hushållsarbete än partnern		
Bruket	2,1	16,9
Banken	7,1	47,5
Högskolan	25,0	43,2
Mindre lönearbete än partnern		
Bruket	8,5	17,3
Banken	3,6	25,3
Högskolan	10,7	27,1

Sambandet mellan resande i tjänsten och tillgänglighet för familjen var starkt negativt (*tabell 7*). I alla tre organisationerna var tjänsteresenärerna mindre benägna än andra respondenter att göra mer hushållsarbete respektive mindre lönearbete än sina partners. I en jämförelse mellan organisationerna framstår regelbundna tjänsteresenärer på Högskolan som något mer tillgängliga för sina familjer än tjänsteresenärerna på Bruket och Banken.

Med några mindre undantag (i analyser som baseras på mycket få respondenter) går dessa två mönster igen även i könsuppdelade analyser och i analyser som kontrollerar för hierarkisk position (ej i tabell). Det mest slående är emellertid den mycket stora kvinnodominansen när det gäller hushållsarbete. Bland alla kvinnor i undersökningen uppgav mer än hälften att de stod för merparten av hushållsarbetet.

Analyserna i detta avsnitt visar således att tjänsteresenärerna var betydligt mindre tillgängliga än övriga respondenter för sina familjer. Men tillgängligheten för familjen – i synnerhet när det gällde hushållsarbete – bestämdes framförallt av kön snarare än av arbetsrelaterade faktorer. I alla de tre organisationerna, på alla hierarkiska nivåer, och även bland flitiga tjänsteresenärer var det stora andelar kvinnor men väldigt få män som uppgav att de gjorde en större del av hemarbetet än deras partners. Liknande mönster framträder också när man jämför fördelningen av hushållsarbete med de olika former av tillgänglighet för arbetet som vi undersökte i förra avsnittet (ej i tabell). De flesta kvinnor som ofta arbetade övertid eller tog med sig arbete hem, och nästan hälften av de kvinnor som hade oregelbundna arbetstider, uppgav också att de gjorde merparten av hushållsarbetet.

Diskussion

I denna artikel har vi undersökt sambandet mellan resande i tjänsten och ett antal andra indikatorer på tillgänglighet för arbete respektive familj. Vi har också undersökt hur sådana tillgänglighetsmönster varierade med kön, hierarkisk nivå och de olika typer av produktionsprocesser som representerades av tre olika arbetsorganisationer. Även om sådana strukturella faktorer inte determinerar individers handlingsmönster visar de tydliga skillnaderna mellan olika grupper av respondenter att de i hög grad villkorar dem.

I alla de tre organisationerna var männen mer tillgängliga för arbetet än kvinnorna, och kvinnorna var betydligt mer tillgängliga än männen för sina familjer. Tjänsteresor och andra arbetsförhållanden som innebar tillgänglighet utöver ordinarie arbetsplats och ordinarie arbetstid var genomgående vanligare bland chefer och högre tjänstemän än på lägre hierarkiska nivåer. Tillgänglighet för familjen var däremot främst relaterad till kön – oavsett arbetsorganisation och hierarkisk position hade kvinnorna i regel huvudansvaret för hem och familj (jfr Duncan m fl 2003; Grönlund 2004).

Skillnader i tillgänglighetsmönster mellan de tre arbetsorganisationerna avspeglade i viss mån skillnader i könsfördelning, men organisationerna skilde sig tidigare också åt i fråga om yrkesstrukturer och produktionsprocesser. Kunskapsintensiv produktion var här relaterad till en ”frikoppling” av arbetet i tid och rum – alla arbetsuppgifter måste inte nödvändigtvis utföras på en bestämd arbetsplats och på bestämda arbetstider. Men dessa villkor kan också tolkas i termer av en högre grad av tillgänglighet för arbetet, vilket var mycket tydligt när det gällde Högskolan (jfr Lassen 2006; Urry 2002). I alla tre organisationerna framträdde därutöver en tydlig tendens till koncentration av olika former av tillgänglighet. De som ofta reste i tjänsten – främst chefer och högre tjänstemän – uppvisade ofta en hög grad av tillgänglighet för arbetet även i andra avseenden. Det sistnämnda mönstret av hierarkiska positioner och tillgänglighet för arbetet, och dess samspel med kön och tillgänglighet för familjen, pekar mot några viktiga frågor när det gäller tillgänglighet.

Till att börja med handlar tillgänglighet för arbete respektive familj inte bara om krav och förpliktelser utan kan också vara något man vill och uppskattar. Att vara höggradigt tillgänglig för sitt arbete avspeglar förmodligen ofta en kombination av å ena sidan individuella drivkrafter och ambitioner, och å andra sidan normer, förväntningar och krav från arbetsorganisationen (jfr Peiperl & Jones 2001). Våra analyser visar emellertid tydligt att de som är mest tillgängliga för arbetet också är de som uppnått de högsta hierarkiska positionerna i sina organisationer. Att ”vara tillgänglig” bör alltså inte bara förstås i termer av krav från arbetsgivaren, utan kan också förstås som en resurs och ett konkurrensmedel för de anställda. Att vara tillgänglig är ett sätt att visa engagemang och lojalitet mot

organisationen och därigenom förbättra sina karriärmöjligheter.

Det är här som könsdimensionen, och samspelet mellan tillgänglighet för arbetet och tillgänglighet för familjen, blir intressant. Eftersom kvinnor genomgående, oavsett arbetsorganisation och hierarkisk nivå, tenderar att vara mer tillgängliga än män för sina familjer så har de begränsade möjligheter att använda tillgänglighet för arbetet som konkurrensmedel. Det som används som konkurrensmedel är alltså, närmare bestämt, inte bara förmågan att vara tillgänglig för arbetet, utan också förmågan att inte vara tillgänglig för familjen.

Rutherford (2001) har i detta sammanhang pekat på att det bland chefer och högre tjänstemän i dagens arbetsliv förekommer en "long hours culture" – normer och förväntningar om långa arbetstider och en hög grad av tidsmässig tillgänglighet för arbetet – och att en sådan "kultur" tenderar att utesluta kvinnor. Undersökningar av Davies (2004), Markham med flera (1986) och Gustafson (2006) pekar mot att omfattande resande i tjänsten kan ha liknande effekter. På grund av kvinnors högre grad av tillgänglighet för sina familjer (och på grund av arbetsgivares förväntningar om kvinnors tillgänglighet för sina familjer) har kvinnor förmodligen svårare att få (och svårare att acceptera) arbeten som innebär många och långvariga resor i tjänsten – och går därmed miste om viktiga karriärmöjligheter.

Flera resultat från vår undersökning pekar också i denna riktning: tendensen till koncentration av olika former av tillgänglighet för arbetet bland vissa chefer och högre tjänstemän, den låga andelen kvinnor i dessa grupper, och det faktum att även de få kvinnor som uppvisade stor tillgänglighet för arbetet samtidigt i mycket hög grad var tillgängliga för sina familjer.

En vanlig uppfattning i dagens arbetsliv är att "flexibla" arbetstider, och andra arrangemang som gör det möjligt för de anställda att själva styra över när och var de arbetar, kan göra det lättare att kombinera arbete och familjeliv (Glass & Estes 1997; Bond m fl 2002). Det tillgänglighetsperspektiv som vi prövat här antyder emellertid att sådana former av "flexibilitet" kan vara tveeggade (se även Tyrkkö 1999). Så länge kvinnor har huvudansvaret för hem och familj kan flexibla arbetsvillkor mycket väl innebära en större press på kvinnor att vara tillgängliga för familjen (jfr Elvin-Nowak 1998). Man kan till exempel förmoda att de kvinnor som tar med sig arbete hem ofta (och i större utsträckning än män) gör det för att kunna vara tillgängliga för familjen, i synnerhet för sina barn (jfr Nolan 2002). I en studie av resande i tjänsten visar också Bergström (2006; 2008, detta nummer) att kvinnliga resenärer i högre grad än manliga undvek att övernatta på hotell, utan hellre accepterade längre restider för att komma hem och tillbringa kvällar, nätter och tidiga morgnar med familjen. De krav – och de möjligheter – vad gäller tidligt och rumsligt "frikopplat" arbete som kännetecknar många kunskapsintensiva organisationer idag kan således ha negativa konsekvenser, både för möjligheten att kombinera arbete och familj och för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Sammantaget visar vår undersökning att tjänsteresor och andra former av tillgänglighet utöver ordinarie arbetstid och ordinarie arbetsplats är viktiga inslag i dagens arbetsliv. De sammanfaller, samverkar och konkurrerar på olika sätt med krav och önskemål om tillgänglighet för familjen, och de struktureras i betydande utsträckning av kön, av hierarkisk position och av arbetsorganisationernas produktionsprocesser.

Vi har här försökt visa att ”tillgänglighet” som analytiskt begrepp, tillämpat i empiriska undersökningar av kvinnors och mäns tillgänglighetsmönster i tid och rum, kan ge viktiga bidrag till dagens diskussioner om möjligheterna att kombinera arbete och familj. Tillgänglighetsbegreppet synliggör de krav som kvinnor och män möter, i arbetslivet och i familjelivet, och hur dessa krav påverkar deras vardagliga handlande. Genom att undersöka människors tillgänglighetsmönster kan vi därmed se under vilka villkor de försöker uppnå en tillfredsställande ”balans” mellan arbete och familj, och vi kan också se hur dessa villkor skiljer sig åt mellan olika grupper av människor. Vi kan dessutom se att tillgänglighet för arbetet och tillgänglighet för familjen inte är något nollsummespel – vilket kanske begrepp som ”work-life balance” kan ge intryck av – utan att frågan om tillgänglighet är mer komplex än så, i synnerhet ur ett könsperspektiv.

Samtidigt vill vi hävda att tillgänglighetsbegreppet har en större potential än vad vi har kunnat visa här – delvis för att begreppet inte var fullt utvecklat när datainsamlingen gjordes. Flera av de mått på tillgänglighet som vi använt är grova, i synnerhet de som gäller tillgänglighet för familjen. De har också varit begränsade till faktisk, ”manifesterad”, tillgänglighet, medan mer ”potentiella” former av tillgänglighet inte undersökts. I framtida forskning bör man mer systematiskt tänka igenom, och empiriskt undersöka, på vilka olika sätt kvinnor och män kan vara tillgängliga, i tid och rum, för sina arbeten och för sina familjer. Vidare har vårt fokus här varit hur människors tillgänglighet påverkas av ett antal strukturella faktorer (kön, hierarkisk position och arbetsorganisation). Mot bakgrund av diskussionen ovan om tillgänglighet som resurs och konkurrensmedel bör man också undersöka samspelet mellan sådana strukturella faktorer och individuella motiv, möjligheter och strategier i fråga om tillgänglighet i arbetslivet och familjelivet.

Referenser

- Bergman A (2004): *Segregerad integrering: Mönster av könssegregering i arbetslivet*. Doktorsavhandling. Karlstad: Karlstads universitet, Avdelningen för arbetsvetenskap.
- Bergman A & Gardiner J (2007): ”Employee Availability for Work and Family: Three Swedish Case Studies”. *Employee Relations*, vol 29, nr 4, s 400-414.
- Bergström G (2006): ”Ett arbetsliv i rörelse: Resandets positiva och negativa potential för arbetstillfredsställelsen bland resande säljare”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 12, nr 3, s 147-160.

- Bergström G (2008): "Ett könsperspektiv på resor i arbetet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 14 (2), s 29-49.
- Bond S, Hyman J, Summers J & Wise S (2002): *Family-friendly Working? Putting Policy into Practice*. York: Joseph Rowntree Foundation/The Policy Press.
- Cresswell T (2006): *On the Move: Mobility in the Modern Western World*. New York: Routledge.
- Davies K (2004): "Mobile Solutions – Mobile Lives? Or the Seamless Interface between Work and the Rest of Life?". Papper presenterat vid den 22:a nordiska sociologkongressen, Malmö högskola, 20-22 augusti 2004.
- DeFrank RS, Konopaske R & Ivancevich JM (2000): "Executive Travel Stress: Perils of the Road Warrior". *Academy of Management Executive*, vol 14, nr 2, s 58-71.
- Dimberg LA, Striker J, Nordanlycke-Yoo C, Nady L, Mundt KA & Sulsky SI (2002): "Mental Health Insurance Claims among Spouses of Frequent Business Travelers". *Occupational and Environmental Medicine*, vol 59, nr 3, s 175-181.
- Doyle J & Nathan M (2001): *Wherever Next? Work in a Mobile World*. London: The Industrial Society.
- Duncan S, Edwards R, Reynolds T & Alldred P (2003): "Motherhood, Paid Work and Partnering: Values and Theories". *Work, Employment and Society*, vol 17, nr 2, s 309-330.
- Elvin-Nowak Y (1998): *Flexibilitetens baksida: Om balans, kontroll och skuld i yrkesarbetande mödrars vardagsliv*. Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Eriksson B (1998): *Arbetet i människors liv*. Doktorsavhandling. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Espino CM, Sundstrom SM, Frick HL, Jacobs M & Peters M (2002): "International Business Travel: Impact on Families and Travellers". *Occupational and Environmental Medicine*, vol 59, s 309-322.
- Fisher C & Stoneman B (1998): "Business on the Road". *American Demographics*, vol 20, nr 6, s 44-48.
- Glass J & Estes S (1997): "The Family Responsive Workplace". *Annual Review of Sociology*, vol 23, s 289-313.
- Grönlund A (2004): *Flexibilitetens gränser*. Umeå: Boréa.
- Guest D (2002): "Perspectives on the Study of Work-Life Balance". *Social Science Information*, vol 41, nr 2, s 255-279.
- Gustafson P (2005): *Resor i arbetet: En kartläggning av svenskarnas tjänsteresor 1995-2001*. Forskningsrapport nr 135. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Gustafson P (2006): "Work-Related Travel, Gender and Family Obligations". *Work, Employment and Society*, vol 20, nr 3, s 513-530.
- Hislop D (red) (2008): *Mobility and Technology in the Workplace*. London: Routledge.
- Hochschild AR (1997): *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Hogarth T, Hasluck C, Pierre G, Winterbotham M & Vivian D (2000): *Work-Life Balance 2000: Baseline Study of Work-Life Practices in Great Britain*. London: DfEE. <<http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR249.PDF>>
- Hyman J, Scholarios D & Baldry C (2005): "'Daddy, I Don't Like These Shifts You're Working Because I Never See You': Coping Strategies for Home and Work".

- I Houston DM (red) *Work-Life Balance in the 21st Century*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Ivancevic JM, Konopaske R & DeFrank RS (2003): "Business Travel Stress: A Model, Propositions and Managerial Implications". *Work and Stress*, vol 17, nr 2, s 138-157.
- Jónasdóttir A (1994): *Why Women are Oppressed*. Philadelphia: Temple University Press.
- Kaufmann V (2002): *Re-thinking Mobility: Contemporary Sociology*. Aldershot: Ashgate.
- Larsen J, Urry J & Axhausen K (2006): *Mobilities, Networks, Geographies*. Aldershot: Ashgate.
- Lassen C (2006): "Aeromobility and Work". *Environment and Planning A*, vol 38, nr 2, s 301-312.
- Leed EJ (1991): *The Mind of the Traveler: From Gilgamesh to Global Tourism*. New York: Basic Books.
- Lewis S & Lewis J (1996): *The Work-Family Challenge*. London: Sage.
- Markham WT, Bonjean CM & Corder J (1986): "Gender, Out-of-Town Travel, and Occupational Advancement". *Sociology and Social Research*, vol 70, nr 2, s 156-160.
- Nolan J (2002): "The Intensification of Everyday Life". I Burchell B, Ladipo D & Wilkinson F (red) *Job Insecurity and Work Intensification*. London: Routledge.
- Peiperl M & Jones B (2001): "Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?". *Group and Organization Management*, vol 26, nr 3, s 369-393.
- Presser HB & Hermsen JM (1996): "Gender Differences in the Determinants of Work-related Overnight Travel among Employed Americans". *Work and Occupations*, vol 23, nr 1, s 87-115.
- Reeves R (2001): *Happy Mondays: Putting the Pleasure Back Into Work*. Harlow: Momentum.
- Reich R (2000): *The Future of Success: Work and Life in the New Economy*. London: Vintage.
- Rutherford S (2001): "'Are You Going Home Already?' The Long Hours Culture, Women Managers and Patriarchal Closure". *Time and Society*, vol 10, nr 2/3, s 259-276.
- Sheller M & Urry J (2006): "The New Mobilities Paradigm". *Environment and Planning A*, vol 38, nr 2, s 207-226.
- Smithson J & Stokoe H (2005): "Discourses of Work-Life Balance: Negotiating Genderblind Terms in Organizations". *Gender, Work and Organization*, vol 12, nr 2, s 147-168.
- Striker J, Dimberg L & Liese BH (2000): "Stress and Business Travel: Individual, Managerial, and Corporate Concerns". *Journal of Organizational Excellence*, vol 20, nr 1, s 3-9.
- Swarbrooke J & Horner S (2001): *Business Travel and Tourism*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Tyrkkö A (1999): *I skärningspunkten mellan arbetsliv och föräldraskap. En studie om livsformer i 1990-talets Sverige*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Urry J (2002): "Mobility and Proximity". *Sociology*, vol 36, nr 2, s 255-274.
- Westwood S, Pritchard A & Morgan NJ (2000): "Gender-blind Marketing: Businesswomen's Perceptions of Airline Services". *Tourism Management*, vol 21, nr 4, s 353-362.
- Wolff J (1993): "On the Road Again: Metaphors of Travel in Cultural Criticism". *Cultural Studies*, vol 7, nr 2, s 224-239.