

Yrke, Status & Genus

En sociologisk studie om yrken
på en segregerad arbetsmarknad

ABSTRACT

Title: Occupation, Status & Gender – A sociological study of occupations on a segregated labour market (Yrke, Status & Genus – en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad)

Written in Swedish, summary in English

Author: Ylva Ulfsdotter Eriksson

Doctoral Dissertation at the Department of Sociology, Göteborg University

Box 720, SE-405 30 GÖTEBORG, Sweden

ISBN: 91-975404-5-5

ISSN: 1650-4313

Göteborg 2006

This dissertation is a study of occupational prestige/status with the purpose of describing and interpreting perceptions of occupational prestige. The analytical focus is the relationship between occupational prestige and gender. Three methods have been used in the study: a survey, focus group interviews and an analysis of public descriptions of occupations. The survey was conducted in 2002 and questionnaires were distributed to 3032 respondents. The response rate was 61 percent. Four focus group interviews were conducted where participants were asked to rank order 20 occupations. The Swedish national labour market board's (AMS) occupational descriptions were analysed to find out to what extent these reproduced stereotyped images concerning gender and class.

The ranking order of occupations is similar to those found in earlier studies. Occupational prestige may be perceived as a stable phenomenon in society. There is a strong agreement on the status of different occupations between different subgroups in society. The ranking orders constructed by the focus groups were also equivalent to the survey ranking order. Levels of income, educational requirements, levels of influence and a positive reputation have a positive influence on occupational prestige. The share of women within an occupation has a negative effect on occupational prestige but only in occupations found on the top of the occupational ranking order. Educational requirements were stronger criteria for occupational status in some occupations, while income was stronger in others. It also seems as if different factors have varying significance for occupational prestige, depending on the occupation being discussed. In addition, several of these criteria of prestige have also in other studies been associated with masculinity.

The public descriptions of occupations that were analysed did not reproduce images of gender. However, class seems to be a factor affecting the occupational descriptions, since prestigious occupations are described with a more advanced language and with a frequent use of titles.

Keywords: Occupation, status, prestige, prestige hierarchy, gender, social class, income, education, symbolic capital, doxa



Göteborg Studies in Sociology No 29
Department of Sociology
Göteborg University

Yrke, Status & Genus

En sociologisk studie om yrken
på en segregerad arbetsmarknad

Ylva Ulfsdotter Eriksson

Yrke, Status & Genus
© 2006 Ylva Ulfsdotter Eriksson

Andra bearbetade upplagan

Tryck: Intellecta DocuSys Göteborg 2006
Göteborgs Studies of Sociology No 29
Department of Sociology
Göteborg University
ISBN: 91-975404-5-5
ISSN: 1650-4313

TACK!

Det här har varit den tuffaste utmaning jag någonsin företagit mig. I vissa förord beskrivs doktorandtiden som att klättra i träd och berg – eller som att hoppa över stenar och åar. Jag tycker snarare att det har varit som att trampa i kvicksand. Otroligt tungt och med en ständigt närvarande känsla av att hela tiden dras nedåt. Kvikksand är dock inget fast material utan ett tillstånd – och mer därtill – människor kan inte sugas ner och helt försvinna, bara fastna. Lyckligtvis har det funnits många som har räckt mig en hjälpande hand när jag har stått still, då motståndet har varit alltför tungt eller när uppgivenhet har varit nära förestående. Det finns många hjälpsamma och goa människor på Sociologiska institutionen som har gett mig råd, stöd och uppmuntran. Jag kan inte nämna alla, men några särskilt signifikanta. Min handledare, Lennart G. Svensson, har tålmodigt och med humor lotsat mig genom avhandlingsarbetet och många gånger bekräftat att det är tungt – att mitt klafsande i sankmark är fullständigt normalt för verksamheten. Tack, Lennart! Det skall bli roligt att fortsätta samarbetet i vårt nya statusprojekt! I det ingår även Marita Flisbäck, min rumskamrat i flera år och ett betydande stöd under utbildningen. Tack Marita för all hjälp du erbjudit – med tolkningar, med Bourdieu, för opponentskap på halvtidsseminariet, för sena nätter och tidiga morgnar med allt som återstår – Campari & Jos och Kent. OBS-läraren, Tomas Berglund! Ditt stöd, din hjälp och din optimism fick mig att övervinna min skräck för det multivariata. Med din hjälp lyckades jag också slutföra avhandlingen. För det skall du ha ett innerligt tack! Mattias Bengtsson, Cathrine Wasshede, Sara Uhnoo – tack för att ni vid flera tillfällen har läst och kommenterat min avhandling. Tillsammans med Daniel Seldén, Niklas Westberg, Merete Hellum och Marita är ni supervänner och fina kollegor. Kan alltid lita på er och på att det blir sen After Work och tidiga morgnar. Jag utgår ifrån att vi kommer att fortsätta med det! Tack Sara för hjälp med fokusgrupperna! Tack till Sofia Persson för kommentarer på avhandlingspm:et och till Cecilia Löfstrand som granskade pm:et till mitt första avhandlingsprojekt. Och det var roligt att hitta en gammal bekant från ungdomsåren i Jonas Carlsson. Det har varit upplyftande att diskutera tokiga Halmstadsbor men du gav också synpunkter på mitt andra paper om yrkesstatus – tack! Tack till Lasse Hansen för att du lurade in mig i statusprojektet och för ditt opponentskap på halvtidsseminariet. Jag vill också tacka mina obarmhärtiga granskare Anna-Karin Kollind och Bengt Furåker. Ni gjorde kvicksanden lösare men när jag väl tog mig upp därifrån hade jag fast mark under fötterna. Era krav var nödvändiga och idag är

jag mycket tacksam för er hjälp. Jan Carle, du har också varit ett stöd under dessa år – inte minst efter första granskningen. Eva Börjesson, Carina Malmberg, Sara Björkman (Wordexpert!), Birgit Jörn, Anna-Karin Wiberg, Margareta Andersson och Daniel Engström – alltid vänliga, positiva, trevliga och överhuvudtaget himla bra att ha att göra med! Ett stort tack till Tiiu Soidre för att du hjälpte till vid statistik-krisen i avhandlingens slutfas. Tack också Anita Brnic och Abby Peterson som granskade engelskan. Jag vill också passa på att tacka vänner och kollegor som hjälpte mig att hitta deltagare till fokusgrupperna och tacka de som ställde upp som intervjupersoner. Viktiga idéer och uppslag har jag också fått av olika personer vid de tillfällen som jag har lagt fram material vid intervjuanalysseminariet. Tack!

Jag har haft ett liv utanför institutionen, även om de senaste fem åren mest har varit en klagolåt – en dålig schlager som uteslutande har handlat om min avhandling. Jag har lyckligtvis många vardagshjältar i mitt liv. Några har hängt med länge och har fått stå ut med mycket gnäll. Monika Franke, Heidi Franzén, Karin Franklin, Helena Schöndell och Stina S. Wingfors – ni är briljanta och superkul. Allt stöd och uppmuntran – alla skratt och all humor betyder allt. Ett litet extra tack till Stina, f.d. kollega, och Heidi som har läst och gett synpunkter på mina texter. Tack också familjen Eriksson för stöd och uppmuntran när det har varit tungt. Tack Britt-Marie och Åse för att ni har läst, rättat och kommenterat, Håkan som hjälpte mig med det engelska och Ulf som många gånger tagit hand om Anton. Mitt allra varmaste och mjukaste tack går till Anton. Min käre son som har fått stå ut med en så sur morsa under så många år. Denna avhandling tillägnas minnet av när du tyckte att ett lämpligt yrke för mig var pizzabagare. Jag älskar dig!

Ylva, Göteborg, april 2006

INNEHÅLL

TABELLFÖRTECKNING	11
KAPITEL 1	13
EN STUDIE OM YRKESSTATUS	13
INLEDNING.....	13
<i>Studiens syfte och frågeställningar.....</i>	<i>16</i>
<i>Disposition.....</i>	<i>16</i>
DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN	18
<i>En delad arbetsmarknad.....</i>	<i>18</i>
<i>Värdering av arbete.....</i>	<i>21</i>
CENTRALA BEGREPP	23
<i>Yrke.....</i>	<i>23</i>
<i>Yrkesstatus.....</i>	<i>24</i>
<i>Yrke och klass.....</i>	<i>27</i>
<i>Yrke och kön.....</i>	<i>29</i>
<i>Genus.....</i>	<i>30</i>
KAPITEL 2	33
TIDIGARE FORSKNING OM YRKESSTATUS	33
STUDIER OM YRKESPRESTIGE.....	33
<i>Pionjärerna</i>	<i>33</i>
<i>Ett svenskt exempel.....</i>	<i>34</i>
<i>En internationell jämförelse.....</i>	<i>35</i>
<i>En studie med genus.....</i>	<i>36</i>
<i>En studie av förändring.....</i>	<i>37</i>
TEORETISKA GRUNDER.....	38
<i>Treimans teori.....</i>	<i>39</i>
<i>Kön och stratifikation.....</i>	<i>40</i>
<i>Typer av prestige teorier.....</i>	<i>41</i>
KAPITEL 3	45
YRKESSTATUS MED GENUS OCH KLASS.....	45
GENUSSYSTEMET	45
<i>Isärbällande och norm.....</i>	<i>45</i>
<i>Genuskontrakt</i>	<i>46</i>
KAPITAL, MAKT OCH GENUS	48
<i>Habitus.....</i>	<i>48</i>
<i>Kapital.....</i>	<i>49</i>
<i>Doxa och symboliskt våld</i>	<i>52</i>

KAPITEL 4.....	57
ATT STUDERA YRKESSTATUS	57
EN KRITISK ANSATS	57
MATERIAL OCH METODER.....	59
<i>Enkätstudien.....</i>	59
<i>Fokusgrupper.....</i>	62
<i>Dokumentanalys.....</i>	65
<i>Sekundärkällor.....</i>	67
<i>Reflektioner.....</i>	68
KAPITEL 5	71
YRKEN I RANGORDNING.....	71
YRKESRANG.....	71
100 YRKEN I RANG	72
<i>Yrkesegenskaper som betingelser för status</i>	77
DE 20 GEMENSAMMA YRKENA	82
<i>Fokusgruppernas rangordningar.....</i>	85
<i>En alternativ rangordning</i>	87
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	90
KAPITEL 6	95
KRITERIER PÅ STATUS.....	95
DISTINKTIONER	96
YRKESEGENSKAPER OCH STATUS.....	97
<i>Kriterier på status.....</i>	97
<i>Kriteriernas struktur</i>	99
<i>Skillnader i uppfattning.....</i>	103
<i>Yrkets nytta.....</i>	105
<i>Lön och inflytande</i>	107
<i>Ansträngningar.....</i>	109
ARGUMENT FÖR STATUS.....	111
<i>Att känna till eller vara känd.....</i>	112
<i>Förtjänster och framgångar</i>	115
<i>Förutsättningar.....</i>	119
<i>Om utövaren.....</i>	121
<i>Hederligt.....</i>	123
<i>Av vikt och nytta</i>	124
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	125

KAPITEL 7	129
ENHETLIGHET OCH VARIATION	129
ENHETLIGHET OCH DOXA	130
VARIATION I UPPFATTNINGAR.....	131
FÖRDELNING AV UPPFATTNINGAR.....	133
UPPFATTNINGAR OCH BAKGRUND	134
<i>Kön</i>	134
<i>Ålder</i>	135
<i>Subjektiv klass</i>	136
<i>Utbildning</i>	138
<i>Effekter av bakgrund</i>	138
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	142
KAPITEL 8	145
INTERN SEGREGERING OCH STATUS.....	145
INTERN SEGREGERING I JÄMSTÄLLDA YRKEN	145
<i>Läkare</i>	146
<i>Programledare</i>	147
<i>Skådespelare</i>	149
<i>Gymnasielärare</i>	150
<i>Brevbärare</i>	151
INTERN SEGREGERING I OJÄMNA YRKEN	152
<i>Verkställande direktör</i>	153
<i>Civilingenjör</i>	154
<i>Polis</i>	155
<i>Sjuksköterska</i>	157
<i>Barnskötare</i>	157
<i>Affärsbiträde</i>	159
<i>Städerska</i>	159
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	160
KAPITEL 9	163
DET LÄMPLIGA YRKET	163
REPRODUKTION GENOM YRKESVAL.....	164
LÄMPLIGA YRKEN	165
<i>Fem lämpliga yrken för en kvinna</i>	167
<i>Fem lämpliga yrken för en man</i>	171
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	174

KAPITEL 10.....	177
EGENSKAPER, STIL OCH SPRÅK.....	177
EGENSKAPER I YRKEN.....	178
<i>Sociala kompetenser</i>	179
<i>Naturvetenskapliga kompetenser</i>	180
<i>Administrativa kompetenser</i>	181
<i>Språkliga kompetenser</i>	182
<i>Påfrestningar</i>	183
SPRÅK I YRKESBESKRIVNINGAR.....	184
<i>Han och hon</i>	185
<i>Du eller titel</i>	189
STIL I INGRESSER	191
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	195
KAPITEL 11.....	199
YRKE, STATUS OCH GENUS	199
– EN SAMMANFATTANDE AVSLUTNING	199
SAMMANFATTNING	199
SLUTSATSER	204
<i>Hur yrken rangordnas</i>	204
<i>Genus i yrken</i>	206
<i>Uppfattningarnas stabilitet</i>	209
<i>Eftertanke</i>	210
SUMMARY	213
REFERENSER	219
APPENDIX	229

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1: 100 yrken i rangordning samt andel kvinnor i procent.....	74
Tabell 2: Effekt på yrkesstatus av utbildning, genomsnittlig inkomst samt andel kvinnor. OLS regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.	79
Tabell 3: Effekt på högt respektive lågt rangordnade yrken av andel kvinnor och genomsnittlig inkomst. OLS-regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.	81
Tabell 4: 20 yrken i rangordning samt fördelning av kvinnor och män, lönenivå samt utbildningskrav	83
Tabell 5: Rangordning av 20 yrken i fokusgrupperna i jämförelse med enkätresultat (rangkorrelationer)	86
Tabell 6: Rangordning av yrken utifrån vilken status	88
de har respektive borde ha (rangkorrelationer).....	88
Tabell 7: Kriterier på status (procent)	98
Tabell 8: Dimensioner av kriterier på status. Faktoranalys. (principalkomponentanalys med varimaxrotation).....	101
Tabell 9: Dimensioner och bakgrundvariabler. OLS-regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.....	104
Tabell 10: Status och nytthet (rangordnat, rangkorrelation).	106
Tabell 11: Status och lönenivå (rangordnat, rangkorrelation).	108
Tabell 12: Status och inflytande (rangordning, rangkorrelation).	109
Tabell 13: Status, fysisk samt psykisk ansträngning (rangordning, rangkorrelation).	110
Tabell 14: Yrkens uppfattade status rangordnade utifrån standardavvikelser	132
(i tabellen anges även medelvärden, rang och totalt antal)	132
Tabell 15: Uppfattningar om yrkesstatus i samhället (procent)	133
Tabell 16: Effekten av kön, ålder, subjektiv klass och utbildningsnivå på uppfattningar om fyra yrken. OLS-regression. Ostandardiserade regressions-koefficienter.	139
Tabell 17: Effekt av kön, ålder, subjektiv klass och utbildningsnivå på tre yrken (oddskvoter).....	141
Tabell 18: De mest lämpliga yrkena för en ung man respektive en ung kvinna. Förstahandsval. (rangordnat, procent)	166
Tabell 19: De fem mest lämpliga yrkena för en ung kvinna i förhållande till kön, utbildning, subjektiv klass samt ålder (procent).	168
Tabell 20: Effekt av kön, ålder, utbildning och social klass på val av lämpligt yrke för en ung kvinna. Logistisk regression. (oddskvoter)	170
Tabell 21: De fem mest lämpliga yrkena för en ung man i förhållande till kön, utbildning, subjektiv klass samt ålder (procent).	171
Tabell 22: Effekt av kön, ålder och utbildning på val av lämpligt yrke för en ung man. (Odskvoter).....	173

Kapitel 1

EN STUDIE OM YRKESSTATUS

*Men det är jättebra att de höjer lönerna
så att det här yrket får högre status och fortlever.¹*

*Vi hoppas också att en legitimering ska höja yrkets status
och därmed attraktionskraft.²*

Stärk forskolläraernas yrkesstatus!³

*Men även om läkaren fortfarande kan sägas ha både status och inflytande, är det
ett intet mot hur det var förr.⁴*

*När det gäller Män i vården har alla medverkande parter
varit överens om att det varit en mycket lyckad satsning,
inte minst för att fler män i yrket kommer att höja vårdjobbets status.⁵*

INLEDNING

Citaten ovan är exempel på röster om yrkens status. Det är tämligen ofta som ordet status används i samtal och diskussioner om yrken. Ibland handlar det om yrken vars status har gått ner – inte sällan nämns läraryrket i sådana sammanhang. Ibland handlar det om yrken som anses förtjäna högre status – som i ovanstående exempel där högre status för forskollärare eftersöks. I uttalanden och kommentarer om yrkens status nämns ibland också hur denna kan förbättras – eller vad som är orsak till att den försämrats. Rösterna ovan anför till exempel högre löner, legitimation och ökad andel män inom yrket som faktorer vilka förväntas förbättra yrkenas status. Det verkar dock inte finnas någon tydlig och avgränsad bestämning för vad status i relation till yrke egentligen innefattar – kanske är det så att det kan variera beroende på vilket yrke som diskuteras. När yrkens status diskuteras i termer av upp- eller nedgång är det rimligt att anta att yrket i fråga även ställs i relation till vilken status något annat eller flera andra yrken har.

¹ Andersson-Junkka & Åhlander (2004)

² Bahri (2004)

³ Folkpartiets (2004)

⁴ Uhlin (2003)

⁵ Mojanis (2004)

Människor verkar trots allt ha en tämligen klar uppfattning om vilken status yrken har i relation till varandra. De har en känsla för yrkesstatus.

Forskning om yrkens status förknippas framförallt med amerikansk stratifikationsforskning från 1950- och 1960-talen. Den första genomgripande studien utfördes 1947 och resulterade i en prestigeskala med 90 yrken (Reiss 1961). Intresset under traditionens blomstring var i första hand att rangordna yrken och att skapa index för att kunna förutsäga yrkens status utifrån faktorer som lönenivå och utbildning (Reiss 1961; Bose & Rossi 1983; Bose 1985). En internationell jämförande studie syftade till att kartlägga samtliga prestigestudier genomförda efter andra världskriget och fram till 1970-talets början (Treiman 1977). Resultaten av projektet fastslog yrkesrangordningens stabilitet över såväl tid som rum – vilket inte bara stärkte den funktionalistiska ådran inom traditionen utan också innebar att forskningsinriktningen något föll i glömska. Varför fortsätta att beforska något som så var stabilt och oföränderligt?

Den enda tidigare svenska rangordningsstudien om yrkesstatus utfördes i mitten av 1950-talet av Gösta Carlsson (1958). Han studerade social rörlighet mellan generationer av män. Mäns yrken och dessa yrkens status var det primära forskningsobjektet inom traditionen (Reiss 1961). Genusrelationerna på arbetsmarknaden har, med undantag av Christina Boses (Bose & Rossi 1983; Bose 1985) studie från 1980-talet, varit ett klart underordnat intresse. En förklaring till det bristande intresset för genus kan säkert finnas i den då rådande forskningsandan. I mitten av 1900-talet hade funktionalistiska idétraditioner en förhärskande roll inom samhällsvetenskapen. En grundläggande uppfattning var att samhället var skiktat på grund av funktionella fördelar och nödvändighet; med idéer om att en arbetsdelning utifrån principen om rätt man på rätt plats sörjde för att samhällets alla delar skulle fungera på bästa tänkbara sätt. Det var under 1960-talet, i den så kallade andra vågens feminism, som kvinnors liv och villkor kom att uppmärksammas inom vetenskapen (Gothlin 1999:14; Ljung 2003:222). Forskare lyfte då fram hur osynliga och åsidosatta kvinnor varit i det vetenskapliga intresset. Att kön utgjorde en underordnad kategori inom yrkesstatusforskningen beror därför sannolikt på ett allmänt ointresse men kanske också ett specifikt ointresse inom traditionen. Sylvia Walby (1994:18ff) menar att flertalet klassteoretiker under 1960-, 1970- och 1980-talen bortsåg från kön mer eller mindre uttalat (se även Crompton 1998). En vedertagen uppfattning var att kvinnors klassposition baserades på den manliga familjeförsörjaren och att kvinnors arbete inte tillförde familjen något

av större ekonomiskt eller materiellt värde. Traditionellt är således forskning om yrkens status förknippad med klass, social rörlighet och män.

Jag kom att ingå i projektet ”Uppfattningar om yrkesstatus” under våren 2002.⁶ Då hade en enkät redan formulerats och skickats ut. Inom projektets ramar hade jag fria möjligheter, och mitt intresse kom tämligen omgående att riktas mot övergripande förhållanden på arbetsmarknaden och de i samhället rådande genusideologierna samt hur dessa återverkade på yrkesstatus. Kvinnor och män arbetar inom olika yrken på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnor återfinns i regel inom skola, vård och omsorg, medan män företrädesvis arbetar med tillverkning och teknik. Ibland förklaras denna sortering utifrån föreställningar om köns inboende olikhet, som att kvinnor är omhändertagande och inriktade på relationer medan män är mer tekniskt och praktiskt orienterade. I andra förklaringar hävdas snarare att genusarbetsdelningen är ett resultat av ojämlikhet och dominans. Att bryta genussegregeringen på arbetsmarknaden uppfattas vara av vikt för att uppnå jämställdhet, då den antas bidra till de mönster genom vilket män generellt erhåller fler fördelar än kvinnor avseende bland annat lön och makt (Tyrkkö & Westberg 2001:1; SOU 2004:43 s.21). Christina Jonung skrev följande i *Kvinnomaktutredningen* 1997:

Kvinnor, liksom män, har alltid arbetat. I alla samhällen skiljer sig emellertid de arbetsuppgifter kvinnor utför från dem män ansvarar för, även om variationen härvidlag har varit stor såväl över tid som rum... Oavsett det uttryck arbetsfördelningen mellan könen har tagit, så har den vanligen varit kopplad till en ojämlikhet i status, inflytande och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (Jonung 1997:47).

På en övergripande nivå kom mina tankar att röra sig mellan yrkesstatus å ena sidan och genusarbetsdelningen å den andra. Uppfattades typiska mansyrken ha högre status än typiska kvinnoyrken? Vad, eller vilka faktorer, är det som ger yrken status och hur hänger de ihop med genus? Vilka föreställningar finns om yrken och hur kan de tänkas påverka uppfattningar om yrkesstatus? Är det så att de uppgifter och egenskaper som förknippas med män och mäns arbete också tillskrivs ett högre värde uttryckt genom yrkesstatus? Frågor och undringar som

⁶ Projektgruppen bestod av Lennart G. Svensson (projektledare), Pal Orban och Lars H. Hansen och finansierades av Riksbankens Jubileumsfond.

dessa styrde mig såväl till andra teoretiska val som till alternativa empiriska material än vad som traditionellt har brukats inom yrkesstatusforskningen. Min nyfikenhet kring yrkesstatus sträckte sig förbi den rena rangordningen och jag ville studera hur genusmärkta yrken värderas på arbetsmarknaden.

Studiens syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande avhandling är att undersöka relationen mellan yrkesstatus och genus. Mer specifikt är avsikten att belysa och tolka uppfattningar om yrkesstatus såsom de uttrycks genom bedömningar av yrkens status, i samtal om yrkesstatus och i yrkesbeskrivningar samt att vidare relatera dessa till föreställningar om genus och klass.

Huvudsakliga frågor att besvara är:

- ▶ *Vad utgör yrkesstatus?*
- ▶ *Hur rangordnas yrken ifråga om status? Hur ser rangordningen ut i relation till genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden?*
- ▶ *Varierar uppfattningar om yrkesstatus med individuella egenskaper eller är yrkesstatus att betrakta som ett överindividuellt sambälleligt fenomen?*
- ▶ *Vilken betydelse kan föreställningar om yrken tänkas ha för yrkesstatus?*

Disposition

I de följande avsnitten i föreliggande kapitel behandlas den fond mot vilken jag har kontextualiserat, resonerat och tänkt i arbetet med att studera yrkesstatus. Inledningsvis beskrivs den genusdelade arbetsmarknaden samt hur yrken värderas i samhället. I kapitlet presenteras och diskuteras även några centrala och bärande begrepp såsom yrke, yrkesstatus, klass och genus.

Kapitel två, *Tidigare forskning om yrkesstatus*, består av en presentation av några tidigare forskningsprojekt inom traditionen – studier som är tämligen välkända inom området. Utöver dessa ingår även en diskussion kring de traditionella teoretiska grunderna inom forskningsfältet.

I kapitel tre, *Yrkesstatus med genus och klass*, beskrivs de teoretiska utgångspunkterna. Mitt val av teori grundar sig i andra behov av att problematisera yrkesstatus än vad som gjorts tidigare. I huvudsak har jag använt teorier och begrepp ifrån Yvonne Hirdman och Pierre Bourdieu.

Kapitel fyra, *Att studera yrkesstatus*, utgör mitt metodkapitel i vilket de tre metoder som har brukats i avhandlingen samt de urval som har gjorts inom vart och ett av dem beskrivs. De tre empiriska materialen består av en enkätundersökning, ett antal fokusgruppsintervjuer samt en dokumentanalys.

I kapitel fem, *Yrken i rangordning*, presenteras rangordningen av yrken. Här diskuteras rangordningen av det totala urvalet om 100 yrken i relation till några yrkesegenskaper som antas betinga status. Därpå följer en beskrivning av ett urval om 20 yrken som har studeras på en djupare nivå i avhandlingen. I kapitlet presenteras även resultat ifrån fokusgruppernas rangordningar av dessa 20 yrken samt en alternativ rangordning som är konstruerad utifrån vilken status de *borde* ha i samhället.

I kapitel sex *Kriterier på status*, fördjupas bilden av vilka faktorer och yrkesegenskaper som ger yrken status. Här redovisas resultat ifrån såväl enkätfrågor som argument och diskussioner i fokusgrupperna. Kapitlet syftar till att reda ut statusbegreppet.

I kapitel sju, *Enhetlighet och variation*, ställs uppfattningar om status i relation till respondenternas bakgrund. Fokus riktas mot huruvida kön, ålder, utbildning och klass påverkar uppfattningar om yrkens status. I kapitlet diskuteras variation och enhetlighet mellan olika grupper i samhället utifrån hur uppfattningarna fördelades i enkätstudien.

Avhandlingens kapitel åtta, *Intern segregering och status*, innehåller några resultat från diskussionerna i fokusgrupperna men framförallt tidigare forskning om enskilda yrkesgrupper. I kapitlet studeras ett urval av de 20 gemensamma yrkena utifrån intern genusarbetsdelning och således om, eller hur, kvinnor och män skiljs åt inom ett och samma yrke samt hur det kan relateras till yrkesstatus.

Titeln på avhandlingens nionde kapitel är *Det lämpliga yrket*. Här studeras de yrken som respondenterna i enkäten ansåg var de mest lämpliga för en ung kvinna respektive en ung man. Resultaten ställs i relation till genusideologier och social reproduktion.

Avhandlingens tionde kapitel heter *Egenskaper, stil och språk*. Det syftar till att studera hur yrkeskrav och egenskaper framhålls i de 20 yrkena samt hur språket används i desamma. Det empiriska materialet består huvudsakligen av Arbetsmarknadsstyrelsens yrkesbeskrivningar men även fokusgruppsamtal ingår. Syftet med kapitlet är att utvärdera om presentationerna är av olika karaktär beroende på om yrket har hög eller låg status samt om det utförs av i huvudsak kvinnor eller män.

Kapitel elva, *Yrke, status och genus – en sammanfattande avslutning*, utgör det sista kapitlet i avhandlingen. Här sammanfattas avhandlingen och studiens huvudsakliga resultat lyfts fram. I kapitlet besvaras studiens frågeställningar.

DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

Kvinnor har förvärvat en rad arbetsrelaterade rättigheter de senaste 150 åren. Några nedslag i historiska händelser ser ut som följer (se ex. SCB 2002); År 1846 tilläts fränskilda och ogifta kvinnor att arbeta med hantverk och handel. Kvinnor fick rätt till akademisk examen 1873 (med undantag av teologi och juridik licentiat) och rätt att läsa vid statliga läroverk 1927. Efter år 1939 blev det inte längre tillåtet att avskeda kvinnor på grund av havandeskap, förlossning eller giftermål. År 1980 infördes lagen mot könsdiskriminering och år 2001 beslutade staten att jämställdhetslagen skulle skärpas avseende jämställdhetsanalyser av löner till följd av att kvinnor överlag tjänar mindre än män.

I dag finns inte längre den hårda uppdelningen mellan kvinnors oavlönade hemarbete och mäns avlönade marknadsarbete (SOU 2004:43) och det upplevs inte acceptabelt att kvinnor har lägre löner än män, om än så i mångt och mycket är fallet. Idag beräknas omkring 75 procent av kvinnorna lönearbeta – vilket kan jämföras med 33 procent på 1950-talet (Berglund & Schedin 2002:328). Den formella jämställdheten mellan kvinnor och män regleras i Jämställdhetslagen och får betraktas som väl inarbetad i det svenska samhället. Formell jämställdhet innebär att samma regler gäller för såväl kvinnor som män (Fredriksson 1987:30). En faktisk jämställdhet handlar om att lika möjlighet till förverkligande uppnås vilket är genomfört då kvinnor och män är jämt fördelade över alla aktiviteter och på alla nivåer i samhället (Fredriksson 1987:32).

En delad arbetsmarknad

Ulla Wikander (1999) skildrar kvinnors arbete i Europa mellan tiden för den franska revolutionen fram till 1900-talets mitt. Hon beskriver hur kvinnans arbete under vissa tidsperioder har uppfattats som förödmjukande för familjen (mannen) och därför dolts genom att lönearbete har utförts inom hemmets väggar (Wikander 1999:16). Det uppfattades förnedrande att familjen var beroende av kvinnans inkomst för sin försörjning. Det var dock möjligt för kvinnor, i perioder och vid behov, att göra mäns arbete. I krigstider har kvinnor

ofta utfört mäns sysslor (Wikander 1999:30,158). Män kunde dock inte utföra typiska kvinnoysslor då de riskerade att ”förlora sin manliga värdighet” (Wikander 1999:30).

Wikander (1999:34) lyfter även fram hur teknik kan tjäna som incitament för en genusarbetsdelning och till förändring av typiska kvinno- respektive manssysslor. Mejeristyrket övergick från att utföras av kvinnor till att bli en syssla för män i samband med införandet av teknik vid mjölkning. I Sverige blev dock mejeristyrket ”manligt” senare än i övriga Europa. Ett annat exempel är övergången från skära till lie. Användandet av lie kom att skuffa undan kvinnor ifrån skördearbetet. Att byta ut kvinnor mot män vid teknikens införande kan bidra till uppfattningen att kvinnors arbete är mer okvalificerat (Steinberg 1996:115f; se även Westberg-Wohlgemuth 1996:19) då teknik har en förmåga att höja statusen i ett yrke (Aurell 2001:101). Sådana processer kan även tolkas som en del av genusmärkningen av sysslor. En omvänd effekt av tekniska innovationer och genusrelationerna på arbetsmarknaden är också möjlig, nämligen att arbetsuppgifter genom införandet av tekniska hjälpmedel betraktas såsom mindre kvalificerade och därför blir kvinnoyrken (SOU 2004:43 s.30). Kontorsarbete är ett sådant yrke: från den kvalificerade manlige bokhållaren till den kvinnliga kontoristen. En ny genusordning har även inträtt i veterinäryrket som tidigare var förbehållet män, men som idag företrädesvis utförs av kvinnor. Att fördela arbete efter arbetstagarens biologiska kön följer kulturella, normativa och ideologiska principer för vad som anses lämpligt för män respektive kvinnor (Wikander 1999:13; Westberg-Wohlgemuth 1996; 2001).

Trots att genusarbetsdelningen var tydlig och förhärskande under jordbrukssamhällets era förstärktes den i takt med industrisamhällets framväxt (Wikander 1999:57). Efter hemmafruepoken under 1950-talet, skedde stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnor kom, under 1960-1970-talet, i allt större utsträckning att söka sig ut på löne- och arbetsmarknaden (SOU 1990:44 s.87). Landsorganisationen (LO) och Socialdemokratiska Arbetarpartiet (SAP) beslutade i slutet av 1960-talet att göra tvåförsörjarfamiljen till norm i landet (SOU 1990:44 s.90). Ambitionen att både kvinnor och män skulle lönearbeta var ett ideal som sammanföll med den svenska välfärdsstatens utbyggnad. Det medförde stora behov av arbetskraft i den offentliga sektorn. År 1970 lönearbetade 59 procent av de svenska kvinnorna (Wirén 1997). Tio år senare ingick 75 procent av kvinnorna i arbetskraften. Reformerna bröt det traditionella åtskiljandet mellan könen, den indelning där män uppehåller sig på den offentliga arenan på torget, medan kvinnor

hänvisas till den privata sfären, i hemmet (SOU 1990:44 s.93). I stället kom den isärhållande principen till uttryck på ett annat sätt: genom den könssegregerade arbetsmarknaden.⁷ Expansionen av den offentliga sektorn bidrog inte bara till ett ökat antal arbetsplatser utan även till en betydande könsmässig arbetsdelning. Olof Palme sa vid SAP:s kongress 1972: ”Skall man öka sysselsättningen för kvinnor är det alldeles klart att en stor del av dem kommer att få arbete inom den offentliga sektorn” (citerad i SOU 1990:44 s.93). Fram till avvecklingen och bolagiseringen av de statliga verken, i slutet av 1980-talet och i början av 1990-talet (ex. Telia och SJ), arbetade två tredjedelar av kvinnorna i verksamheter tillhörande den offentliga sektorn. Idag arbetar hälften av kvinnorna inom privat sektor och hälften i offentlig. Åttiofyra procent av männen återfinns i den privata sektorn och 18 procent inom den offentliga (SCB 2002). Kvinnornas största yrkesområde är hälso- och sjukvård (30,2 %) och männens är tillverkningsindustrin (33,4 %) (se ex. Jonung 1997:67; Soidre 2002:378). Majoriteten av kvinnor och män arbetar således inom yrken med övervägande del anställda av det egna könet. Bland de förvärvsarbetande på den svenska arbetsmarknaden arbetar 73 procent inom yrken med 60 procent eller mer av det egna könet (SCB 2002). Vidare visar statistiken att tolv procent av både kvinnor och män arbetar i numerärt jämställda yrken. År 1970 var motsvarande siffror sju procent kvinnor respektive fyra procent män.

Metoden för att mäta en numerär könsintegrering kontra könssegregering är att utgå ifrån andel kvinnor respektive män. Vid 60 procent eller mer av ett kön betraktas yrket som segregerat och mellan 60 och 40 procent som integrerat (SCB 2002:1; Soidre 2002:377). Idag har dock strävan efter den kvantitativa jämställdheten förstärkts (SCB 2004). Målet är 50 procent kvinnor och 50 procent män inom alla områden på arbetsmarknaden. Kvinnors och mäns lokalisering till olika yrken brukar benämnas horisontell arbetsdelning (Cockburn 1988:33;

⁷ Sylvia Walby (2001) förlägger övergången från privat till offentligt patriarkat till sekelskiftet. I det privata patriarkatet exploaterades kvinnan inom hemmet och i hemarbetet och hölls utanför den offentliga arenan. I det offentliga patriarkatet grundas ojämlikheten mellan könen på arbetsmarknadssegregering. Walby ser patriarkatet som verksamt i sex strukturer varav lönearbete utgör en arena. Även Wikander (1999:57) beskriver hur kvinnors underordning och mäns överordning alltmer kom att baseras på arbete och inte grundat i hemmet och hemförhållandena. Föreskrifter om vad som passade kvinnor respektive män var tydliga, så även det faktum att de bättre jobben passade personer av manligt kön mer än de med kvinnokön.

Soidre 2002:376ff). En effekt av stark koncentration av ettdera könet leder också till att vi i dagligt tal talar om kvinno- respektive mansjobb.

Ett sätt att på en övergripande nivå studera genusarbetsdelningen är via så kallade segregeringsindex (SOU 2004:43 s.78ff). Genom segregeringsindex erhålls sammanfattande mått vilka brukas på olika tidsperioder för att studera förändringar. Måttet varierar mellan noll och hundra där noll motsvaras av en fullständig integrering, det vill säga andelen kvinnor och män är lika stor i varje enskilt yrke, medan hundra motsvarar en total segregation (SOU 2004:43 s.78). I en analys över åren 1997 till 2002 utifrån SCB:s yrkesregister framkommer att segregationen minskar. Segregeringsindexet var år 1997 62,9 för att till år 2002 ha sjunkit till 59,2. Ett intressant resultat är att indexet sjunker med yrkesutövarnas ålder, vilket kan tolkas som att de yngre i större utsträckning väljer yrken som inte är typiska för det egna könet. Dock är det så att personer i berörd åldersgrupp, 16-34 år, ofta innehar temporära arbeten som tenderar att vara mer integrerade och att de därför senare kan komma att välja mer genustypiska yrken och arbeten.

Kvinnor och män återfinns inte bara inom olika yrken och sektorer utan även på olika befattningsnivåer. Det är ett förhållande som brukar beskrivas som vertikal arbetsdelning. Utifrån en total fördelning av kvinnor och män i olika kvalifikationsnivåer är 65 procent av utövarna i så kallade okvalificerade arbeten kvinnor (Soidre 2002:380). Men kvinnor utgör också 51 procent av dem som arbetar med ”arbeten som kräver teoretisk specialistkompetens”. Däremot har kvinnor överlag svårare att nå ledningspositioner. Bara tre av tio i ledningsarbete är kvinnor (Göransson 2004). Skillnaden är störst i privat sektor där endast 10 procent av chefspositionerna innehas av kvinnor. Den vertikala strukturen kallas ibland ”glastaket” som symbolik för det motstånd kvinnor stöter på i försök att avancera på arbetsmarknaden

Värdering av arbete

Antal och andelar kvinnor och män inom olika yrken och sektorer på arbetsmarknaden inbegrips i jämställdhetens kvantitativa aspekt. Jämställdhet mellan könen diskuteras även i termer av kvalitativ jämställdhet (SCB 2004). Det innebär att kunskaper och erfarenheter skall bedömas och tas tillvara på ett likvärdigt sätt.

En aspekt av kvalitativ jämställdhet är värdering av arbete. Den mest synliga, tydliga och direkta belöningen för utfört arbete kommer via lönechecken. Det är ett sätt att värdera arbetsinsatser. Löner och löneskillnader mellan kvinnor och män är en omdiskuterad värderings-

faktor i samhället, och det saknas inte kunskap om detta (SOU 1997:87; SOU 1997:136; SOU 2004:43). Män tjänar i regel mer än kvinnor såväl inom samma yrke som i olika yrken (SCB 2002:2). Vidare visar lönestatistiken att de största löneskillnaderna mellan kvinnor och män finns inom de mansdominerade yrkena samt i yrken som är numerärt jämställda. I kvinnodominerade yrken är lönerna låga för både kvinnor och män.

Det finns antaganden om att kvinnors insatser och yrkesområden värderas lägre än mäns insatser och områden. Det bekräftas också i en studie där arbetsvärdering enligt likvärdigt arbete prövats (Kullberg 1996). Arbetsvärdering är en metod för att bedöma hur likvärdiga yrken är för att därefter kunna sätta rättvisa löner (Kullberg & Cedersund 1996). Enligt Jämställdhetslagen skall lika lön för lika och likvärdigt arbete utgå. Christian Kullberg (1996:88ff) refererar en arbetsvärdering utförd i Örebro i vilken sex yrken med stark könsdominans jämfördes: sjuksköterska, undersköterska, laboratorieingenjör, reparatör, elektriker samt medicintekniker. I bedömningarna ingick huvudfaktorerna kunskap och förmåga, ansträngning, ansvar och arbetsmiljö. De olika faktorerna poängsattes för de sex yrkena. Utifrån värderingen drog författarna slutsatsen att de kvinnodominerade yrkena, med lägre medellöner än de mansdominerade, ställde högre krav på kompetens och utförande.

En förklaring är att den genusdelade arbetsmarknaden möjliggör löneskillnader mellan könen. Barbara Reskin (1988) tillbakavisar dock dylika antaganden och menar att könssegregeringen är en ytförklaring som inte fokuserar djupet i problemet. Om skillnader i lön endast berodde på segregering skulle ojämlikheten vara lätt att åtgärda. Reskin (1988:60) menar istället att kvinnors insatser värderas lägre såsom ett resultat av dominansförhållanden mellan könen och att män strävar efter att bibehålla en dominerande position och redan förvärvat privilegier. Reskin (1988:62f) argumenterar på ett liknande sätt som Hirdman (1988; 2000. se även SOU 1990:44) – en hierarkisk ordning mellan könen förutsätter att kvinnor och män hålls åtskilda. För att upprätthålla en dominerande ställning ”måste” den underordnade gruppen skiljas ut och differentieras i relation till den normgivande dominanten. Det möjliggör en uppvärdering av mäns insatser och en nedvärdering av kvinnors.

CENTRALA BEGREPP

Yrke, yrkesstatus, klass och genus är några för avhandlingen centrala begrepp. De beskrivs därför i de följande avsnitten.

Yrke

I vardagstal betyder yrke i princip jobb, arbetsuppgifter eller försörjningskälla (Svensson 2003:28). I vår dagliga verksamhet och i dagligt tal framstår yrkesbegreppet således som tämligen oproblematiskt. Det är på ett liknande sätt som Richard Hall definierar yrke:

Ett yrke är den sociala roll som utövas av vuxna samhällsmedborgare och som direkt och/eller indirekt medför sociala och finansiella konsekvenser och som utgör en mycket viktig del av vuxenlivet (översatt i Svensson 2003:29; Hall 1969:5f).

Lars H. Hansen (2001:55f) lyfter fram ett par problem med Halls definition.⁸ Kritiken berör dels att det är individen och den roll eller funktion yrket utgör för denne som fokuseras, och dels att definitionen gäller både direkt och indirekt lön. Problemet exemplifieras av Hansen med huruvida en person som känner sig och agerar som en artist men inte erhåller lön utan A-kassa skall betraktas som innehavare av yrket eller inte. Hansens problematisering är framförallt giltig när det handlar om att kategorisera individer till yrken vilket inte är aktuellt i föreliggande studie. Däremot finns andra djup i yrkesbegreppet värda att diskutera och problematisera.

Yrket bestämmer klassposition, sammanfaller ofta med utbildning och kan diskuteras i termer av professioner (Svensson 2003:29ff). Professionella yrkesgrupper har en stark yrkesbeteckning som i vissa fall skyddas genom yrkeskåror som exempelvis Advokatsamfundet eller har skyddade titlar såsom psykologer (Svensson 2003:30; Wingfors 2004:kap.3). Ett förhållande som diskuteras av Lennart G. Svensson (2003:27) och som även åskådliggörs i Ulla-Britt Wennerströms avhandling (2003) är att yrket betyder mer än inkomst och sysselsättning. I vår vardag utgår vi ifrån yrken för att klassificera, kategorisera och inte minst förstå människor som vi möter i olika

⁸ Hansens egen definition av yrke är: "An occupation is a specific activity with a market value for which an individual receives his or her present remuneration" (Hansen 2001:58). Denna definition utesluter enligt honom allt obetalt arbete och överensstämmer bättre med vardagsförståelsen av yrke.

sammanhang. Yrkestillhörigheten kan alltså ha betydelse för hur vi bedömer och bemöter andra människor. Yrkets betydelse för en individs mer allmänna sociala status beror sannolikt på att en persons yrkestillhörighet kan vittna om utbildning och kompetens. Wennerström (2003:170f) berättar om en kvinna med akademisk utbildning som på grund av vissa omständigheter arbetade som städerska en tid. Kvinnan upplevde hur hennes kunskaper negligerades och nedvärderades utifrån hennes position som städerska. På grundval av hennes innevarande yrke lyssnade inte övrig personal på hennes synpunkter i de frågor som diskuterades trots att hon besatt viss kunskap i ämnet.

En persons yrke säger något om löneläge och därmed också något om levnadsvanor, samhällsklass och värderingar (Svensson 2003:27; Bourdieu 1994:245ff, 1995; Rothman 2002:121). Detta är aspekter av yrke som sammanfaller med Halls definition och som är en tillräcklig bestämning av begreppet i föreliggande avhandling.

Yrkesstatus

Yrken är inte bara den enskilda individens angelägenhet. Yrken används också, som i denna avhandling, vid gruppvisa jämförelser. Yrken klassificeras på olika sätt. Till att börja med grupperas de genom standardiserade förfaringsätt såsom i ”den objektiva och officiella klassificeringen av yrken” (Svensson 2003:33; se även Hansen 2001:59f). Den officiella versionen återfinns i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Yrken i SSYK ordnas utifrån gemensamma egenskaper, kvalifikationsnivåer och specialiseringar (Svensson 2003:33; Hansen 2001). Kvalifikationsnivåerna relaterar till utbildningsnivå. Indelningen av yrken omnämns ofta i termer av ”ensiffer- till fyrsifferkod”. På ensiffernivå anges yrkesområde såsom ”ledningsarbete (1)” eller ”arbete som kräver kortare högskoleutbildning (3)”. På fyrsiffernivå är informationen som mest detaljerad och där anges yrken med titel såsom exempelvis politiker eller verkställande direktör samt sjukgymnast eller speditör.

Ett annat sätt att ordna yrken är att låta allmänheten bedöma dem och utifrån utfallet skapa yrkesrangordningar (Svensson 2003:34). Det är den metod som återfinns inom yrkesstatus- och prestige-studierna, vilka således baserar rangordningar av yrken på subjektiva uppfattningar om yrkens status. I Svenssons definition nedan framkommer att uppfattningar är något utöver ett personligt tyckande:

Uppfattningar om yrken definieras som de egenskaper vilka individer tillskriver yrken vad gäller sådant som utbildnings- och kompetenskrav; fysiska, psykiska och sociala arbetsvillkor; belöningar samt prestige. Det handlar alltså om subjektiva föreställningar om olika yrkens specifika attribut som samtidigt tycks vara starkt styrda utifrån och i den meningen vara uttryck för överindividuella sociala fakta (Svensson 2003:34).

Uppfattningar om yrkesstatus består av två komponenter; kunskap och värdering (Ulfsdotter Eriksson & Svensson, kommande). Kunskapskomponenten baseras bland annat på de erfarenheter och den position individen har. Värderingskomponenten är beroende av kunskapskomponenten då våra värderingar delvis bygger på den kunskap vi besitter. Dessa båda komponenter påverkas av hur yrkesgrupper presenteras av andra och representerar sig själva utåt. Människors uppfattningar kommer ur en rik källa av information och intryck. Genom möten i livet, genom TV och tidningar och i utbildningsmiljöer möter vi dagligen yrkesutövare och föreställningar om yrken som påverkar vår kunskap och våra värderingar av dem (Rothman 2002:121f; Ulfsdotter Eriksson & Svensson, kommande).

Robert A. Rothman (2002:119) nyttjar en annan indelning ifråga om bedömningar av yrkesstatus. Han menar att bedömningar av yrkesstatus, på en analytisk nivå, kan definieras utifrån två skilda processer – tillskriven och förvärvad status. Den tillskrivna statusen belyser inlärd uppfattningar erhållna framförallt genom socialisation. Den här aspekten av yrkesstatus betonar de kulturella och sociala aspekterna och beskriver hur individen redan från barnsben lär in vilket anseende yrken har i samhället. Rothman (2002:121) menar exempelvis att barn uppfattar att vuxna bemöter olika typer av yrkesutövare med olika grad av visad respekt, exempelvis genom användandet av titlar. En vuxens reaktion på frågan ”Vad skall du bli när du blir stor” avslöjar inställning till och uppfattning om ett yrke. Mindre glädje och positiv feedback när barnet svarar fångelsevakt än när svaret lyder doktor. TV och media spelar stor roll i skapandet av bilder av yrken och deras relativa status och barn lär sig även via media hur olika yrken värderas i samhället.

Den förvärvade, eller förtjänade, statusen är kopplad till de karaktäristika ett yrke antas ha och anknyter till sådana faktorer som människor har uppgett att de tar hänsyn till i bedömning av yrken (Rothman 2002:122). Det berör mer objektiva och mätbara kriterier såsom krav på utbildning och aktuell lönenivå men även faktorer som

arbetsuppgifter och arbetsförhållanden. Högre lön, längre utbildningar, rena arbetsförhållanden och olika typer av förmåner är faktorer som antas generera högre yrkesstatus.

I svenska ordböcker definieras status både som ställning, läge och anseende (Bonniers 1986). Det är sannolikt i denna betydelse vi till vardags förstår begreppet status. I amerikansk forskning används begreppet prestige. Status har en mer ordagrann betydelse av läge, ställning eller rang, medan prestige anknyter till hur yrken uppfattas på en mer känslomässig nivå. Bernd Wegener (1992:255) beskriver skillnaden som att status definierar objektiva skillnader och prestige en subjektiv värdering. Status blir något mätbart såsom lön eller antal utbildningsår medan prestige blir det känslomässiga och kognitiva förhållningssättet till, i det här fallet, yrken.

Social status (prestige) kan, enligt Max Weber (1983:212) grundas på livsstil, formell utbildning, härkomst eller yrke. Statusgrupper utgörs av grupper inom vilka anspråk på erkännande eller monopol ställs (Weber 1983:213). Liksom social status, baseras de på livsstil, framförallt utifrån yrkestillhörighet, genom härkomst eller genom makt. Weber anlägger ett mer individorienterat perspektiv på statusgrupper än vad som tillämpats inom prestigeforskningen, där fokus i huvudsak har varit riktat mot rena yrkesgrupper. Det utmärker sig genom ”att officerens, studentens och ämbetsmannens klassituation i många avseenden kan vara mycket olika, t.ex. beroende av olikheter i förmögenhet, utan att deras status därför blir olika. De kan ändå göra anspråk på samma statusmonopol, t.ex. grundat på livsstil, börd, maktpolitiskt monopol” (Boglund, Eliäson & Månson 1993:162). Här kommer status inte utifrån ett yrkes relativa ställning i samhället utan ifrån enskilda individer.

Jag kommer i första hand att använda termen status i min beskrivning av såväl läge som anseende i förhållande till definierade och avgränsade yrkesgrupper. I de fall prestige används (framförallt i relation till tidigare studier) hanteras begreppet som en synonym till status. Status är ett komplext begrepp genom att vara både ett vetenskapligt begrepp och ett begrepp vanligt i vardagsspråk. I båda sammanhangen förekommer sällan klara definitioner. I avhandlingen kommer begreppet att studeras utifrån två relationer. Dels behandlas status i termer av orsaksförhållande. Begreppet studeras då i syfte att utröna vad som externt betingar eller bestämmer yrkesstatus – vilka faktorer som har effekt på yrkesstatus. Dels studeras yrkesstatus internt begreppsligt, i syfte att nå kännedom om vad som läggs i begreppet status som aspekter, dimensioner eller kriterier och därmed definierar

begreppet. De här båda sätten är också vanliga i vardagsspråket, vilket fokusgrupperna kommer att visa.

Yrke och klass

Klassbegreppet är ett mycket använt begrepp – såväl i samhället i stort som inom sociologi och samhällsvetenskap (Berglund & Schedin 2002:327). Klass som begrepp används då social ojämlikhet mellan människor studeras eller debatteras. Det handlar bland annat om skillnader i ekonomi och makt. Klassbegreppet är starkt knutet till yrke. Tomas Berglund och Stefan Schedin presenterar en ganska snäv definition och skriver att ”Den klassposition en människa har avgörs av vad hon arbetar med. Klasstrukturen i ett samhälle har med andra ord ett nära samband med yrkesstrukturen” (Berglund & Schedin 2002:328). Klassanalyser syftar till att förklara ojämlikheter i samhället och hur de påverkar våra handlingar och val. Klassbegreppet inom sociologin härstammar från 1800-talets teoretiserande med Karl Marx och Max Webers arbeten som grund (Berglund & Schedin 2002:329; se även Crompton 1998). Marx identifierade i huvudsak två större kollektiv: ägare av produktionsmedel och arbetare (Crompton 1998:27) vilka står i ett konfliktförhållande till varandra i en kamp mellan kapital och arbete (Berglund & Schedin 2002:330). Webers klassuppfattning utgör snarare en social hierarki med fria enskilda individer som kan sammanfogas i olika grupperingar såsom i ägarklasser, yrkesklasser och sociala grupper (Berglund & Schedin 2002:332). Efter andra världskriget kom klassbegreppet att ta riktning mer i linje med Webers förståelse – inte minst genom utvecklandet av strukturfunktionalismen (Crompton 1998:36; Berglund & Schedin 2002:333). Med den nya riktningen kom dessutom uppmärksamheten framförallt att riktas mot social mobilitet – det vill säga individers rörelser på arbetsmarknaden – från exempelvis manuellt till icke manuellt arbete (Berglund & Schedin 2002:333, 335). Social mobilitet kan gå i båda riktningar – uppåt eller nedåt men även horisontellt, i sidled. Social stratifikation är ett mer övergripande (och mindre konfliktladdat) begrepp än klass och beskriver strukturer av ojämlikhet i samhället.

Det förekommer tre i grunden olika sätt att analysera klass (Crompton 1998:55). Två sätt, som redan nämnts under rubriken *Yrke*, är via standardiserade yrkesbeskrivningar som exempelvis SSK eller

som i föreliggande studie, via rangordning av yrken. Ett tredje sätt är att stödja klassschemat teoretiskt utifrån Marx eller Weber.⁹

Bourdieu har inspirerats av både Marx och Weber i sin förståelse av klass (Crompton 1998:148) men betonar att sociala klasser inte finns som reella entiteter utan endast ”existerar på pappret” (Bourdieu 1995:21). Innebörden av detta är att sociala klasser är ett resultat av en kunskapsproduktion, ett klassificeringsarbete, och inte ett resultat av att agenter delar en eller flera egenskaper.

”Det som finns är ett socialt rum, ett rum av skillnader, i vilket klasserna existerar liksom i virtuellt tillstånd latent, men inte som någonting givet, utan som någonting som måste skapas” (Bourdieu 1995:23).

Alla människor (agenter) i samhället (sociala rum) intar olika platser (positioner). Bara genom att vara och verka i samhället innebär att skilja sig åt från andra (Bourdieu 1995:20). Socialt rum definieras av Bourdieu (2000:134) som en arena av distinktioner, eller ömsesidig uteslutning och skillnad. Alla skillnader mellan agenter är potentiellt särskiljande egenskaper – att köra en ny Volvo V70 eller en begagnad Mazda 323, att prenumerera på *Dagens Nyheter* eller att ta en gratis *Metro* på spårvagnen, att sakna utbildning och arbeta på City Mail eller att ha en högskoleutbildning och göra akademisk karriär, att vara man eller att vara kvinna (jfr Bourdieu 1995:20). Varje agent i samhället är positionerad i det sociala rummet utifrån vilken typ av och vilken mängd resurser (kapital) hon besitter, vilket skapar relationer till andra agenter (Bourdieu 1995:17; 1999:44). Genom att gruppera de agenter som intar liknande positioner i det sociala rummet kan relativt homogena grupper, sociala klasser, skapas. Klass är något som skapas kontinuerligt och i relation till makt och är inte bara ett resultat av anställningsförhållanden (jfr Skeggs 2004:5).

Beroende på position gör den enskilda individen också olika erfarenheter vilket i sin tur leder till olika praktiker (Bourdieu 1994:250; 1995:15). Likartade positioner (social ställning) i det sociala rummet ger alltså upphov till likartade erfarenheter och därmed likartade handlingar. Det finns således en relation mellan social ställning och aktiviteter som till exempel att en person ur överklassen äter viss mat, spelar golf, har hund, hyser vissa politiska åsikter och talar på ett

⁹ Här återfinns exempelvis John Goldthorpes och Eric Olin Wrights klassscheman (Crompton 1998: 64ff; Berglund & Schedin 2002:335ff). Goldthorpe företräder ett nyweberianskt synsätt, Wright ett ny marxistiskt.

speciellt sätt. Dessa regelbundenheter, som kan åskådliggöras med hjälp av statistik, skall dock inte tolkas som ett resultat av ”nödvändiga och inneboende egenskaper” (Bourdieu 1995:15) hos grupper utan som uttryck för möjligheter och villkor kopplade till en bestämd position och de dispositioner (habitus) som agenten har förvärvat. Likheter inom grupper står inte att finna i deras ”väsen” eller att de *är* på ett visst sätt utan i de samlade resurser de har att tillgå. Agenter som står nära varandra i det sociala rummet har följaktligen mer gemensamt än agenter som står långt ifrån varandra (Bourdieu 1995:16).

Det är utifrån behovet att införa en relationell förståelse av den sociala världen som Bourdieu (1995:44f) introducerar begreppet socialt rum. Han betonar att samhällsvetenskapen skall söka svar på vilka differentieringsprinciper som gör skillnader möjliga, något som kan göras genom konstruktionen av sociala rum.

Yrke och kön

Könsmärkning av yrken är en aspekt av tillskriven status som inte behandlas av Rothman men av Hanna Westberg-Wohlgemuth (1996). Yrken i sig har inget kön utan är neutrala, skriver hon (1996:1) i sin avhandling om könsmärkningsprocesser. Yrken färgas av innehåll och utövare och vid stark könskoncentration blir yrket ”könat” (Westberg-Wohlgemuth 1996; Westberg 2001; se även SOU 1990:44; England m.fl. 1994). Könsmärkning av yrken är en ständigt pågående process som påverkas av samhällets normer och värderingar, arbetsdelningen inom familjen, socialisering av individer samt arbetsdelning och arbetsförhållanden i arbetslivet (Westberg-Wohlgemuth 1996:5; Westberg 2001). Socialisationen leder inte bara till att kvinnor och män utvecklar olika egenskaper eller kvalifikationer utan även till föreställningar om att vissa egenskaper är feminina och andra maskulina vilket även gör att olika arbetsuppgifter könsmärks (Westberg-Wohlgemuth 1996:161). Vilka föreställningar som råder varierar över tid och rum. Med andra ord: egenskaper kopplas till kön och dessa bekönde egenskaper kopplas sedan i sin tur till arbetsuppgifter, varpå kvinnor och män allokeras till olika arbeten och yrken (Westberg 2001:85). Socialisationen är såväl en medveten som en omedveten fostran. Den omedvetna fostran, den så kallade immanenta pedagogiken, innebär ett dolt lärande som berör flera fenomen i samhället

och som inte sällan utövas i skolmiljö (Westberg-Wohlgemuth 1996:17).¹⁰

Det är viktigt att betona att genom den immanenta pedagogiken fostras barn till de dominansförhållanden som finns mellan olika grupper i samhället, och detta omfattar inte bara kön, utan också klass, etnicitet etc. (Westberg-Wohlgemuth 1996:18).

Märkningen av yrken i kvinnliga och manliga är av betydelse för föreliggande studie. Det är viktigt att ta hänsyn till segregeringen på arbetsmarknaden i ljuset av genusmärkning i en diskussion om yrkesstatus baserad på allmänhetens uppfattningar. Detta innebär att inte bara andelen och antalet kvinnor respektive män är relevanta för de olika yrkena utan även de föreställningar som finns om yrken, vilka ger återverkningar på vilka egenskaper som efterfrågas och hur egenskaper värderas. Individer som tar ställning till ett yrkes status har "utsatts" för en osynlig pedagogik och av att yrken med stark koncentration av ett kön färgats av dess "typiska" utövare. "När ett yrke väl en gång har könsstämplat, så karakteriseras det enbart med de aspekter av arbetsinnehållet som motsvarar könsstereotypierna" (Steinberg 1996:116). En genusneutral diskussion om yrkesstatus vore därför att blunda för dessa mekanismer.

Genus

Genus används här istället för kön för att betona de kulturella och sociala tolkningarna av biologiskt kön och översätts ibland som "socialt kön". Det skall emellertid inte uppfattas som att det biologiska bestämmer det sociala könet. En poäng med en distinktion mellan begreppen är däremot att betona att föreställningar om "manligt" och "kvinnligt" inte har sin grund i biologin utan i det omgivande samhällets kulturella normer för vad som anses vara riktiga beteenden, sysslor och platser för kvinnor respektive män (Gothlin 1999:4; Bourdieu 1999:13; Hirdman 2001:12).

¹⁰ Beskrivningen av den immanenta pedagogiken påminner om Bourdieus begrepp habitus (se ex. Bourdieu 1994:297ff; 1995:18; Moi 1994:6). Habitus, som beskrivs närmre i kapitel 3, belyser präglingen av människor i såväl relation till genus som till medlemmar av sociala klasser. Skolan är en betydande arena för habituering.

Genus begränsas inte till att gälla bara människor och föreställningar kring dem utan "... genus är något som häftar inte bara vid kroppar, utan vid allt: tankar om manligt/kvinnligt, man/kvinna genomsyrar världen omkring oss och fyller platser, situationer, tyg, mat, politik, arbete" (Hirdman 2001:16). Arbetsuppgifter och sysslor som har genuspräglats är exempel på företeelser aktuella i föreliggande arbete.

Med genus finns även ambitionen till ett begrepp som fokuserar maktförhållanden mellan könen (SOU 1990:44 s. 76). Det är ett relationellt begrepp vilket innebär att kvinnligt och manligt, kvinnor och män, måste förstås i relation till varandra (Hirdman 2001:47ff; Gemzöe 2001:83). När kvinnligt och manligt bestäms i relation till varandra görs det till varandras motsatser (ex. Bourdieu 1999; Hirdman 2001; Eduards 2002:22ff). Skillnader mellan könen framträder i "å ena sidan kvinnors villkor, vad de säger och vad de gör och å andra sidan hur män har det, vad de säger och hur de agerar" (Eduards 2002:23). Maud Eduards belyser med det relationen mellan positioner och praktiker.

En annan finess med genusbegreppet är att det inbegriper ständiga processer – genus är något vi *gör* (SOU 1990:44 s.76; Hirdman 2001:12). Det är alltså inget som är fast, beständigt och naturligt vilket öppnar för möjlighet till förändring.

Kapitel 2

TIDIGARE FORSKNING OM YRKESSTATUS

Syftet med föreliggande kapitel är att i korthet beskriva tidigare forskning om yrkesstatus. De undersökningar som presenteras nedan är ett urval yrkesstatus- och prestigestudier. De är inom traditionen välkända och ofta refererade och har sinsemellan något olika inriktning och fokus. I kapitlet presenteras fem tidigare utförda studier. Utöver detta diskuteras även huvudsakliga teoretiska grunder och något av den kritik som har riktats mot dem.

STUDIER OM YRKESPRESTIGE

Pionjärerna

En av de första och därmed även den mest refererade studien inom traditionen är Cecil C. North och Paul K. Hatts studie från 1947 som genomfördes via National Opinion Research Center (NORC) (Reiss 1961). Albert J. Reiss (1961) har i huvudsak författat *Occupations and social status*, i vilken den så kallade NORC-studien presenteras i sin helhet. Reiss inleder med att konstatera att det sociologiska intresset för yrkens status och prestige står att finna i en önskan att förklara den sociala skiktningen i samhället då ”skillnader i yrkens sociala status definierar den sociala stratifikationen” (Reiss 1961:1. Min översättning).

Syftet med NORC-projektet var bland annat att ta fram yrkens relativa status och därtill undersöka vilka kriterier som människor använde när de bedömde yrkens status (Reiss 1961:4). Sammanlagt 90 yrken ingick i studien. North och Hatt valde att inte inkludera kvinnodominerade yrken, framförallt på grund av utrymmesskäl (Reiss 1961:5). De yrken som av den anledningen ströks bort var bland annat privatsekreterare, sjuksköterska och sömmerska – man antog dessutom att dessa täcktes av andra yrken som ingick i yrkesurvalet.

De 2 900 respondenterna som ingick i studien ombads att ange uppfattning om yrkenas allmänna ställning i samhället men i frågan användes inte orden prestige eller status. Respondenterna ombads att bedöma yrkena på en skala mellan ett (excellent standing) och fem (poor standing) (Reiss 1961:19). Bland de uppföljande frågorna efterfrågades även vilken enskild faktor som bidrog till att tilldela högsta möjliga poäng (Reiss 1961:31). Några aspekter som nämndes

var finansiella belöningar av olika slag och de krav som ställdes för att utöva ett yrke såsom exempelvis utbildning. Reiss menar att dessa kriterier på status symboliserar ”an American value” – to get as much education as possible, to work hard, and to make a lot of money” (1961:34). Andra kriterier som lyftes fram som skäl för att tilldela ett yrke högsta möjliga ställning var intelligens, ansvar, ärlighet och hög moral.

Högst upp i rangordningen återfanns yrken som jurist i den amerikanska högsta domstolen, guvernör och diplomat. Andra högt rangordnade yrken var forskare, bankman och tandläkare. I mitten av statusrangordningen förekom yrken som lärare, elektriker, socialarbetare och i slutet av yrkesrangordningen yrken som servitör, taxiförare och sopåkare (Reiss 1961:54ff).

Ett svenskt exempel

I Sverige har bara en tidigare rangordningsstudie utförts. Gösta Carlsson (1958:VII) genomförde under 1950-talet en prestigestudie för att förklara social mobilitet mellan generationer av män. Inte heller i denna studie ingick några traditionella kvinnoyrken. Kvinnors yrkesstatus ansågs inte bara svårare att bestämma utan även mindre viktig (Carlsson 1958:64). Information om fäders och deras söners yrken hämtades ur registerdata.

För att få kännedom om yrkens status genomfördes en enkätstudie i vilken drygt 1700 respondenter graderade 26 yrken (Carlsson 1958:146ff). Projektet genomfördes framförallt för att kontrollera huruvida en svensk yrkesrangordning skulle överensstämma med tidigare utförda studier i andra länder, därav det låga antalet yrken. Om den svenska studien korrelerade med tidigare rangordningar ansågs det möjligt att använda tidigare forskning för att bestämma ett större antal yrkens status. Carlsson (1958:149) fann också mycket riktigt att det svenska pilotprojektet överlag överensstämde med utländska yrkesrangordningar.

Forskningsdesignen i Carlssons studie var annorlunda jämfört med till exempel NORC-studien. Uppgiften som respondenterna tilldelades bestod i att besvara vad de trodde att föräldrar i allmänhet uppfattade vara ett lämpligt yrke för deras son (Carlsson 1958:149).¹¹ Yrkena bedömdes såsom varande alltifrån ”mycket bättre än de flesta yrken” till ”mycket sämre än de flesta yrken”. Trots bruket av en annan

¹¹ Uppgiften bestod i att ”indicate what parents in general would think of the indicated occupation as an occupation for a son of theirs” (Carlsson 1958:149).

frågeformulering erhöles en yrkesrangordning som överensstämde med tidigare forskning (Carlsson 1958:148). Av de 26 yrken som förekom i den studien återfinns 14 i föreliggande, däribland exempelvis de i Carlssons studie då högt rankade yrkena professor, verkställande direktör och lärare men även i samma studie lågt rankade skådespelare, kypare och brevbärare.

En internationell jämförelse

Ytterligare ett välrefererat verk är Donald J. Treimans (1977) *Occupational prestige in comparative perspective*. Treiman (1977:kap 2) kartlade och jämförde de prestigestudier som utförts efter andra världskriget och fram till år 1971. I nästan 60 länder världen över hade under perioden 85 forskningsprojekt om yrkesprestige/status utförts. De var något olika till sin karaktär varför inte alla forskningsprojekt kvalificerade för att vara med i jämförelsen. Den nyss nämnda Carlssonstudien ingick till exempel inte på grund av den forskningsdesign som låg till grund för yrkesrangordningen. Enligt Treiman (1977:30) leder frågor om ett lämpligt yrke inte till en statusbedömning som möjliggör konstruktionen av en yrkeshierarki utan är snarare en bedömning av hur önskvärda och eftertraktade yrken är. De studier som kom att ingå var sådana i vilka man efterfrågade yrkens ställning utifrån uppfattningar om dess status, prestige eller liknande. Trots olikhet i ordval och poängskalor är skillnaderna mellan olika studier världen över små (Treiman 1977:43). Den svaga variationen mellan olika prestigestudier och inom var och en av dem var av huvudsakligt intresse.

One of the most striking features of occupational prestige systems in almost all societies is the lack of subgroup variation in prestige ratings. On the average, people in all walks of life, rich and poor, educated and ignorant, urban and rural, male and female, view the prestige hierarchy in the same way. With minor exceptions, there is extraordinary consensus throughout each society regarding the relative prestige of occupations (Treiman 1977:59).

Den enhetlighet som framkom förklarade Treiman (1977:1) med begreppet ”conscience collective”, kollektivt medvetande. Syftet med studien var dels att skapa en internationell yrkesstatusskala, dels att formulera en enhetlig teori för fenomenet (Treiman 1977:5ff).

En studie med genus

Genus har varit tämligen frånvarande inom forskning om yrkesprestige. Det finns dock en studie som har problematiserat yrkesstatus i relation till genus, *Jobs and gender* av Christine Bose (1985). Hennes bidrag var att undersöka status i genusstereotypa yrken. Bose (1985:4) studerade hur yrkesinnehavarens kön påverkade respondenternas bedömningar samt vilken effekt intervjupersonens kön och bakgrund hade för utfallet (se även Bose och Rossi 1983). Studien genomfördes som en kombination av experimentell design och enkätundersökning (Bose & Rossi 1983:318). I studien ingick två urval. Det första urvalet bestod av ett kvoturval vuxna i Baltimore och det andra urvalet av slumpmässigt valda studenter på fyra olika skolor i samma område. I respektive respondentgrupp ingick 200 personer. Yrkesurvalet gjordes representativt med samma antal mans- respektive kvinnodominerade yrken på olika statusnivåer (Bose 1985:15). Sammanlagt ingick 110 yrken i studien. Bedömningarna av yrkena gjordes på en skala mellan 1 (högt) och 9 (lågt) med hjälp av ett kortsystem (Bose 1985:91). Respondenterna var vidare uppdelade i fyra grupper. En grupp respondenter uppskattade status på yrken genom att bedöma yrkestitel och kvinnonamn (ex. Barbara Wells, stock clerk) medan en annan grupp bedömde yrkestitel och mansnamn (ex. Kenneth Taft, box packer) (Bose & Rossi 1983:319; Bose 1985:17). Ytterligare en grupp fick kort med yrkestitlar där hälften av namnen var kvinnonamn och hälften var mansnamn. Avsikten med dessa namngivelser var att fånga genus på ett direkt och uttalat sätt. Ytterligare en grupp, kontrollgruppen, bedömde endast yrkestitlar. Syftet med kontrollgruppen var att studera en dold genuseffekt, då det var möjligt att i analysen av resultaten ta hänsyn till registerdata om andel kvinnor respektive män i de olika yrkena. Bose (1985:90) menar att det inte är möjligt att mäta en "ren" yrkesstatus eftersom människors bedömningar färgas av antaganden om innehavarens kön, etnicitet och ålder samt föreställningar kring villkor inom yrket, såsom exempelvis lönenivå.

Projektets design gör det svårt att utläsa entydiga slutsatser. I den grupp som endast bedömde yrken med kvinnonamn, tenderade både kvinnor och män att tilldela högre värden till yrkena än i de andra grupperna. Det förklarades med "a need to overcompensate an all female labourforce" (Bose 1985:92). Behovet av denna överkompensation tolkades som en effekt av kvinnorörelsen eller det faktum att kvinnor får jobba hårdare för att nå framgång på arbetsmarknaden. När typiska mans- respektive kvinnojobb bedömdes var skillnader i genus större. Typiska mansjobb fick betydligt högre

prestige-poäng och typiska kvinnojobb lägre. Baserat på bedömning av yrken utan specificerade namn på yrkesutövare erhöll de 46 kvinnodominerade yrkena ett medelvärde på 38 fördelat över poäng mellan åtta och 75 (Bose & Rossi 1983:323). De 62 mansdominerade yrkena hade en spännvidd mellan fem och 96 poäng med ett medelvärde på 50. Medelpoängen på de kvinnodominerade yrkena var således 12 poäng lägre än bland de mansdominerade och den högsta prestige-poängen var 21 poäng högre i mansdominerade yrken än i de kvinnodominerade. Detta, menar Bose och Rossi (1983:92) stärker argumentet att det är viktigt att kvinnor inträder i för dem icketytiska yrken eftersom andelen män eller kvinnor i ett yrke är relaterat till status.

”It is occupational segregation that causes the lower average prestige received by woman as a group. Female-dominated jobs have a lower average status than male-dominated ones” (Bose 1985:98).

Vad beträffar respondenternas egenskaper fann Bose (1985:93) att det var förhållandevis hög konsensus mellan hur kvinnor och män bedömde yrken men att kvinnor tenderade att värdera typiska kvinnoyrken något högre. Hennes resultat överensstämmer även med Treimans.

As expected, the no incumbent (NOINC) scores dominate the equation, indicating that most respondent judgements of an occupation are influenced by the general societal consensus about where the occupation in question stands (Bose 1985:31).

En studie av förändring

År 1989 gjorde Keiko Nakao och Judith Treas (1994) en uppföljning av NORC-studien. Syftet var att studera om och hur förändringar i allmänhetens uppfattningar påverkade yrkens prestige och inbördes rangordning (Nakao & Treas 1994:2). Till skillnad från exempelvis Treiman, som sökte stabilitet, ville Nakao och Treas påvisa förändring i yrkesprestige. Genom att låta skilda grupper bedöma olika yrken erhöll de prestigevärden för sammanlagt 740 yrkestitlar (Nakao & Treas 1994:6). Varje respondent, av totalt 1166, bedömde 110 yrken. Resultaten påvisade både stabilitet och förändring.

I studien var 160 yrken jämförbara med den tidigare studien från 1947. Korrelationen dem emellan uppgick till 0,97 vilket är ett mycket högt samband som styrker tesen om stabilitet (Nakao & Treas 1994:15). Bland de förändringar som iaktogs var det framförallt lågstatusyrken som erhöll högre prestigepoäng. Det tolkades som att arbetarklassyrken, så kallade "blue-collar workers", kommit närmre medelklassen. Det lägsta värderade yrket steg från ett medelvärde på 13,7 till 19,1. Det totala medelvärdet ökade från 45,2 till 47,5 vilket betyder att rangordningsskalan krympte och att yrkesprestige hade ökat generellt (Nakao & Treas 1994:17). Yrken som fick högre status än i tidigare studier var till exempel sjuksköterska, grundskolelärare, data-tekniker, kock samt brandman (Nakao & Treas 1994:18). Bankir, professor och reklamare var exempel på yrken som hade förlorat i status. Det större antalet yrken hade dock oförändrad prestige jämfört med tidigare rangordningar.

TEORETISKA GRUNDER

Jag har i ovanstående genomgång av den tidigare forskningen inte lyft fram de teoretiska grunderna i dem. Det beror delvis på att flertalet har ganska sparsamma teoretiska reflektioner. Det främsta intresset inom traditionen har, som redan nämnts, varit social stratifikation och social mobilitet mellan klasser. Avsikten med flera av studierna har också varit att finna verktyg för att på ett så "riktigt" sätt som möjligt kunna värdesätta och rangordna yrken i syfte att skapa index (se Reiss 1961; Treiman 1977; Bose 1985). De teoretiska grunderna är ändå i större eller mindre utsträckning relaterade till funktionalismen (Carlsson 1958; Reiss 1961:kap IX; Treiman 1977). Traditionen förknippas framförallt med Parsons strukturfunktionalism (Fauske 1999:252; Rothman 2002:31).

Några av förgrundsgestalterna i teoretiserandet av stratifikation i relation till arbetsmarknaden är Parsons lärjungar Kingsley Davis och Wilbert Moore. De skriver i en artikel från 1945 att stratifikation, som är ett återkommande begrepp i prestigeforskningen, är en nödvändighet för samhället. Social stratifiering beskriver hierarkin mellan positioner i samhället, eller samhällets strukturering i klasser och skikt, över- och underordning. Grundläggande för perspektivet är att betrakta samhället som en organism där alla delar fyller en nödvändig funktion. För att samhällets alla nivåer skall fungera måste rätt personer rekryteras till rätt positioner (Davis & Moore 1945:242). För att få rätt person till rätt plats måste vissa positioner (här yrken) sammankopplas med belöningar. Belöningar av varierande slag ingår

därför i samhället som en del av den sociala ordningen (Davis & Moore 1945:243). Olika institutioner och positioner i samhället har skilda värden och en prestigehierarki är därför logisk (Rothman 2002:32). Ojämlighet och social skiktning blir ett grundläggande element i systemet för att garantera att de viktiga positionerna besätts med de mest kvalificerade människorna. Social status förlänas grupper (eller individer) i systemets högre skikt med anledning av att de förtjänar det. Det finns enligt Davis och Moore (1945:244) två sätt att tillgodogöra sig de kvalifikationer som krävs för olika positioner: genom arv eller genom träning. Vissa positioner kräver så pass speciella talanger att det kan vara svårt att finna en lämplig kandidat. Ojämlighet mellan människor är inget problem för Davis och Moore, snarare en förutsättning för att samhällets alla funktioner skall kunna tillsättas och fungera på bästa sätt. Samhället måste vara stratifierat och ojämnt (Davis & Moore 1945:243).

Treimans teori

Treiman är, som nämnts, den prestigeforskare med de mest genomgripande teoretiska ambitionerna. Den huvudsakliga avsikten i hans forskning var att förklara yrkesrangordningens stabilitet. Han (1977:1f) framhåller att prestige grundas i maktrelationer vilka har sin bas i den arbetsdelning som råder i alla komplexa samhällen. Den teori Treiman konstruerar är en strukturell teori om prestige som baseras på fyra påståenden.

Det första påståendet syftar till att förklara nödvändigheten med arbetsdelningen (Treiman 1977:6). I alla komplexa samhällen finns en uppsättning funktioner som måste fungera. Genom att ha rätt man på rätt plats ökar effektiviteten i arbetets utförande. Lämplig arbetstagare väljs således i relation till uppgiften, och det är anledningen till att män och kvinnor utför olika arbetsuppgifter. Utöver de fysiska skillnaderna spelar även personliga egenskaper roll såsom olikheter i talang och kapacitet – egenskaper som är resultat av såväl socialisation som genetik. Arbetsdelningen leder till en likartad yrkesstruktur samt till olika specialiseringar, vilket medför ett behov av att skilja de kvalificerade från de okvalificerade (Treiman 1977:10).

Differentieringen av arbetskraft leder vidare till social skiktning, vilket utgör grund för Treimans (1977:5,12) andra påstående: arbetsdelning och skilda yrkesroller leder till olika grad av kontroll över resurser. Treiman (1977:13f) urskiljer tre typer av resurser vilka kontrolleras i olika hög grad inom olika yrken och som också leder till skillnader i makt. Resurserna är: kunskaper och färdigheter, kontroll

över ekonomiska resurser samt auktoritet och kontroll över andra. Olika yrken kräver olika grad av kunskap och träning. Skillnaderna mellan positioner uttrycks bland annat genom den terminologi som beskriver dem såsom kvalificerade eller okvalificerade, professionella eller semiprofessionella. Kunskap ger makt därför att det är en begränsad resurs och därför att kunskap ofta ligger till grund för beslutsfattande. Ägande och kontroll över ekonomi ger också makt. Det gäller både kapitalägare och chefer med befogenhet (Treiman 1977:15). Avseende den sista av de tre resurserna, makt över andra människor, är det en resurs som kan finnas i många olika yrken, och att den ökar med antal underordnade. Dessa skillnader leder till att yrken hierarkiseras.

Skillnader mellan yrkesgrupper leder till skillnader i privilegier, faktorer som utgör Treimans (1977:16) tredje postulat. Det faktum att vissa yrken har mycket makt driver upp deras löner på arbetsmarknaden. Kontroll över resurser leder till att yrken med fördelaktiga positioner kan maximera sina utkomster. Makt och kontroll ger vissa yrkesgrupper möjlighet att manipulera systemet.

I det fjärde och sista påståendet i teorin lyfts prestige in. Treiman (1977:19) menar att behovet av att värdera är ett fundamentalt behov hos människan och att vissa saker, idéer och attribut uppfattas som mer värda än andra. Värderingen är dock inte en fråga om smak utan om delade normer. Prestige ses av Treiman (1977:20) som synonym till ära, respekt och ställning. Makt och privilegier har en koppling till prestige, därför att prestige alltid följer med makt (Treiman 1977:21).

Kön och stratifikation

Kanske förklaras en del av det bristande intresset för genusförhållanden av att det rådde ett mer allmänt ointresse för dessa frågor under traditionens blomstringstid på 1940- och 1950-talen. Som redan nämnts innebar den andra vågens feminism att lyfta in kön som variabel och att fokusera kvinnors liv och erfarenheter i forskningen (Holmberg & Lindholm 1995; Gemzöe 2002).

Joan Acker (1980) diskuterar hur man inom stratifikationsteori och tillhörande forskning förhållit sig till kvinnor och ojämlikheter mellan könen. Ett sätt är att helt enkelt skilja kön från klass med motiveringen att det är två skilda processer. Ojämlikhet mellan könen skall analyseras separat, skilt från klassförhållanden. Acker (1980:26) kritiserar metoden då ett sådant förfaringssätt osynliggör klasskillnader *mellan* kvinnor och bortser från kvinnors ställning *inom* olika sociala klasser. Att separera kön från klass signalerar att klasssystemet är köns-

neutralt vilket kan ifrågasättas då själva klasskonceptet baseras på män och deras socioekonomiska villkor.

Ett annat förhållningssätt till relationen mellan kön och stratifikation innebär att helt enkelt infoga kvinnor utan vidare problematisering av könsojämlikhet. Det är en metod som Acker menar återfinns inom status- och prestigeforskningen. Hon hänvisar till studier som har visat att mobiliteten hos kvinnor liknar den hos män, varpå forskare därmed hävdar att "women's mean occupational status is approximately equal to that of men" (Acker 1980:27). Problemet är att sådana tolkningar blir till bevis för jämlikhet vilket är en felaktig slutsats då kvinnors belöningar är väldigt olika de män erhåller. Dessutom innehas högstatusyrken företrädesvis av män. Studierna vilar på ett antagande om en arbetsmarknad som är öppen för alla och där full konkurrens råder i enlighet med funktionalistiska och humankapitalinriktade teorier. Kvinnor och män antas ha samma möjligheter och villkor och den könssegregerade arbetsmarknaden ignoreras (Acker 1980:30). Könens skilda tillgång till makt och olika inkomstbilder är förhållanden som inte uppmärksammas (Acker 1980:29). Genom att bara addera kön som variabel åsidosätts (köns-) strukturella förhållanden och villkor. Ytterligare ett problem med att helt enkelt ta in kvinnor i befintlig teori är antagandet att kvinnor och män *inom* samma yrke har samma ställning eller status (Wegener 1992:267).

Typer av prestigeteorier

Ackers kritik mot stratifikationsteorin och prestige- och statusstudier riktar sig alltså i huvudsak mot en dåligt utvecklad medvetenhet om genus i de teoretiska antagandena. Bernd Wegener (1992) lyfter fram de olika sätten att betrakta prestige. Han pekar på skillnader i hur olika studier problematiserat och conceptualiserat status och prestige. De som baserar den sociala skiktningen i samhället på ordning och hierarki samt konflikt och stängning. Utifrån dessa begreppspar skissar Wegener olika synsätt på prestige och status. I teorier som utgår ifrån ordning och hierarki studeras status i relation till sociala positioner. Utgångspunkten är den funktionalistiska traditionen där enskilda individer och deras egenskaper står i centrum. Status är något som baseras på: 1) Karismatiskt handlande inom rådande värdesystem i samhället. Den enskilda individen tillskrivs prestige utifrån den karisma han eller hon besitter, något som också knyts till yrkesrollen. Det är de framgångsrika i samhället som står högst i rang och har hög status. 2) Status förvärvas av individen och är en belöning för insatser som

”ligger i linje med samhällets behov” (Wegener 1992:255). Då status betraktas som något som förvärvas styrs individen av strävan att maximera sina belöningar. Här återfinns Davis och Moores principer för social stratifikation. Belöning i form av social status tillkommer de som förtjänar det.

Med konflikt och stängning i fokus konceptualiseras och studeras status och prestige i relation till sociala aggregat (Wegener 1992:253). Här anknyter Wegener till grupper som är engagerade i stängningsprojekt för att försvara den egna gruppens ställning. 3) Prestige och status är inte möjligt att gradera och rangordna hierarkiskt utan är ”en kvalitet delad av medlemmar i samma statusgrupp” (Wegener 1992:257). Socialt anseende är grunden för skiktning som består av stängning snarare än hierarki. Status är något som tillkommer personer inom ”rätt” grupperingar i samhället på grundval av anseende och erkännande. Den sista möjliga kombinationen baseras på utbytes-teori.

Prestige is not based on achievement, money, occupation, productive assets, or authority. [---] Only those who exhibit specific consummatory attributes can understand what it means to be congenial with other members of a status group who are thus equipped with social honour (Wegener 1992:257).

4) Prestige betraktas som en vara som fördelas asymmetriskt. Prestige blir ”en funktion av uppskattning, och det är inom grupper som denna typ av prestige blir en vara” (Wegener 1992:256).

Till dessa fyra typer av antaganden om vad prestige grundas på lägger Wegener problemet med subjektivitet och objektivitet i statusforskningen. Det är en diskussion som förs på två nivåer. Å ena sidan kopplar han subjektivitet till det bedömda objektet, då i egenskap av yrkesinnehavaren. Utifrån de funktionalistiska teorierna är status och prestige något som tillkommer den enskilda individen utifrån dennes förmågor att hävda sig i samhället. Det blir då av betydelse att fundera över om bedömningar av status är relaterade till position eller person. Wegener (1992:258) menar att det är av vikt att använda statusbegreppet som något som går utöver subjektiva fenomen. Om prestige skall ha ett eget värde, vid sidan av makt och ägande måste begreppet beskrivas som ett kognitivt och värderande fenomen. Status bör kopplas till objektiva villkor för att inte bara vara ett utslag av psykologiska effekter. Statusbegreppet skall med andra ord belysa yrken och inte enskilda utövare. Den andra sidan av relationen mellan subjektivt

och objektivt är huruvida ”prestige är oberoende av bedömarens egenskaper eller om det finns en systematisk variation mellan individer” (Wegener 1992:262. Min översättning). Såväl i NORC-studien som i Treimans forskning poängterades den svaga subgruppsvariationen. Treiman förklarade enhetligheten med förekomst av ett kollektivt medvetande – en delad självklar uppfattning kring status – oberoende av personers skilda erfarenheter.

Kapitel 3

YRKESSTATUS MED GENUS OCH KLASS

Im contemplating thinking about thinking
Its so frustrating just bring another drink in
Robbie Williams¹²

I detta kapitel redogörs för grundläggande teoretiska perspektiv och förståelseramar som används i relation till avhandlingens empiriska data. Inledningsvis beskrivs Yvonne Hirdmans teori om genussystemet som teoretiskt är möjligt att använda för att identifiera genusstrukturer i samhället. För att problematisera och förstå yrkesstatus djupare har jag valt att arbeta med några av Pierre Bourdieus begrepp.

GENUSSYSTEMET

Isärhållande och norm

Genussystemet beskriver, enligt Yvonne Hirdman (se ex. 1987; 1988; 2000; 2001) en i samhället genomgripande struktur som fokuserar det ojämlika förhållandet mellan kvinnor och män. Det är en ”ordningsstruktur av kön” (Hirdman 1988:51) som är grundläggande för andra fenomen i samhället såsom politiska, sociala och ekonomiska villkor. Det är genom genussystemet, via genuskontrakten, som människor böjs och formas till Man och Kvinna (Hirdman 1987:197). Relationen och ordningen mellan kvinnor och män struktureras via två principer: isärhållande och hierarki (se ex. Hirdman 1987; 1988; 2001).

Isärhållandets kraft, att skilja män från kvinnor och tillika deras sysslor, har varit ett återkommande tema genom historien, såväl i praktiskt arbete som i filosofiskt tänkande (Hirdman 2001). Även Pierre Bourdieu (1999:19) talar om åtskiljandet, då i termer av ”homologa motsättningar” såsom hög/låg, framför/bakom och offentlig (ute)/privat (inne) – indelningar som motsvaras av våra föreställningar om manligt och kvinnligt. De får därför en social mening utöver det beskrivna förhållandets manifesta mening.

Genussystemets andra bjälke, den manliga normens logik, är den princip som belyser hierarkin mellan könen (Hirdman 1987; 1988; 2001). Till grund för antagandet ligger att det som hålls isär och defi-

¹² Come undone, Robbie Williams, Escapology 2002

nieras i relation till varandra heller inte kan uppfattas som jämlikt (Hirdman 1987:198). Den manliga normens logik beskriver att vad män är och gör värderas högre än vad kvinnor är och gör. Logiken utmärks genom att ojämlika förhållanden aldrig behöver rättfärdigas utan ingår som en slags självklarhet i förståelsen av relationen mellan kvinnor och män (se även Bourdieu 1999:21). Löneskillnader mellan könen är ett exempel på denna princip. Ytterligare ett exempel på den manliga normens logik erhålls genom synonymordlistan i Word (Word:mac 2001). Män ges bland annat synonymen personer. Kvinna ges synonymen kvinnsperson (se även Hirdman 2001:60f). Det är ungefär samma logik som gör gällande att män är poliser och kvinnor är kvinnliga poliser. I distinktionerna ryms både avskiljandet (att framhålla avvikelsen för de senare) och ordningen (vem som är normal och vem som är avvikande) (se även Åse 2000). Män och mäns villkor är självklarheter mot vilka kvinnor och kvinnors villkor jämförs. Det framkommer inte minst genom resonemang likt Nationalencyklopedins förklaring av feminism: "... en reell jämställdhet mellan könen kan nås först när de kvinnliga värdena får jämbördig status i samhället" (NE 1997:175). Förutom en undran om vad kvinnliga värden är blir den logiska följdfrågan till definitionen: jämbördig i förhållande till vad?

Genussystemets principer verkar på den svenska arbetsmarknaden. Dels genom isärhållande; att kvinnor och män gör olika saker på olika platser, dels genom hierarki; att det män arbetar med belönas högre än det kvinnor arbetar med. Det kan även uttryckas som att:

Det som förefaller stabilt är *åtskillnaden* mellan könen, och de olika *värden* som det kvinnliga respektive manliga arbetet erhållit (Gonäs, Lindgren & Bildt 2001:9. Min kursivering).

Genuskontrakt

I genusystemet fokuseras relationen mellan kvinnor och män och beskrivs genom begreppet genuskontrakt (SOU 1990:44; Hirdman 2000). Genuskontrakten skall förstås som idealtypiska beskrivningar av villkor och ramar för Honom och Henne på olika nivåer, föreställningar om kvinnor och män, om manligt och kvinnligt. De kan beskrivas som "operationaliseringar av genusystemet, /---/ konkreta praktiker för vad män och kvinnor får, bör och ska göra" (Åsberg 1998:32). Termen kontrakt skall dock inte förstås som att det handlar

om frivillighet mellan två jämlika parter. Syftet med begreppet kontrakt är att fånga in "... det strukturella tvång som *båda* kön tyngs under" (Hirdman 2001:84). Kontrakten verkar på tre olika nivåer (SOU 1990:44). På samtliga nivåer är de två genuslogikerna verksamma. Den första nivån består av föreställningar om hur kvinnor och män är, bör eller ska vara. I olika tider har genusideologierna sett olika ut och fått olika stor genomslagskraft i samhället. Denna nivå är den "kulturella överlagringen" (Hirdman 1988:53). Universella tankescheman skrivs in i systemet och bekräftar ordningen mellan könen, naturaliserar dem (jfr Bourdieu 1999:20). Det handlar exempelvis om vilka egenskaper vi uppfattar att kvinnor och män har – vilket i förlängningen även genererar uppfattningar om vad som gör dem mer eller mindre lämpade för olika aktiviteter och arbeten.

Den andra kontraktsnivån berör mer institutionella förhållanden – i arbete, politik och kultur (SOU 1990:44; Hirdman 2000). Det handlar om en slags regelnivå som sörjer för sortering till arbete inom och utom hemmet. I dagens formellt jämställda samhälle omgärdas vi snarare av regler för överskridanden med förslag exempelvis på könskvotering på arbetsplatser och i styrelser och tankar om lagstadgad delad föräldraledighet. I historiska skildringar framkommer hur kvinnors deltagande reglerats genom arbetsdelning (se ex. Wikander 1999; Karlsson 1997). Kvinnor har till exempel genom lagstiftning hindrats från att anställas inom gruvnäringen (Karlsson 1997).

På den tredje nivån skapas intima kontrakt mellan honom och henne såsom i en parrelation. Den innefattar själva socialisationen till flicka/kvinna och pojke/man (bekönade habitus). På individnivån hittar vi exempelvis föreskrivna kläder och färger för könen och så även leksaker. På denna nivå uttrycks genus i våra dagliga praktiker som kvinnor och män, pojkar och flickor.

Genuskontrakten öppnar för en klassaspekt i genusrelationerna. Kvinnor och män inom olika klasser lever under olika villkor och förhållanden vilket ger avtryck på de genuskontrakt som upprättas (Hirdman 2000:30f). "Det är inte i första hand män ur arbetarklassen som tar ut sin föräldraförsäkring, som leker med 'rollerna' och som t.o.m skurar toaletterna därhemma" (Hirdman 2001:189). Kontrakten skiljer sig alltså åt mellan olika klasser med olika "krav" på kvinnlighet och manlighet. Manlighetsvärdena ser annorlunda ut i arbetarklass än i överklass (Bourdieu 1991:27). Det är föreställningar som kan ha betydelse på arbetsmarknaden, då människor ur olika sociala sammanhang kan ha olika lätt eller svårt att förändra och bryta genusstereotyper och mönster ifråga om yrkesval tillika föreställningar om yrken.

Genuskontraktens olika nivåer fungerar som länk mellan strukturer och aktörer, mellan makro- och mikronivå då de förbinder strukturella föreställningar med individuella val och handlingar (SOU 1990:78).

KAPITAL, MAKT OCH GENUS

Habitus

Människors tankar och handlingar i den sociala världen är ett resultat av erfarenheter och minnen som kan sammanfattas genom begreppet habitus (Broady 1998:16). Habitus utgör ett slags ”praktiskt sinne”, en känsla för spelet, som ordnar individens agentskap i samhället (Bourdieu 1995:37f). Det fungerar som ett schema för handlingar, som kartor över möjligheter och är en effekt av individens levda erfarenhet (Bourdieu 2000:138). Med habitus erbjuds även en länk mellan agent och struktur (Bourdieu 1995; 2000; se även Jenkins 2002:74). De sociala förhållanden vi lever under förkroppsligas, blir till delar av våra jag (Broady 1998:18).

Subjekten är i realiteten handlande och kunskapssökande agenter begåvade med ett *praktiskt sinne* [--]. Praktiskt sinne är ett förvärvat system av preferenser, principer för att betrakta och göra distinktioner (vad man vanligen kallar smak), stabila kognitiva strukturer (vilka väsentligen är en produkt av att agenterna har införlivat objektiva strukturer) och handlingsscheman som styr hur situationen skall uppfattas och vilken reaktion som är mest ändamålsenlig. *Habitus* utgör detta slags praktiska sinne... (Bourdieu 1995:37f).

Habitus används på såväl individer som grupper. Genom att undersöka vad som förenar och skiljer en grupp människor är det möjligt att klassificera dem som sociala klasser eller yrkesgrupper (Bourdieu 1994; Broady 1998:17). Det finns ”klasser av erfarenheter som ger upphov till ’klasser’ av habitus” (Broady 1998:17). Den gemensamma grunden i klassificeringar utgörs alltså av habitus (Bourdieu 1994:298). Människors praktiker, handlingar och åsikter, kan förstås utifrån habitus. Med de omdömen som förekommer om dessa praktiker erhålls kunskap om distinktionerna, de särskiljande tecknen som skiljer det ena från det andra. Det som uppfattas som olika gruppers livsstilar är i själva verket

”system av åtskillnader” (Bourdieu 1994:300), konstruerade genom de praktiker olika grupper företar sig, vilka i sin tur är resultat av habitus (olika erfarenheter och existensbetingelser). Att människor ur olika socioekonomiska grupper äter olika saker, klär sig på skilda vis eller utövar olika fritidsverksamheter är ett resultat av skilda habitus.

Kapital

Habitus innefattar även kapital (Broady 1998:17). Kapital beskriver de resurser och tillgångar som används och efterfrågas i sociala rum och fördelas ojämnt mellan individer och grupper på olika positioner och inom olika fält. ”Agenterna eller grupperna är fördelade i det [sociala rummet] alltefter deras position i de statistiska fördelningarna och i enlighet med de två differentieringsprinciper, ekonomiskt och kulturellt kapital, som i de mest utvecklade samhällena, /.../ utan tvivel är de mest verksamma” (Bourdieu 1995:16). Det ekonomiska kapitalet består av inkomster, förmögenheter och andra ekonomiska tillgångar. Indikatorer på kapitalinnehav kan, vid sidan av rent finansiella tillgångar, vara innehav av bilar, båtar och andra konsumtionsvaror av såväl materiell som icke-materiell art (t.ex. servicetjänster) (Bourdieu 1994:275). Personer med högt ekonomiskt kapital kör till exempel dyrare bilar, bor på finare hotell vid semestrar och nyttjar i större utsträckning servicetjänster som skönhetsvård och tjänster i hemmet. Det kulturella kapitalet är mer komplext. Det belyser i vilken utsträckning någon är bevandrad i kulturella miljöer och verksamheter. Ett rikt kulturellt kapital handlar om att känna till och uppskatta rätt sorts musik, konst och litteratur, men det inbegriper också mer formella utbildningsexamina och dylikt. Några indikatorer på innehav av kulturellt kapital är vilken typ av litteratur man läser samt vilken typ av musik man lyssnar på (Bourdieu 1994:276f).

Genom sammansättningen av kapitalsorter och kapitalens volym kan sociala klasser konstrueras (se ex. Bourdieu 1994:247ff; 1995:17). Olika mängd och typ av kapital ger dessutom upphov till olika villkor och livsstilar (Bourdieu 1994:263ff; se även Crompton 1998:148; Skeggs 1999). Vid sidan av dessa två grundläggande kapitalmetaforer arbetar Bourdieu även med socialt kapital och symboliskt kapital för att förklara ojämlikhet, eller över- och underordning, i de sociala rummen. Det sociala kapitalet handlar om de förbindelser och kontakter en person har i sitt eventuella nätverk (Broady 1998:14; Skeggs 1999:21). Ett omfattande socialt kapital innebär att känna de rätta människorna på de rätta positionerna och att ha bra kontakter – relationer som underlättar. Beroende på omständighet kan till exempel yrkes-

organisationer utgöra socialt kapital. Wennerström (2003:112) har kopplat det sociala kapitalet till den genusdelade arbetsmarknaden. Det sociala kapitalet kan då liknas vid homosocialitet, det vill säga, att ”lika söker lika” (Wennerström 2003:114). Ett sådant resonemang kan förklara fenomenet att män ofta väljer in andra män i styrelser och ledningsgrupper.

Symboliskt kapital är i egentlig mening inte en egen kapitalform utan är den typ av kapital som erkänns och misskänns i olika sociala sammanhang (Bourdieu 2000:242). Alla kapitalformer kan fungera som symboliska kapital beroende på vad som erkänns och känns igen som betydande i specifika miljöer eller sociala rum. Boel Berner (2003b:187) beskriver till exempel hur civilingenjörer i det sociala umgänget på arbetsplatsen samlas kring den gemensamma erfarenheten av ”mekande” med maskiner och dylikt. Eftersom det av tradition framförallt är unga pojkar som uppmuntras till att skruva isär och ihop pryglar är det en gemenskap de kvinnliga civilingenjörerna stängs ute ifrån. Berner tolkar ”mekandet” som en för männen identitetsskapande gemenskap – fenomenet skulle dock även kunna stå som exempel på de kvinnliga civilingenjörernas brist på ett i sammanhanget symboliskt kapital. De som dominerar besitter det symboliska kapitalet. Symboliskt kapital är alltså de värden, resurser eller tillgångar som andra erkänner och legitimerar vilket i sin tur ger makt, prestige och anseende till innehavaren (Broady 1998:6; Wennerström 2003:113). Erkännandet ifrån andra knyter an till gällande trosföreställningar och uppfattningar snarare än enskilda individers tycke och smak. Wennerström (2003:113) har tolkat det symboliska kapitalet som varande maskulint präglat. Det är en tolkning som också återfinns hos Bourdieu (1999). Det som män gör belönas och erkänns på arbetsmarknaden då, ”alla yrken så att säga kvalificeras och förädlas genom att utföras av män” (Bourdieu 1999:75). Det återfinns i den föreställda kvalitativa skillnaden mellan kock och kokerska samt skräddare och sömmerska.

Det kulturella kapitalet kan också vara förkroppsligat (inpräglade dispositioner) (Skeggs 1999; Wennerström 2003). Det förkroppsligade kulturella kapitalet omfattar enligt Skeggs (1999:20) präglingen i feminitets- och maskulinitetsdiskurser och inbegrips i habitus. Förkroppsligade kapital kan liknas vid genus då de syftar till att förklara hur kvinnor och män internaliserar och brukar de för det egna könet tillgängliga mallarna i vardagen. Skeggs använder begreppet feminint kulturellt kapital för att förklara vita arbetarklasskvinnors strävan efter respektabilitet och anseende. Kvinnor utan ekonomiskt kapital och andra kulturella kapital i form av formell utbildning eller tillhörighet i kulturella sammanhang utlämnas till sitt enda tillgängliga – ett feminint

kapital – för att bli respektabla och mötas med respekt (Skeggs 1999:92f). De har helt enkelt inga andra kapital att tillgå. Kvinnorna deltog i en omvårdnadsutbildning vilket innebar en investering i ”kvinnokapital”. Skeggs ambition var att möjliggöra en samtolkning av klass och kön, och i sin studie visar hon hur dessa variabler sammanfaller.

Även Eva Lilja (1994) diskuterar kön i relation till kapital. Hon kritiserar Bourdieu för att ”vara fången i sin egen manliga socialisation” (Lilja 1994:44) då han grundar fältlogiken på kamp och strider för att ta sig fram i världen och nå erkännande. Lilja menar att det finns en risk att fältbegreppets manliga logik osynliggör kvinnors verksamheter. Män tränas till offentligheten och dess strider och erkännande – aspekter som återfinns i fältlogiken – medan kvinnor tränas till privatlivets helgd med andra typer av belöningar – aspekter som saknas i fältlogiken (Lilja 1994:44). Ett resultat av könen olik träning och socialisation (habituering) är att de erhåller och förvärvar olika köns-specifika kapital – olika saker belönas för kvinnor respektive män. En slutsats som Lilja drar av detta är att kvinnor och män tilldelas olika typer av symboliskt kapital – vad som är en tillgång för kvinnor skiljer sig ifrån det som är en tillgång hos män. Exempel på dessa förhållanden är Marilyn Monroe och John F. Kennedy. Monroe som den ultimata kvinnligheten med ett vackert utseende som betydande stjärnglans. Kennedy den manliga motsvarigheten med hög status huvudsakligen grundad på makt. Kvinnor och män besitter två skilda typer av symboliskt kapital och kan därför heller inte strida på samma villkor (Lilja 1994:45). En kvinna som ger sig in i ett för det egna könet otypiskt fält förlorar sitt symboliska kvinnokapital. Lilja baserar således specifika könskapital på två skilda arenor – en för kvinnor och en för män.

Ett annat sätt att diskutera kön i kapitalteoretiska termer är att förlägga resonemanget, inte till specifika kvinno- eller mansdominerade arenor, utan till ett ”allmänt socialt fält” (Moi 1994:15). I Moï tolkning fungerar kön på samma sätt som klass, som en del av ett fält, och det är även på så vis jag har tillägnat mig Bourdieus inlägg i genusfrågan. Moï (1994:17) ifrågasätter dock möjligheten av att diskutera köns-specifika kapital då kön inte existerar och verkar på egna fält (och är alltså inget fältspecifikt kapital). Om kön aldrig uppträder på ett eget fält, existerar inte något *rent* ”könskapital” i likhet med exempelvis former av kulturellt kapital. Insatskapitalet är alltid det symboliska kapital som är relevant och som erkänns inom det specifika fält som betraktas (Moi 1994:17). ”Dock kan vi utgå ifrån antagandet att under rådande samhällsförhållanden och i de flesta kontexter fungerar

manlighet som positivt och kvinnlighet som negativt symboliskt kapital” (Moi 1994:17). Det är männen som erkänns och prisas (Bourdieu 1999; 2000:167).

I betänkandet av *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43 s.13) poängteras att manlig närvaro i ett yrke tillför status. Det är också något som kom till uttryck i en studie av manliga sjuksköterskor. När tidningen *Metro* skriver om studien heter det inledningsvis att: ”Manliga sjuksköterskor gynnas i karriären för att de är män. De tar med sig *sin manliga status* in i den kvinnodominerade yrkessektorn och den traditionella könsstrukturen består” (Hagman 2003:16. Min kursivering). Betydelsen av kvinnlighet som negativt symboliskt kapital minskar emellertid i de fall kvinnan är i besittning av andra betydande kapital. ”[E]ffekten av kvinnligt kön som negativt kapital minskar i direkt proportion till den mängd av annat symboliskt kapital som en kvinna samlar ihop” (Moi 1994:17). Innebörden av detta är att för en kvinna med hög utbildning och formell examina, ett rikt socialt kapital och ett starkt ekonomiskt kapital är ett kvinnokapital mindre betydelsefullt då hon har andra kapital att växla in och förhandla med. Tolkningen överensstämmer med Skeggs (1999) resonemang. Ett specifikt manligt kapital betraktas dock generellt sett som ett positivt kapital – vilken även framgick i exemplet ovan från *Metro*. Det symboliska kapitalet relaterar till människors sociala betydelse och till vikten av att bli bekräftad och det är ett kapital som distribueras ojämnt mellan människor (Bourdieu 2000:41). Därmed är vi framme vid ytterligare en viktig dimension, såväl för det symboliska kapitalet som för relationen mellan könen – betydelsen av dominansförhållanden. Att inneha symboliskt kapital möjliggör dominans av andra – det skänker makt och möjlighet att anta den dominerande rollen (Bourdieu 2000:166).

Doxa och symboliskt våld

Treiman (1977:1) förklarade den svaga variationen i uppfattningar om yrkesstatus, såväl inom länder mellan olika subgrupper som mellan länder, genom begreppet kollektivt medvetande, ”conscience collective”. Yrkens status och människors delade uppfattningar därom grundas i gemensamma värderingssystem. Ett alternativt sätt att förstå svag varians och starkt samtycke är genom begreppet doxa. Doxa anknyter till Bourdieus fältlogik. Broady (1998a:15) menar att om fältbegreppet skall kunna användas krävs ett avgränsat system av relationer som är självständigt i förhållande till omgivande arenor. Några områden där fältbegreppet använts är på konstfältet, akademien

och utbildningsområdet.¹³ Genom att isolera sociala rum är det möjligt att inom ramen för vetenskapliga studier konstruera de sociala relationer och positioner som bär upp fältet och att svara på frågor som: Vilka ingår? Vem dominerar? Vad krävs för tillträde? Vilket är det symboliska kapitalet? Sociala fält har specialiserade agenter, institutioner, gemensamma trosföreställningar och värderingssystem (doxa) samt fältspecifika kapital (Broady 1990:270). I någon mån kan arbetsmarknaden beskrivas i fälttermer. Det är en arena där individer ingår och anpassar sig, konkurrerar om tillgångar (attraktiva yrken och arbetsplatser) och kämpar om belöningar och erkännande. Vidare förekommer, vid sidan av arbetstagare, en rad agenter såsom arbetsgivare, fackorganisationer och statliga verk. Problemet är att arbetsmarknaden snarare än att vara ett fält utgörs av en mängd småfält såsom yrkesgrupper.¹⁴ Fältbegreppet lämpar sig betydligt bättre på mer avgränsade arenor än arbetsmarknaden. I avhandlingen har jag brutit ut och lånat begreppen doxa och symboliskt våld, som vanligtvis kopplas till fält, utan övriga fältstudieambitioner.

Doxa, det självklara och det som inte behöver uttalas, skulle kunna förklara den likformighet som alltså bekräftats i en rad yrkesstatusstudier. Den ”doxiska” åsikten handlar om ”common sense”-föreställningar om vad som är rätt och fel, bra och dåligt, vad som kvalificerar och inte (Järvinen 2003). Det som alla är överens om och som inte behöver uttalas, det som tas för givet – ”... the way of the world” (Jenkins 2002:156). Världen upplevs som självklar. Ett exempel på en liknande självklarhet i föreliggande studie var att ingen utav deltagarna i fokusgrupperna ifrågasatte statusbegreppet. Att rangordna yrken i förhållande till deras status i samhället framstod som något självklart.

Inom avgränsade fält förs kampen kring bevarandet av doxa. Det är nykomlingar på fältet, de heterodoxa, som ifrågasätter ordningen. De ortodoxa, de etablerade, för en kamp för bevarandet av rådande förhållanden (Järvinen 2003:418). Att kvinnor och män är olika och gör olika saker på arbetsmarknaden kan förstås som en doxisk samhälllig självklarhet (Bourdieu 1991:259; 1999:22; Moi 1994:12). I avhandlingens empiriska kapitel förekommer exempel på hur tänkbara yrkesutövare benämns som ”han” eller ”hon” – vilket

¹³ Se ex. artiklar i antologin *Kulturens fält* av Broady m.fl. (1998a). Bourdieu själv har skrivit om bland annat konstens fält och akademien.

¹⁴ Professionsstudier av enskilda yrkesgrupper kan liknas vid fältstudier såsom exempelvis Stina S. Wingfors avhandling (2004).

även påvisar hur vi tämligen självklart föreställer oss utövare av ett visst yrke.

Det är de dominerande grupperna i samhället som är angelägna om ett bevarande av rådande doxa, att inte tillåta en utmaning av tillståndet. Bevarandet av den manliga dominansen och reproduktionen av uppfattningar om yrken kan belysas och diskuteras i termer av doxa (Bourdieu 1999). Ett belysande exempel är när Tom Hedelius, ordförande i Industrivärlden, i nyhetsprogrammet Aktuellt på SVT kommenterade det faktum att Investors styrelse endast har en kvinna med följande: ”Jag tycker att det viktigaste är att aktieägarna representeras av de mest kvalificerade styrelseledamöterna” (Aktuellt 2004). Uttalandet vittnar om en självklar föreställning att de mest kompetenta i första hand är män.

De som dominerar ett fält är inte bara bärare av gällande symboliska kapital utan även den symboliska makten och har därmed möjligheten att utöva symboliskt våld – för bevarandet av doxa (Moi 1994:6). Detta våld skall inte förväxlas med fysiskt tvång och starkt medvetna tvångshandlingar. Bourdieu beskriver det symboliska våldet, i relation till ojämlikheten mellan könen, enligt följande:

Och jag har alltid sett den manliga dominansen och hur den genomdrivs som det främsta exemplet på den paradoxala underkastelse som är ett resultat av det jag kallar symboliskt våld: ett mildt, omärkligt våld som offren inte ser och som huvudsakligen utövas på rent symbolisk väg, via kommunikation och kunskap, eller, närmare bestämt via misskännande, erkännande och i extremfallet känslor (Bourdieu 1999:11).

Relationen mellan och föreställningar om kvinnor och män kan beskrivas i termer av symboliskt våld och dominans. Manlig överordning och kvinnlig underordning är som alla dispositioner inristade i våra kroppar vilket gör att kvinnor liksom män bidrar till att upprätthålla strukturen (Bourdieu 1999; 2000:171). Det handlar om att tillvaron ordnas efter ”principen om det manligas företräde” (Bourdieu 1999:98). Det symboliska våldet fungerar inte med hjälp av medvetna avsikter utan upprätthålls med små, små medel vars samlade effekt ger avtryck på strukturen (Bourdieu 1999:74). Uttalandet ovan angående kvinnors närvaro i företagsstyrelser är uttryck för symboliskt våld. Att det företrädesvis är män som upplevs som kvalificerade medför att vi i nästa steg tolkar kvinnor som mindre kvalificerade, vilket i förlängningen medför bevarandet av strukturer och återskapandet av doxa.

Det handlar alltså om ett våld som verkar via våra tankebanor och värderingssystem och därmed utgör grunden i hur vi uppfattar och tolkar världen omkring oss (Bourdieu 1999:51). ”Smak eller omdöme är det symboliska våldets grova artilleri”, skriver Moi (1994:8) för att förklara hur det verkar. Bourdieu (1995:83ff) identifierar staten som en aktiv agent för bevarandet av doxa och innehavare av symboliskt kapital. Han framhåller vidare att utövare inom olika yrkesgrupper har mer gemensamt än utbildningsexamina – och att de officiella yrkesbeskrivningarna förmedlar outtalade krav på tilltänkta utövare – såsom ålder, kön och socialt ursprung (Bourdieu 1994:253).

Barbara Reskin (1988:59) menar att orsaken till kvinnors lägre löner inte kan förklaras av den könssegregerade arbetsmarknaden utan att det är en fråga om dominansförhållanden. Dominerande grupper kan alltid sörja för att genomdriva intressen och säkra de egna positionerna eftersom ”... they write the rules, and the rules they write 'enable them to continue to write the rules'” (Reskin 1988:60). Yrkessegregeringen betraktas därför som en mekanism som män vill bevara för att behålla dominansen även inom andra områden. En delad arbetsmarknad, som följer våra uppfattningar om hur kvinnor och män skiljer sig avseende egenskaper och väsen, hjälper att upprätthålla och förstärka myterna om könen. Staten verkar för att producera, genomdriva och befästa tanke kategorier, menar Bourdieu (1995:83; 2000:175). Det är av vikt att studera statens roll i reproduktionen av den delade arbetsmarknaden då staten stadfäster det patriarkala systemet (Bourdieu 1999:103). Den symboliska makten utlöser handlingar, åsikter och uppfattningar som återfinns hos de dominerade i form av perceptionsscheman och dispositioner som har skrivits in i de dominerades kroppar (Bourdieu 1999:52,54). Effekterna av symbolisk makt kan verka och synas i uppfattningar om yrkesstatus tillhandahållna via enkätsvar, intervjuer samt yrkesbeskrivningar.

* * *

Wegener ställer sig frågan ”Is prestige the product of subjective evaluations or is it an objective and structural reality?” (Wegener 1992:255). Frågan anknyter till relationen mellan aktör och struktur. I citatet eftersöker Wegener svar på vilken ansats som bäst förklarar yrkesstatus. Istället för att lyfta frågan i termer av antingen-eller är det möjligt att resonera i termer av både-och.

”Av alla motstridigheter som artificiellt delar samhällsvetenskapen, är den mest fundamentala och ödeläggande, den som står mellan subjektivism och objektivism” (Bourdieu 1992:26. Min översättning).

Bourdieu vill gå bakom den uppenbara antagonismen och finna vad som förenar subjektivism och objektivism (se ex. Bourdieu 1992: kap 1-3). Den bärande tanken är att det finns ett samband mellan den enskilda individen och hennes förväntningar, önskingar och mål och var hon befinner sig i den sociala strukturen med dess möjliggörande och hindrande villkor. Bourdieus sammanlänkande tankar kan beskrivas genom begreppet metodologisk relationism (Brante m.fl. 1998, se även Wacquant 1996:15ff). Ansatsen innebär att ingen av nivåerna, vare sig den subjektivistiska eller den objektivistiska, har företräde eller bättre förklaringsstyrka. Sociala förhållanden kan inte enbart förstås utifrån individers erfarenheter men inte heller endast ifrån en slags strukturernas tvingande makt utan ska begripas såsom en relation mellan nivåerna. Strukturer (objektiva villkor) och agenter sammanlänkas av Bourdieu genom habitus (subjektiva dispositioner). Relationen kan beskrivas som en cirkulär orsaksrelation (Bourdieu 1995:7; 1999:71). Individer både internaliserar strukturer och förhåller sig till dem.

Kapitel 4

ATT STUDERA YRKESSTATUS

Detta kapitel beskriver tillvägagångssättet i forskningen. Inledningsvis presenteras en kritisk ansats vilken följs av en beskrivning av de material och metoder som ligger till grund för avhandlingens empiriska delar. Kapitlet avslutas med några reflektioner kring den forskning som bedrivits.

EN KRITISK ANSATS

Mitt avhandlingsarbete började med att jag fick tillgång till en redan formulerad, utskickad och sammanställd enkätundersökning i vilken uppfattningar om yrkesstatus studerades. Det fanns frågor formulerade inom ramen för det initiala forskningsprojektet – frågor som till sin karaktär i huvudsak var inriktade på att beskriva uppfattningar om yrkesstatus i ett postindustriellt samhälle.¹⁵ Tämligen omgående fann jag dock materialet intressant att studera även utifrån genus och efter de första bearbetningarna av datamaterialet kom jag att allt mer fundera över följande frågor: Varför tycker människor som de gör om yrkens status? Vad skapar deras föreställningar? Vad är egentligen yrkesstatus? Hur sammanfaller yrkesstatus och uppfattningar därom med genus och genusarbetsdelningen på den svenska arbetsmarknaden? Dessa frågor föranledde mig att söka efter alternativa empiriska källor för att få möjlighet att nysta i vad som rymdes i uppfattningar om yrkesstatus. De bidrog även till att forskningen i denna avhandling kan beskrivas som kritiskt inspirerad i sin ansats. Ordet ”kritisk” belyser viljan och avsikten att försöka lyfta fram och visa mer eller mindre dolda samband (Fairclough 2001:4).

¹⁵ De frågor som projektet ämnade besvara var: Hur ser uppfattningar om yrken ut i det postindustriella samhället? Vilka dimensioner kan urskiljas bakom prestigegraderingar? Hur fördelas sig uppfattningarna med avseende på kön, ålder, yrke, sektor och klass? Hur har uppfattningar av vissa yrkens prestige förändrats sedan femtiotalet? Hur ser en rangordning av yrken ut i Sverige i jämförelse med vissa andra länder? Dessa frågor besvaras i projektrapporten (Ulfsson & Svensson, kommande).

”Kritisk samhällsforskning är alltså inriktad på att snarare ifrågasätta än bekräfta det etablerade, mer rubba än fortlanta kulturella traditioner och konventioner, mer blottlägga och demonstrera spänningar i användningen av språket än att bevara ett visst språks dominans, mer uppmuntra till fruktbara meningsskiljaktigheter än att utgå ifrån ett ytligt samförstånd” (Alvesson & Deetz 2000:13).

Den kritiska ansatsen innebär dels som ovan betonats att forskning skall/bör ha ett emancipatoriskt, ett frigörande syfte, dels att sociala fenomen inte kan studeras fristående utan skall sättas in i sitt historiska och kulturella sammanhang (Alvesson & Sköldberg 1994:176). Uppgiften att kontextualisera fenomenet ifråga beskrivs även som ”att avgränsa ansatsen” för att en rik beskrivning av fenomenen skall kunna göras (Alvesson & Deetz 2000:21,27). Den kontext i vilken jag valt att studera yrkesstatus beskrivs i huvudsak i kapitel ett men även genom de teoretiska begrepp som presenteras i kapitel tre.

Kritiska forskare gör också en tudelning mellan yt- och djupnivåer (Alvesson & Sköldberg 1994:211f). Ytstrukturen utgörs av individernas självmedvetna värld – av det som tas för givet. På ytan är saker och ting självklara och naturliga. Djupstrukturen däremot åsyftar de icke-ifrågasatta föreställningarna, uppfattningarna och värderingarna – det som ytstrukturen vilar på, dess fundament. Norman Fairclough (2001:2) beskriver de vardagliga förutsättningarna som ideologier. Han menar att ideologiska antaganden är inbäddade i vardagliga konventioner och språkbruk varför de också utgör en källa till makt. Det är framförallt genom tolkningar av utsagor som en djupare nivå kan synliggöras och utmanas (Alvesson & Sköldberg 1994:212; se även Fairclough 2001:3). Genom tolkningar av sociala fenomen kan människor manas till eftertanke och reflektion – vilket i förlängningen kan leda till förändring.

Mats Alvesson och Stanley Deetz (2000:28ff) diskuterar kritiskt inriktad samhällsvetenskap med hjälp av begreppsparen konsensus-dissensus. Begreppsparen belyser forskningens förhållande till den sociala ordningen (Alvesson & Deetz 2000:30). Den konsensusinriktade forskningen ”både söker ordning och betraktar skapandet av ordning som det dominerande draget hos naturliga och sociala system” (Alvesson & Deetz 2000:31). Sociala ordningar betraktas som givna och naturliga. Ett särdrag inom konsensusforskning är, enligt Alvesson och Deetz (2000:32), att avvikelser uppfattas vara av mindre betydelse och strävan är att reducera konflikter och bevara stabilitet. Den prestigeforskning som presenterades i kapitel två kan i huvudsak karak-

täriseras som konsensusinriktad. Forskning som är dissensusinriktad är däremot fokuserad mot kamp, konflikt och spänningar inom system och uppfattar dem som naturliga i den sociala tillvaron; en tillvaro som förknippas med dominansförhållanden vilka bland annat bevaras med hjälp av diskursivt upprättade gränser för människor (Alvesson & Deetz 2000:30). Sociala fenomen och dominansförhållanden kan ifrågasättas genom att man försöker att gå under ytan på det tillsynes självklara.

MATERIAL OCH METODER

Givet att jag i min orientering är mer dissensus- än konsensusorienterad och därför ställde frågor som gick utöver de svar som tillhandahölls genom enkäten sökte jag alternativa empiriska material att arbeta med. Genom enkätmaterialet fick jag tillgång till en konstruerad ordning av ett socialt fenomen. Ett material som kan beskrivas som varande på ytnivå. För att tillhandahålla svar på en något djupare nivå – svar på frågor om varför – valde jag dels att utföra fokusgruppsintervjuer, dels att studera Arbetsmarknadsstyrelsens yrkesbeskrivningar. Nedan beskrivs samtliga empiriska material samt hur jag har gått tillväga i arbetet med dem. I föreliggande kapitel beskrivs framförallt överväganden kring urval och tillvägagångssätt på ett övergripande sätt. I de olika empiriska kapitlen beskrivs de aktuella tillvägagångssätten något mer.

Enkätstudien

På sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet påbörjades 2000 ett forskningsprojekt om uppfattningar om yrkesstatus. En enkät sammanställdes och skickades ut under våren 2002. Jag kom att ingå i projektet i mars 2002 vilket gjorde att jag till viss del har fått anpassa mig till ett redan fastlagt material, men jag gavs också möjligheten att gå utanför projektets ramar. Enkäten utformades av de tre forskare som initierade projektet och bestod av 22 frågor. Dessa berörde dels olika aspekter av yrkesstatus, dels ett antal bakgrundsfrågor om respondenterna. Enkäten distribuerades till totalt 3032 i Sverige boende personer och genomfördes som en postenkät via Statistiska Centralbyrån (SCB). Populationen var stratifierad i åldersgrupperna 16-24 samt 25-74. Det första stratimet bestod av ett slumpmässigt urval på 1016 personer och det andra på 2016 personer. Ett stratifierat överurval valdes för att möjliggöra en fördjupad analys av ungdomars

uppfattningar. Det första utskicket följdes av två påminnelseblanketter. Enkätutskicken följdes dessutom upp med telefonintervjuer i vilken en förkortad version av enkäten användes.¹⁶ Enkäten varierades i fyra upplagor för att erhålla status på ett stort antal yrken. I varje enkät återfanns 20 gemensamma yrken samt ytterligare 20 som varierades i de fyra enkätupplagorna. Totalt insamlades således uppfattningar om 100 yrken.

Den totala svarsfrekvensen uppgick till 1819 personer vilket ger en svarsfrekvens på 60,6 procent (se Appendix, tabell 1 för uppgifter hur respondenterna fördelar sig över kön, klass etcetera). Svarsfrekvensen var låg framförallt bland personer födda utanför Norden, bland låginkomsttagare samt lågutbildade. Bortfallet är tämligen högt men en svarsfrekvens på 60-70 procent är vanligt vid samhällsvetenskapliga postenkätstudier (Lithner 2001). Eftersom enkäten varierades i fyra upplagor för att samla in uppfattningar om ett större antal yrken skiljer sig svarsfrekvensen mellan det gemensamma urvalet av 20 yrken och det totala urvalet om 100 yrken. Den totala svarsfrekvensen gäller det gemensamma urvalet om 20 yrken.

I de fyra enkätupplagorna återfanns som nämnts sammanlagt 100 yrken. Vissa av yrkena valdes ut för att möjliggöra jämförelser med andra studier, främst Carlssonstudien (Carlsson 1958) och en studie utförd av Bengt Furåker, Tiiu Soidre och Pal Orban (1997). I yrkesurvalet eftersträvades att yrken ur samtliga yrkesområden från SSYK skulle representeras (se Appendix, tabell 2). Yrkesurvalet dras, för mina syften, med vissa brister då det finns något fler mansdominerade yrken än kvinnodominerade (se kapitel 5). Det gäller framförallt de 20 gemensamma yrkena där ett flertal motsvarar yrkena i Carlssons studie. En faktor som kan ha påverkat yrkesurvalet var att de tre personer som utgjorde projektgruppen vid tiden för enkätkonstruktionen var män. Det bör i sammanhanget även framhållas att urvalet består av 100 yrken – vilket bör ställas i relation till de drygt 6000 som finns att tillgå via SSYK.

Det kvantitativa materialet är bearbetat med SPSS. De metoder som har använts är medelvärden, sambandsmått, faktoranalys samt OLS-regression (ordinary least square) och logistisk regression. De mer avancerade teknikerna beskrivs kortfattat i de kapitel där de använts.

¹⁶ Frågorna 1,5,12-17 samt 19-20 ställdes vid telefonuppföljningen.

Reliabilitet och validitet

En effekt av låg svarsfrekvens i postenkäter är att materialet blir mindre pålitligt (reliabelt). Jag har i huvudsak riktat min uppmärksamhet mot de 20 gemensamma yrkena trots att det medför vissa andra begränsningar, vilka diskuteras nedan. Andra tänkbara felkällor ifråga om reliabilitet berör exempelvis svarsalternativen i frågorna, huruvida respondenten förstår frågan på samma sätt som forskaren som formulerat den samt i själva tolkningsförfarandet (Holme & Solvang 1991:168). En för studien relevant aspekt som berör reliabilitet i relation till hur respondenterna uppfattat och tolkat frågorna handlar om yrkesbenämningarna.¹⁷ Det är tänkbart att förvirring uppstått kring några yrkestitlar såsom affärsbiträde/snabbköpskassörska, bilmontör/bilreparatör, byggnadsarbetare/snickare. I de enkäter där båda yrken förekommit har respondenten haft möjlighet att bestämma yrkesgrupperna i relation till varandra – till exempel affärsbiträde som något annat än snabbköpskassörska. Däremot kan affärsbiträde när det står för sig möjligen tolkas som en person som sitter i kassan på en matvaruaffär. De tre nämnda yrkesparen kom att bli föremål för diskussioner i fokusgrupperna. Bilmontör förväxlades med bilreparatör och byggnadsarbetare med snickare. Ytterligare en aspekt som berör bedömningen av yrkena är huruvida respondenten känner till yrket ifråga (Reiss 1961:12ff). Några yrkestitlar som kan vara svåra är exempelvis sociolog och miljövårdsinspektör vilka återfinns i det totala urvalet. Bland de gemensamma 20 yrkena är samtliga dock ”vanliga” yrken och de torde därför inte heller vara svåra att känna till. Ett sätt att resonera kring respondentens kunskap om yrkena ifråga är att ta ”vet ej-svar” i beaktande (Reiss 1961:12).¹⁸

Dessa felkällor är att förstå som slumpmässiga fel i en undersökning. Ett sätt att säkra reliabiliteten är att utföra samma studie vid två tillfällen eller att låta flera forskare studera samma fenomen. En faktor som kan tänkas höja reliabiliteten är att enkäten till stora delar är upplagd på samma eller liknande sätt som i tidigare genomförda studier. Rangordningen av yrken överensstämmer också med tidigare

¹⁷ Frågan om hur respondenterna uppfattat yrkestitlarna återkopplas här till reliabilitet – slumpmässiga fel. Det kan dock även vara så att vissa grupper missförstått en titel vilket skulle leda till fel av mer systematisk art (validitet).

¹⁸ I analysen är vet ej-svaren exkluderade. Totalt varierade dessa svar mellan som lägst 1,7 procent till som högst 4,1 procent. Yrken med lägst andel vet ej-svar var sjuksköterska, frisör, barnsköterska, polis och städerska. Den högsta andelen förekom i fråga om verkställande direktör, professor, skådespelare och programledare på TV. Se Appendix, tabell 9.

utförda studier vilket torde tyda på en tämligen god pålitlighet i resultaten.

Även tolkningsprocessen kan vara en orsak till låg reliabilitet (jfr Holme & Solvang 1991:168). Tolkning av empiri görs tillsammans med de teoretiska ställningsstagande som forskaren gör. Att forskare med olika teoretiska ”glasögon” ser och lyfter fram olika saker i ett och samma datamaterial behöver därför enligt min mening inte betyda låg pålitlighet – däremot betyder det att man väljer att fokusera olika saker. I föreliggande undersökning har flera forskare studerat materialet dock med något olika teoretiska ingångar (se ex. Orban 2003; Svensson & Hansen 2002; Ulfsdotter Eriksson & Svensson, kommande).

En annan problematik som ofta berörs i kvantitativ forskning är frågan om validitet – mäter vi det vi avser att mäta? Det tillvägagångssätt som brukats i föreliggande enkätstudie är detsamma som använts vid flera tidigare studier vars resultat överensstämmer med våra. Rangordningen utifrån enkätresultaten överensstämmer dessutom i stort med den som skapades av fokusgrupperna (kapitel 5). Skillnaden mellan dessa rangordningssätt ligger i att respondenterna i enkäten poängsatte yrkena oberoende av varandra medan fokusgrupperna rangordnade yrkena i relation till varandra.

En övergripande fråga avseende den typ av prestigestudier som presenterades i kapitel två och som utgör grund i föreliggande avhandling handlar om konstruktionen av rangordning (se ex. Coxon m.fl. 1986:21). Kritiken gäller framförallt de så kallade prestigescalorna som konstruerats utifrån de bedömningar respondenter gjort och författarna riktar stark kritik mot NORC-studiens prestige-poäng och menar att ”it is the social scientist who reduces the score into rank order and not, repeat *not*, the respondents” (Coxon m.fl. 1986:21). I denna studie har rangordningar konstruerats med hjälp av medelvärden (kapitel 5). A.P.M. Coxon, P.M. Davis och C.L. Jones (1986:25) menar att det fullständiga utfallet bör presenteras och inte bara prestige-poängen eller rangordningen. Det innebär att samtliga svarsutfall skall presenteras exempelvis genom procentsatser. I föreliggande avhandling presenteras det fullständiga svarsutfallet för ett urval yrken i kapitel sju.

Fokusgrupper

I arbetet med rangordningen av yrkena infann sig en undran om hur människor tänker och resonerar när de skall bedöma yrkens status. Jag var intresserad av att höra vilka slags resonemang som fördes i samtal och diskussioner kring yrkens status. Fokusgruppsintervju framstod som en passande metod. Dels utifrån det faktum att resonemang och

argument om yrkens status lämpligen fångas genom gruppdiskussioner, dels då ämnet för diskussionerna bestod av en bestämd frågeställning eller snarare en särskild uppgift att genomföra i grupp (se ex. Tursunovic 2002:63). Det är vanligt förekommande att kombinera fokusgrupper med enkätstudier (Morgan 1996:134). Eftersom enkäter är förhållandevis begränsande utifrån vilka frågor som ställs och vilka svar som tillhandahålls är fokusgrupper ett lämpligt sätt att erhålla kunskap och information om hur människor förhåller sig mer fritt till ämnet ifråga (Morgan 1996:134). I föreliggande fall var intresset framförallt riktat mot att få mer nyanserade svar då frågan för fokusgrupperna, som vi skall se, var tämligen begränsad.

Under våren 2003 utfördes således fem gruppintervjuer. Endast fyra av dem kom dock att analyseras då bandinspelningen vid ett av tillfällena misslyckades. Grupperna bestod av tre till fem deltagare. En grupp bestod av studenter från Sociologiska institutionen och de rekryterades ifrån en då pågående kurs.¹⁹ De övriga tre grupperna bestod av personer som rekryterades bland vänners och kollegors bekanta. Åldern på deltagarna varierade mellan 20 och 60 år. Deltagarna hade olika yrken, etnisk bakgrund och var både kvinnor och män men samtliga boende i Göteborg med omnejd. Jag har varken under själva samtalet eller i analys och tolkning av det sagda lagt vikt vid vem som har sagt vad. Vid utförandet av intervjuerna var inte personernas bakgrund av intresse – inte heller eventuella normer eller dynamik i gruppen vilket annars kan vara av intresse vid gruppintervjuer (Morgan 1996:130; May 2001:153). Intervjuerna utfördes i första hand för att nå kännedom om vilka kriterier och argument som anfördes för att hävda eller bestrida ett yrkes status. Det kunde ha varit mycket intressant att fästa större vikt vid respondenternas bakgrund då sådan information hade kunnat speglas mot liknande uppgifter från enkäten samt en del av de teoretiska resonemangen.

Tillfällena organiserades på samma sätt. Moderatoren presenterade kort gruppens uppgift, som innebar att tillsammans rangordna de 20 gemensamma yrkena. Deltagarna ombads dock initialt att var och en för sig poängsätta de 20 gemensamma yrkena på en skala från 1-9 (motsvarande fråga ett i enkäten). Avsikten med enkätfrågan var att ge deltagarna en första bekantskap med aktuella yrken och svaren har inte bearbetats. Därefter överlämnade moderatoren 20 kort med de gemensamma yrkestitlarna. Gruppen ombads att tillsammans rangordna yrkena i förhållande till varandra avseende vilken status de

¹⁹ Den grupp där inspelningen inte fungerade bestod av studenter från samma kurs.

uppfattade att yrkena hade i samhället. När rangordningen var klar ombads deltagarna att i korthet svara på vad status är samt att skapa en alternativ ordning om vilken status de olika yrkena *borde* ha. Ordningen för dessa båda sista uppgifter varierades något mellan de olika fokusgrupperna. Uppgiften med att skapa en alternativ rangordning varierades så till vida att vissa grupper skapade en ny hierarki medan andra endast resonerade kring vilka yrken som *borde* ha högre status och vilka som *borde* ha lägre status. Intervjutillfällena varade mellan ungefär 45 minuter upp till en och en halv timme. Vid intervjutillfällena närvarade en eller två gruppledare. Vid två tillfällen var doktorandkollegan Sara Uhnoo moderator, då två grupper intervjuades samtidigt. Eftersom Uhnoo fått instruktioner och moderatorm hade en relativt liten roll, tillsammans med att samtalen bandades, bedömer jag inte att detta haft någon större effekt på det insamlade materialet. Vid ett tillfälle deltog dessutom både jag och min handledare Lennart G. Svensson.

De bandade intervjuerna skrevs ut och den inledande analysen bestod av inläsning av materialet. Efter några genomgångar fann jag tre övergripande teman som förekom i samtalen i fokusgrupperna. När de hade identifierats läste jag materialet återigen och kodade textmaterialet utifrån dem. De tre huvudsakliga diskussionsämnena var: 1) Vilka faktorer ger status. Redovisningen av detta ingår i kapitel sex. 2) Att ett yrkes status var något som ”beror på” var en återkommande diskussion i grupperna vilket kom att utgöra idé till kapitel åtta. 3) Föreställningar om utövaren som han eller hon. Detta redovisas, tillsammans med AMS yrkesbeskrivningar, i kapitel tio. Den första kategorin var den mest omfattande. I arbetet med vad som ger yrken status kodades textmaterialet vidare utifrån de kodord som deltagarna använde i sina hänvisningar för eller emot ett yrkes status. Utifrån dessa kodord bildades slutligen sex övergripande kategorier (se kapitel 6). Jag har kodat och kategoriserat materialet vid olika tidpunkter och nått samma resultat vilket stärker reliabiliteten (Silverman 1993:145). Resultaten (kodorden) ifrån fokusgrupperna har även stora likheter med resultat ifrån den kvantitativa studien vilket torde betyda att de faktiskt överensstämmer med det fenomen som studerats (Silverman 1993:149).

Utifrån distinktionen yt- respektive djupstruktur kan det material som emanerat ur fokusgrupperna analyseras enligt dessa nivåer. Dels förmedlas i samtalen det självklara, ”common-sense”-uppfattningar om yrken och deras status, dels är det genom tolkningar möjligt att nå en djupare struktur då innehållet i samtalen fokuseras i relation till teori.

Dokumentanalys

På ytnivån representerar yrkesbeskrivningarna också det självklara och det för givet tagna. Det är genom tolkningar, vägleda av de teoretiska verktygen, en djupare förståelse för värderingar och föreställningar i samhället kan avtäckas och begripliggöras. Dokument studeras för att förstå kulturen (Altheide (1996:2). Kultur är svårt att studera just därför att det är så mycket som tas för givet, men dokument är kulturella produkter vilka lämpar sig väl att studera då de är ”naturliga”, det vill säga inte skapade för att beforskas (Reinharz 1992:147). Dokument är kommunikation och därför förmedlar de den symboliska ordning som har införlivats (Altheide 1996:8). Ytterligare en aspekt av dokument är att de inte sällan är organisatoriska produkter – i föreliggande fall producerade av det statliga Arbetsmarknadsverket (se nedan). Genom att jämföra och analysera dokument kan mönster och meningar framträda vilka skall förstås och relateras till den kontext där de är producerade (Altheide 1996:10; Hellspong & Ledin 1997:261). Nedan beskrivs tillvägagångssätten i analysen men först några ord om producenten av dokument, urvalsförfarande samt hur dokumenten är upplagda.

Om AMS

Arbetsmarknadsverket (AMV) är samlingsnamnet för de statliga och offentliga organ som arbetar med att förankra arbetsmarknadspolitiken i Sverige (AMV 2002). Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) är en central myndighet som formulerar direktiv vilka därefter verkställs av länsarbetsnämnderna. Under dessa ingår de lokala arbetsförmedlingarna. AMS verkar på uppdrag av riksdag och regering och har till uppgift att uppfylla och verkställa de politiska mål som berör arbetsmarknaden. I arbetsmarknadspolitikens strävan ligger bland annat att minska segregeringen utifrån kön på arbetsmarknaden (AMV 2002). I ett policydokument daterat i november 2003 framkommer också att Arbetsmarknadsverket skall verka för att ”Förebygga och motverka diskriminering, i vår arbetsmarknadspolitiska verksamhet och i rollen som arbetsgivare, på grund av kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder” (AMS PM 2003). Det jämställdhetsbefrämjande arbetet skall bland annat genomföras via ökad kunskap hos arbetssökanden och så kallad ”matchning” av arbetsgivare och arbetssökande.

AMS webbplats är en av Sveriges mest besökta myndighetswebbplatser (AMV 2002:11; Statskontoret 2004:19). Mellan november 2003 och januari 2004 uppgick antalet besökare på AMS hemsida till drygt en miljon (Statskontoret 2004:19). Webbplatsen innehåller

exempelvis Platsbanken med lediga tjänster, en Sökandebank där arbetssökande kan presentera sig med CV för presumtiva arbetsgivare samt de vägledande yrkesbeskrivningar som är föremål för analys i föreliggande avhandling. Yrkesbeskrivningar författas av anställda vid AF Internet. Syftet med dem är att tillhandahålla vägledande information om olika yrken och utbildningar. På webbplatsen finns beskrivningar av över 1200 yrkestitlar (www.ams.se). I *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* lyfter utredaren Åsa Löfström frågan om den vägledning som finns på nätet kan betraktas som en neutral förmedlare och om det finns anledning att granska den ur ett könsperspektiv (SOU 2004:43 s.165f). I utredningen återfinns ett tentativt försök till analys av ingresserna. I en analys av ett par yrkesbeskrivningar fann man ”skillnader som går att hänföra antingen till den könsstämpel respektive yrke har och/eller den värdering som görs av olika yrken” (SOU 2004:43 s.166).

”Man kan aldrig tvivla för mycket på staten” skriver Bourdieu (1995:84). Han menar att staten har en unik möjlighet att utöva symboliskt våld och därmed vara en nog så framträdande kraft i reproduktionen av kultur och samhälle (Bourdieu 1995:kap.4). Bourdieu (1995:83) menar till och med att en av statens viktigaste uppgifter är att producera och reproducera de tanke kategorier vi tillämpar på vår omvärld. Kanske behöver misstänksamheten mot staten inte gå fullt så långt – däremot är det rimligt att tänka sig att den typ av offentliga handlingar som yrkesbeskrivningar utgör har en ”symbolisk genomslagskraft” (Bourdieu 1995:103) i egenskap av officiella dokument producerade av myndigheter.

”Staten är en organisatorisk struktur och en instans för att reglera praktikerna, och den utövar ett ständigt inflytande som skapar varaktiga dispositioner.../---/ Dessutom genomdriver och inskräper staten alla grundläggande klassificeringsprinciper – kön, ålder, kompetens osv...” (Bourdieu 1995:106).

Med andra ord; de yrkesbeskrivningar som producerats av AMS är inte neutrala källor för yrkesvägledning. Även detta kan tolkas mildare. Det räcker med att slå fast att yrkesbeskrivningarna är producerade i en social och kulturell kontext vilket torde få återverkningar på hur de formuleras.

Uppfattningar om yrken baseras bland annat på komponenterna kunskap och värdering. Yrkesbeskrivningar är en källa till kunskap. Det är av intresse att studera om några former av värdering kan spåras i

statligt producerade yrkesbeskrivningar. Jag har alltså valt att analysera AMS yrkesbeskrivningar för att utöka förståelsen av yrkesstatus. De analyserade texterna hämtades på AMS webbsajt (www.ams.se) under åren 2002-2003. I det första urvalet ingick de 20 gemensamma yrkena då det är bland dem jag har för avsikt att göra en fördjupad diskussion om yrkesstatus. Då urvalet av de 20 dras med viss bias såsom att det inte finns några högstatusyrken med kvinnodominans valde jag att även inkludera yrkesbeskrivningar för psykolog, banktjänsteman och apotekare. Ett yrke, programledare på TV, har valts bort från analysen då det presenteras fragmenterat med en rad olika funktioner som ligger utanför själva programledaruppgiften.

På AMS hemsida förekommer ingen information om syftet med yrkesbeskrivningarna. I en tidigare upplaga av AMS yrkesbeskrivningar klagörs emellertid i inledningen att syftet med texterna är att vara till hjälp för ”de som har till uppgift att lämna yrkesorienterande upplysningar” (AMS 1964:5). Yrkeslexikonet beskrivs som en ”lämplig informationskälla” för exempelvis personaltjänstemän och yrkesvägledare men även enskilda personer utgjorde en tilltänkt användargrupp (AMS 1964:5). Inledningsvis beskrivs också hur informationen är införskaffad. Texten i yrkesbeskrivningarna baserades i huvudsak på uppgifter från yrkesutövare men även på skriftliga källor. I materialet från 2002-03 finns ingen beskrivning av eller information om hur artiklarna är utarbetade och disponerade.

Det huvudsakliga intresset i yrkesbeskrivningarna har varit att finna skillnader beroende på yrkets status och genus. För att lära känna materialet lästes beskrivningarna ett antal gånger. I analysen riktade jag i huvudsak in mig på två övergripande fenomen: språk och ton i skrivningarna samt egenskaper och kvalifikationer som eftersöktes i yrkena. I analysen av språk arbetade jag bland annat utifrån redskap tillhandahållna genom Lennarts Hellspongs metoder för att studera brukstexter (Hellspong 2001; se även Hellspong & Ledin 1997). De eftersökta egenskaperna kodades efter vilken typ av förmåga som efterfrågades. Dessa kategoriserades sedan i fem övergripande kategorier.

Sekundärkällor

Genomgående i avhandlingen används sekundära källor, det vill säga, jag har brukat av andra insamlat och ibland tolkat material. För att kunna gå utöver det egna materialet, för att vidga vyerna och för att möjliggöra vissa analyser och tolkningar har jag använt såväl tillgänglig statistik som andra forskningsresultat. Statistiken består i huvudsak av material från Statistiska centralbyrån (SCB) men även ifrån andra

institutioner såsom fackföreningar och dylikt. Dessa har framförallt använts för att beskriva yrkesgruppers numerära könssammansättning. Andra forskningsstudier har använts dels för att fördjupa diskussioner visavi egna tolkningar men även för att belysa mina egna frågeställningar (se ex. kapitel 8). Detta material består i huvudsak av avhandlingar och forskningsrapporter. Ett sådant förfaringsätt är en inspirerande aspekt av forskning och en möjlighet att ”utnyttja befintliga empiriska studier och exempel och att därefter tolka och omtolka dessa utifrån den problemställning man valt” (Alvesson & Skoldberg 1994:205). En svårighet och tillika ett problem med sekundärdata är att materialets tillförlitlighet ligger utanför en egen kontroll (Rosengren & Arvidsson 1992:235).

Reflektioner

I all forskning bör etiska övervägande göras i relation till de personer som deltar i en studie. I föreliggande fall berör det framförallt respondenter i enkätstudien och deltagare i fokusgrupper. Enkäten ombesörjdes av SCB under sedvanliga krav på anonymitet för respondenterna. För fokusgruppsdeltagarnas del är det omöjligt att säkra anonymiteten inom grupperna men deltagarnas identitet har hemlighållits i övrigt och i utskrifterna förekommer heller inga namn.²⁰

Att skriva en avhandling och att genomföra forskning innebär en rad olika ställningstaganden och beslut. De har inte gjorts i ett tomrum utan utifrån vem jag är, mina erfarenheter och min utbildningsgång, i vilka sammanhang jag befinner mig och eventuella politiska preferenser. Innevarande och föregående kapitel är inte ”bara” bakgrundsbeskrivning, teori och metod utan även en redogörelse för vilka beslut jag tagit under projektets genomförande samt en inblick i hur jag uppfattar världen – vilka glasögon jag bär. De tolkningar som görs i kommande kapitel grundas således på de ställningstaganden som har gjorts. Att framhålla detta syftar till att medvetandegöra min forskning (se ex. Bourdieu 1984; Skeggs 1999; Fairclough 2001).

De beslut jag fattat berör inte bara val av teori utan även val av empiriska material. I forskningen har jag använt tre olika slags material som har syftat till att belysa och komplettera varandra. Fokusgruppsmaterialet har belyst enkätstudien väl och har bidragit till en djupare förståelse av hur uppfattningar om yrkesstatus fungerar. Det hade dock varit intressant att utföra fokusgrupperna mer djupgående, med längre

²⁰ I vilken utsträckning citat från olika grupper har använts redovisas i Appendix, tabell 15.

intervjuer och fler intervjufrågor samt med kännedom om deltagarnas egen bakgrund och sysselsättning. Det hade kastat ytterligare ljus på förhållandet mellan social reproduktion och yrkesstatus. Det hade eventuellt också varit fruktbart med enskilda intervjuer med några yrkesutövare ifrån de 20 yrkena i det gemensamma urvalet. Det hade gett kunskap om hur yrkesgrupperna själva förhåller sig till det egna yrkets status, hur de tror att genus påverkar yrkets anseende och om det finns särskilda resurser i form av kapital som anses betydande för yrket.

AMS yrkesbeskrivningar är väl värda att studera och analysera mer ingående. Kanske hade det dock varit mer fruktsamt i ett annat sammanhang – i en egen studie och med ett större urval yrken. Det finns något spännande med dessa dokument, vilket även Gesser (1977) fann och de förtjänar att uppmärksammas än mer. I AMS databank med yrkesbeskrivningar finns 1200 yrkestitlar att undersöka. Andra spännande källor för att studera föreställningar om yrken är de bilder som presenteras i TV-serier och i filmer. Hur framställs yrkesutövare i dessa medier och skiljer det sig åt beroende på om det är kvinnor eller män, om yrket har hög eller låg status?

Kapitel 5

YRKEN I RANGORDNING

Vi ligger alla i rännstenen, men somliga
av oss tittar på stjärnorna.

Oscar Wilde²¹

Diskussionen om yrkens status i samhället utgår i föreliggande avhandling ifrån den rangordning som har skapats genom enkätundersökningen. Det övergripande syftet med detta kapitel är att presentera och att studera yrkesrangordningen utifrån några olika aspekter. I kapitlets första avsnitt meddelas rangordningen av det totala urvalet av 100 yrken. I förhållande till denna analyseras vad som skapar skillnader i status mellan yrken utifrån ett antal yrkesegenskaper. Lön och utbildning är två faktorer som i tidigare forskning visat sig vara betydelsefulla för yrkesstatus (Reiss 1961:32; Rothman 2002:122). Därpå presenteras de 20 gemensamma yrken som fortlöpande och med olika metoder studeras i avhandlingen. I denna del ingår även en analys av de rangordningar som gjordes av de fyra fokusgrupperna samt en alternativ rangordning baserad på vilken status yrkena *borde* ha. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion i vilken de huvudsakliga resultaten lyfts fram och tolkas i relation till teori och tidigare forskning.

YRKESRANG

Det finns olika metoder för att konstruera en rangordning av yrken. En metod är att beräkna prestige-poäng utifrån enkätsvar (se ex. Reiss 1961; Bose 1985; Nakao & Treas 1994). En fördel med en prestige-skala är att avläsningen blir enkel samt att det föreligger en tydlighet. Coxon m.fl. (1986:20f) kritiserar dock omräkningen till prestige-poäng bland annat därför att poängen inte underlättar tolkningen och att de som väljer svarsalternativet ”vet ej” inte ingår i bearbetningen. Forskaren reducerar uppfattningarna genom att omvandla dem till prestige-poäng. Författarna menar att det vore tillrådligt att presentera det totala utfallet av bedömningen – exempelvis genom att visa hur samtliga svar fördelas procentuellt över svarskategorierna. En alternativ

²¹ Wilde, Oscar. <http://www.catweb.se/citat/oscar.htm>

metod för att skapa en yrkesrangordning är att endast beräkna medelvärden vilket emellertid även det innebär en reducering av materialet.²² Det är så rangordningen är konstruerad i föreliggande avhandling (jfr Carlsson 1958).²³

Enkätfrågan som ligger till grund för konstruktionen av yrkesrangordningen var: ”Ange för varje yrke hur det värderas i samhället vad gäller status”. Svartalternativen fördelades på en niogradig skala där ett motsvarades av ”lägsta möjliga status” och nio av ”högsta möjliga status”. En brist med medelvärden är att två yrken kan erhålla samma eller i stort sett likartade värden men ändå rangordnas olika i förhållande till varandra. Ett exempel är apotekare och polis som båda hade medelvärdet 6,0833 (se Appendix 1, tabell 3). Flera av yrkena kan därför sägas ha samma status trots att de har olika numerär rang. Vilken plats i rangordningen ett yrke intar är till viss del en tillfällighet. Yrken som befinner sig inom ett visst poängspann kan därför sägas ha likvärdig status. Det bör poängteras att yrkena inte har rangordnats i relation till varandra utan poängsatts. Det är min avsikt att förhålla mig till rangordningen mer övergripande för att utröna höga och låga positioner avseende status. Ytterligare en brist med medelvärden är att de förmedlar en enhetlig bild av uppfattningar om yrkesstatus i samhället. Den spridning som finns i uppfattningarna blir underordnad enhetligheten. I kapitel sju redovisas och diskuteras emellertid avvikelser och varianser i uppfattning om status.

100 YRKEN I RANG

Ambassadör toppar listan av de 100 yrkena i statusrangordningen och diskare avslutar den. Mellan dessa två ryms ytterligare 98 yrken av olika karaktär. Det är i huvudsak mansdominerade yrken i toppen av rangordningen såsom ambassadör (1), professor, advokat, pilot, verkställande direktör, forskare och civilingenjör (i fallande ordning på plats 4-9).²⁴ Det första yrket i toppen av yrkesrangordningen som är numerärt jämförbart enligt principen om en 40/60-procentig fördelning

²² Även i beräkning av medelvärden exkluderas de som svarat ”vet ej”.

²³ För projektet har prestigepoäng beräknats av Lars Hansen, vilka redovisas i Appendix 1, tabell 3. Rangordningen av de 100 yrkena har konstruerats utifrån viktade medelvärden för att korrigera för bortfall och möjliggöra statistiska generaliseringar. I tabellen redovisas även urvalets faktiska storlek.

²⁴ Uppgifterna om andel kvinnor och män i yrkena kommer ifrån fackföreningar och yrkesförbund och inhämtades för projektets räkning av Pal Orban under år 2002.

är statsråd (10). Därefter följer ytterligare några jämställda yrken såsom civilekonom (12), riksdagsledamot (18), revisor (23), journalist (25), personalchef (26) samt skådespelare (31). Några av yrkena som har rangordnats högt är helt på gränsen till kvantitativt jämställda. Bland dem finns läkare (2), forskare (8), filmproducent (15) och programledare på TV (21).

Det högst placerade yrket där kvinnor är i majoritet är veterinär som kommer på 13:e plats. Andra högt rangordnade yrken med hög andel kvinnor är tandläkare (16), apotekare (33) och banktjänsteman (35). Ytterligare ett par relativt högt rangordnade kvinnodominerade yrken är fotomodell (39) och flygvärdinna (40). Det är två yrken utan krav på högre utbildning som på olika sätt går ut på att behaga och att vara till lags - bildsköna modeller och trevliga serviceinriktade värdinnor (se ex. Gustavsson 2003; Petersson 2003). Dessa båda yrken hamnar, tillsammans med ett antal andra kvinnoyrken, i mitten av yrkesrangordningen. Här finns ett flertal kvinnodominerade yrken som i huvudsak återfinns inom den offentliga sektorn såsom barnmorska (41), sjukgymnast (46), sjuksköterska (48), skolkurator (51) och grundskollärare (52). Vid sidan av dessa förekommer också mer tjänste- och serviceinriktade yrken som reseledare (53), akupunktör (54) samt frisör (60) och kosmetolog (67).

Mansdominerade yrken i mitten av rangordningen är till exempel brandman (36), meteorolog (38), guldsmed (43), elektriker (55), byggnadsarbetare (57), snickare (59), trädgårdsmästare (62) samt lokförare (66). Sammantaget utgör yrkena i mitten av statusordningen en blandning av utbildningsyrken, hantverksyrken samt kvalificerade arbetaryrken. Fackligt ombud (56) är dock snarare att betrakta som uppdrag än yrke.

Tabell 1: 100 yrken i rangordning samt andel kvinnor i procent

Rang	Yrke	♀	Rang	Yrke	♀
1	Ambassadör	16	26	Personalchef	50
2	Läkare	39	27	Författare	
3	Domare	26	28	Officer	1
4	Professor	14	29	Dataoperatör	20
5	Advokat	17	30	Reklamare (AD)	50
6	Pilot	12	31	Skådespelare	44
7	VD	9	32	Präst	29
8	Forskare	39	33	Apotekare	63
9	Civilingenjör	18	34	Polis	17
10	Statsråd	47	35	Banktjänsteman	64
11	Idrottsproffs		36	Brandman	0
12	Civilekonom	43	37	Sociolog	56
13	Veterinär	65	38	Meteorolog	33
14	Datakonsult	24	39	Fotomodell	75
15	Filmproducent	39	40	Flygvärdinna	
16	Tandläkare	58	41	Barnmorska	93
17	Aktiemäklare		42	Miljövårdsinspektör	56
18	Riksdagsledamot	44	43	Guldsmed	38
19	Ingenjör	15	44	Gymnasielärare	52
20	Psykolog	80	45	Kock	60
21	Programledare TV	39	46	Sjukgymnast	84
22	Skattedirektör	36	47	Rockmusiker	
23	Revisor	53	48	Sjuksköterska	91
24	Webbdesigner		49	Kronofogde	50
25	Journalist	48	50	Konstnär	

Tabell 1 (fortsättning)

Rang	Yrke	♀	Rang	Yrke	♀
51	Skolkurator	78	76	Brevbärare	40
52	Grundskolelärare	74	77	Väktare	16
53	Reseledare		78	Undersköterska	92
54	Akupunktör	75	79	Skogsarbetare	10
55	Elektriker	12	80	Bussförare	5
56	Fackliga ombudsmän	13	81	Vägarbetare	1
57	Byggnadsarbetare	1	82	Fastighetsskötare	5
58	Kriminalvårdare	43	83	Matros	35
59	Snickare	5	84	Fiskare	1
60	Frisör	72	85	Taxichaufför	16
61	Socialsekreterare	83	86	Personlig assistent	90
62	Trädgårdsmästare	21	87	Vårdbiträde	90
63	Dansare	58	88	Affärsbiträde	73
64	Bibliotekarie	72	89	Postkassörska	95
65	Förskolelärare	93	90	Servitör/servitris	66
66	Lokförare	5	91	Hemvårdsassistent	92
67	Kosmetolog	100	92	Vaktmästare	23
68	Bilmontör	23	93	Hamnarbetare	1
69	Bagare	33	94	Snabbköpskassörska	85
70	Bilreparatör	2	95	Parkarbetare	26
71	Lantbrukare	21	96	Biljettkontrollant	45
72	Barnskötare	93	97	Sophämtare	
73	Skräddare/sömmerska	74	98	Städerska	92
74	Kontorssekreterare	95	99	Gatuköksbiträde	
75	Metallarbetare	2	100	Diskare	81

En intressant jämförelse mellan de kvinno- respektive mansdominerade yrkena som ligger i rangordningens mitt är att bara två av de mansdominerade yrkena kräver högskoleutbildning medan åtta av de kvinnodominerade yrkena kräver detsamma. Skolkurator, barnmorska, sjukgymnast, förskollärare och socialsekreterare är traditionella kvinnoyrken som förutom att de kräver högskoleutbildning också kännetecknas av omvårdande arbetsuppgifter inom vård, skola och omsorg. Det enda mansdominerade yrket i rangordningens mitt som kräver högskola är meteorolog. Yrket placeras högt (38). Det finns bland de

mansdominerade yrkena i stället en del klassiska hantverksyrken såsom snickare, elektriker och guldsmed. Miljövårdsinspektör (42), gymnasielärare (44), kronofogde (49), kriminalvårdare (58) och dansare (63) är numerärt jämställda yrkena som intar mittpositioner i rangordningen.

Ett gemensamt drag mellan de yrken som rangordnats lägst av de 100 är att inget av dem kräver högre utbildning från universitet eller högskola. För några yrken krävs examen från gymnasium, i andra intern utbildning och i somliga ställs inga direkta utbildningskrav alls. Ytterligare ett gemensamt drag bland de lågt rangordnade yrkena är att det genomgående råder en tydlig genusarbetsdelning. De tre mest jämställda yrkena är brevbärare (76), matros (83) och biljettkontrollant (96). Majoriteten av de yrken som har rangordnats lågt består emellertid av i princip enkönade yrken. De manligt dominerade yrkena utgörs av exempelvis bilmontör (68), lantbrukare (72), väktare (77), bussförare (80), vaktmästare (92) och sophämtare (97). Exempel på kvinno-dominerade yrken med låg status är barnskötare (72), kontorssekreterare (74), undersköterska (78), vårdbiträde (87), snabbköpskassörska (94) samt städerska (98).

* * *

Urvalet yrken i föreliggande studie uppgår till 100 stycken. I SSYK ingår över 6000 yrken, varför det också kan vara intressant att i ett jämförande perspektiv studera fördelningen av kvinnor respektive män över olika yrkesområden. I Arbetskraftsundersökningen 2001 framkommer att 30 procent av utövarna inom ledningsarbete är kvinnor, likaväl som hälften av dem med högre utbildning med specialistkompetens (Soidre 2002:380). Exempel på yrken med specialistkompetens är systemvetare, läkare, barnmorska och journalist. Även i yrken med krav på kortare högskoleutbildning utgör kvinnorna nära nog hälften (47 %). Inom denna grupp återfinns till exempel specialistutbildade sjuksköterskor och banktjänstemän. Större segregering utifrån kön finns i yrkesområdenas lägre nivåer där männen återfinns inom vissa sektorer och kvinnorna inom andra. En svårighet med starkt aggregerade data, såsom områdesindelningen i SSYK, är att könssegregationen inom yrken osynliggörs (Hansen 2001:126). Ju mer aggregerad data desto svårare är det att upptäcka isärhållande. Hansen menar därför att det är viktigt att studera de mer detaljerade yrkesnivåerna i SSYK tillsammans med enskilda yrken för att förstå fenomenet på djupare nivåer. Dessutom bör försiktighet i

tolkning iaktas när det är fråga om starkt aggregerade data (Hansen 2001:128).

Det bör även framhållas att några av yrkena i urvalet är att betrakta som utnämningar: ambassadör, statsråd, riksdagsledamot och fackligt ombud. Dessa är inte positioner eller yrken en individ direkt och målmedvetet kan utbilda sig till för att uppnå. Ifråga om politiska uppdrag kan engagemang inom politiska partier vara en lämplig väg för att sedan *utses* till olika samhällsposter. Möjligheterna att uppnå dylika positioner ligger i mångt och mycket hos dem som har makten att utse personer till positioner. I viss mån kan det kanske dock vara lättare att politiskt påverka könsfördelningen inom sådana områden. Stödstrumporna satte till exempel tryck på de politiska partierna att varva sina listor med varannan kvinna inför riksdagsvalet 1994 efter 1991 års tillbakagång i kvinnorepresentationen, vilket också resulterade i en högre representation av kvinnor (Ahrne, Roman & Franzén 2003). Den politiska dimensionen är även närvarande i de så kallade Tham-professurerna (Doktorandhandboken 2003). Projektet innebar att öronmärka medel för tillsättandet av kvinnliga professorer. Målet är att 25 procent av professurerna skall innehas av kvinnor. En i skrivande stund aktuell jämställdhetsdiskussion med politiska förtecken rör tillsättning av kvinnor i företagsstyrelser.

Yrkesegenskaper som betingelser för status

Tidigare forskning har visat att utbildnings- och lönenivå inom yrken påverkar statusmässig ställning i samhället (Reiss 1961:32; Rothman 2002:122). Det är yrkesegenskaper som enligt Rothman (2002:120ff) kan definieras som "förvärvade". Det innebär att det handlar om faktiska förhållanden i yrken, till skillnad från attribuerade vilka snarare berör kulturellt och socialt präglade fenomen som införlivas via socialisation. Nakao och Treas (1994:15) menar att en god mätning av status speglar vad människor vet om yrket vad gäller yrkesegenskaper som utbildningskrav och arbetsförhållanden. Det förekommer även mer allmänna uttalanden i vardagen som pekar på lönenivåns betydelse för ett yrkes statusmässiga erkännande. I ett av de till avhandlingen inledande citaten framhölls ökad lön som en förmodad källa till ökad status för undersköterskeyrket (Andersson-Junkka & Åhlander 2004). Det finns också en föreställning om att en hög andel kvinnor i ett yrke leder till lägre status (se ex. Bourdieu 1994:262; Nordgren 2000). Det är ett förhållande som ryms inom begreppet feminisering – när kvinnor söker sig till ett mansdominerat yrke försvinner männen och statusen sjunker. I ett annat av de inledande citaten framkom ett exempel på ett

motsatt förhållande – att arbetet med att få in fler män i vården har varit lyckad och att det antogs leda till högre status för vårdirkena (Anders 2004).

I föregående avsnitt diskuterades rangordningen av yrken i relation till vissa av deras karaktäristika. Till exempel berördes andelen kvinnor och utbildningsnivåer inom några av yrkena. Genom statistisk bearbetning av data är det möjligt att nå kännedom om vilken betydelse ett antal faktorer har för yrkesstatus, var och en för sig. I en regressionsanalys prövas sambandet mellan en beroende variabel och ett antal oberoende variabler. Syftet med metoden är att finna den modell som på bästa sätt förklarar variationen mellan de oberoende variablerna och den beroende variabeln.²⁵

I tabell 2 prövas betydelsen av tre yrkesegenskaper mot den status yrkena erhåller i enkäten. Den beroende variabeln är således yrkets status baserat på medelvärde. De oberoende variablerna, vilka förväntas ha effekt på yrkesstatus, är utbildningsnivå, genomsnittlig lön samt andel kvinnor i yrket. Utbildningsnivån för de 100 yrkena baseras på kvalifikationsnivåerna i SSYK.²⁶ Den genomsnittliga inkomsten och andel kvinnor baseras på uppgifter insamlade via olika yrkesförbund (Ulfsdotter Eriksson & Svensson, kommande. Se även not 23). Dessa ingår som kontinuerliga variabler i analysen.

En bivariat analys av andel kvinnor i relation till yrkesstatus visade emellertid att förhållandet inte är linjärt. Den linje som bäst beskriver förhållandet är snarare formad som en båge i likhet med en upp- och nedvänd halvmåne. Kurvan visar en koncentration av mansdominerade yrken med låg status på den ena sidan och en koncentration av kvinnodominerade yrken på den andra. Mitt emellan dessa poler och på högre statusmässig nivå finns mer könsintegrerade yrken. Linjens riktning tyder således på att andelen kvinnor inte har någon enkelriktad effekt på status. Ett sätt att lösa problemet är att

²⁵ I analysen används en OLS-regression (ordinary least square/minstakvadratmetoden). Inom samhällsvetenskapen används metoden ofta för att förklara variationer (Djurfeldt m.fl. 2003).

²⁶ Kvalifikationsnivåerna i SSYK motsvaras av: 4=längre högskoleutbildning (3-4 år eller mer); 3= gymnasieskola med påbyggnad alternativt kortare högskoleutbildning (högst 3 år); 2= gymnasiekompetens; 1= inga krav på formell utbildning. Det var endast fem av yrkena som definierats till nivå 3 – de har därför kodats om till närmste möjliga utbildningsnivå: pilot, ingenjör, polis samt dataoperatör har kodats till nivå 4 och lokförare till nivå 2. I analysen dummykodades utbildningsnivå där nivå 2 (gymnasiekompetens) användes som referensgrupp.

transformera variabeln kvinnor. Vid analysen visade det sig att en kubisk kurva bäst förklarade effekten av andel kvinnor.²⁷

I modell 1 (se tabell 2) analyseras effekten av utbildningskrav samt andel kvinnor i respektive yrke på yrkesstatus. Modellen förklarar sammanlagt 59 procent av variationerna av yrkenas statusmedelvärden.²⁸

Variablernas påverkan är statistiskt signifikanta vilket betyder att de har betydelse för yrkesstatus och således inte beror på slumpen. Det är tydligt att utbildning har effekt på ett yrkes status. Om yrket inte ställer några formella krav, påverkar det yrkets status negativt, medan krav på högskoleutbildning har en positiv effekt på yrkets status. I modellen har också andelen kvinnor i ett yrke en viss negativ påverkan.

Tabell 2: Effekt på yrkesstatus av utbildning, genomsnittlig inkomst samt andel kvinnor. OLS regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.

	Faktor	Modell 1	Modell 2
Kvalifikations-krav enligt SSYK	Inga formella utbildningskrav (nivå 1)	-1,08***	-0,89***
	Gymnasiekompetens (nivå 2)	0	0
	Högskola/högre yrkesutbildning. (nivå 3-4)	1,86***	0,84***
Inkomstnivå	Genomsnittlig inkomst		0,14***
Kön	Andel kvinnor	0,67	0,72
	(Andel kvinnor) ³	-2,46**	-1,37+
Konstant		4,66***	1,64***
Adj. R ²		0,59	0,81
Antal yrken		91	87

Signifikansnivåer: * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,005$ *** = $p < 0,001$ += $p < 0,10$

²⁷ När andel kvinnor analyseras i relation till status erhålls ett R² på 0,02 men då andel kvinnor analyseras som ett kubiskt mått ökar den förklarade variansen till 0,09 vilket tyder på att en kubisk kurva bättre förklarar förändringar i yrkesstatus. När sambandet inte är linjärt kan man införa en transformerad variabel (Edling & Hedström 2003:161). I analysen har ett kubiskt mått på andel kvinnor inkluderats. Andel kvinnor är i det kubiska värdet upphöjt med 3, d.v.s. (X)³. Ett problem med att införa den transformerade variabeln på andel kvinnor är att måtten bli multikollinära, d.v.s. påverkar varandra. Detta är dock ett mindre problem än en felaktig linje (Edling & Hedström 2003:162).

²⁸ Determinationskoefficienten beskriver hur stor del av variationen som modellen kan förklara, d.v.s. är ett mått på prediktionsförmågan (Djurfeldt m.fl. 2003:168). Determinationskoefficienten intar värde mellan 0 (ingen förklarad variation) till 1 (100 % förklarad variation). En justerad determinationskoefficient (Adjusted R²) används när det är färre än 200 fall. I föreliggande analys ingår knappt 100 yrken.

Tidigare forskning har dock visat att det finns ett samband mellan kön och lön – män tjänar i regel mer än kvinnor. ”Det finns en negativ löneeffekt av andelen kvinnor i yrket” (SOU 2004:43 s. 73). Ett rimligt antagande är således att kvinnors överlag lägre löner sänker statusen för hela yrket – att effekten av andelen kvinnor har med deras lägre löner att göra. I modell 2 har därför genomsnittlig inkomst i yrkena inkluderats i analysen. I variabeln inkomst var det två så kallade ”outliers” som påverkade linjen och bidrog till att den inte blev rak. ”Outliers” är avvikande värden som skiljer sig från övriga värden och därför påverkar resultaten (se ex. Edling & Hedström 2003:168; Djurfeldt m.fl. 2003:60,382). Den genomsnittliga inkomsten för verkställande direktör och statsråd hade uppskattats till 53000 respektive 80000 kronor/månad. När dessa två yrken exkluderades från analysen blev relationen linjär. Utöver dessa två yrken exkluderas även författare och rockmusiker till vilka det inte fanns någon inkomst-uppgift. I en regressionsanalys hålls varje yrkesegenskap konstant vilket innebär att det är deras separata effekter som mäts i modellen. I modell 2 tydliggörs detta då variabeln inkomst förs in i analysen. Här framkommer att inkomst har en positiv effekt på status. Ju högre inkomst desto högre status. Utbildning är alltjämt signifikant och visar en positiv effekt i yrken där hög utbildning krävs och negativ effekt i yrken utan krav på utbildning. Den negativa effekten av kvinnor minskar när yrkenas genomsnittliga inkomst förs in i modellen. Signifikansvärdet sjunker också till 90-procents säkerhet. Det gör faktorn andel kvinnor mindre tillförlitlig. I den slutgiltiga modellen ökar emellertid den förklarade variansen.

På grund av linjens böjning i den bivariata analysen av andel kvinnor föreföll det intressant att gå vidare och studera yrken med hög respektive låg status var för sig. Medelvärde för hela rangordningen har beräknats till 5, vilket även delar de 100 yrkena i två lika stora delar. Yrken som fick medelvärde på 5 eller mer bildade en grupp ”Yrken med medelvärde 5 eller mer” och yrken med medelvärden under 5 en annan ”Yrken med medelvärden under 5”. Dessa två grupper av yrken analyserades var för sig (se tabell 3). I analysen har avvikande värden i variabeln inkomst exkluderats för att ”räta ut” linjen och minska effekten av de ”outliers”. För yrken med medelvärde på 5 eller mer är det samma ”outliers” som i föregående analys. Bland yrken med medelvärde under 5 är det hamnarbetare och facklig ombudsman vilka hade en inkomst märkbart över resterande yrken (23000 resp. 30000). I tabell 2 framkommer att effekten av andel kvinnor respektive genom-

snittlig inkomst ser olika ut beroende på om yrket rangordnades högt eller lågt.²⁹ I yrken med medelvärde på 5 eller mer, de 50 högst rangordnade, har inkomst en positiv effekt på status medan andelen kvinnor har en negativ effekt på status. I de yrken som har rangordnats som de 50 lägsta, med medelvärde under 5, har genomsnittlig inkomst en något starkare positiv effekt men för dessa yrken har andelen kvinnor ingen statistisk signifikant betydelse för yrkets status. Den modell som beskriver betingelser för status i de högst rangordnade yrkena har en högre förklarad varians än den modell som beskriver yrken längre ner i rangordningen. Det tyder på att andel kvinnor och inkomst har en starkare förklaring för yrken med hög status. För yrken med lägre status troligtvis förekommer andra, här ej identifierade, faktorer.

Tabell 3: Effekt på högt respektive lågt rangordnade yrken av andel kvinnor och genomsnittlig inkomst. OLS-regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.

Faktor	Medelvärde > = 5	Medelvärde < 5
Genomsnittlig inkomst	0,09***	0,29 ***
Andel kvinnor	- 1,13**	0,36
Konstant	4,48***	- 1,57
Adj. R ²	0,71	0,38
Antal yrken	46	48

Signifikansnivåer: * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,005$ *** = $p < 0,001$

I NORC-studien uppgick korrelationen mellan prestigepoäng och utbildning till 0,83 (1 anger ett fullständigt samband) (Reiss 1961:84; se även Rothman 2002:122). Även inkomst och prestigepoäng uppvisade starkt samband i NORC-studien och beräknades till 0,85 (Reiss 1961:84). Dessa yrkesegenskaper tycks alltså påverka yrkesstatus. Analysen ovan visade även att andelen kvinnor i ett yrke i någon mån påverkade statusen negativt – vilket omvänt betyder att många män i ett yrke har en positiv effekt. Det gäller dock endast yrken med hög status. Eftersom könsförhållanden inte gav signifikanta utslag för yrken som rangordnades lågt är det tveksamt om en högre andel män i om-

²⁹ Andel kvinnor används som procentsats (d.v.s ej kubiskt).

sorgsyrken *i sig* ökar yrkenas status. För lågt rangordnade yrken har däremot inkomst större betydelse. En högre andel män i dessa yrken kan emellertid medföra överlag högre löner vilket i sin tur kan förbättra yrkenas status.

DE 20 GEMENSAMMA YRKENA

Det är de 20 så kallade gemensamma yrkena som ligger till grund för den fortsatta problematiseringen av yrkesstatus. Dessa yrkens status har delvis berörts ovan. I följande avsnitt kommer de 20 yrkena att diskuteras mer ingående i relation till några av de karaktäristika som utmärker dem och till deras relativa status. Vid sidan av rangordningen såsom den konstruerades via enkätdata presenteras även de rangordningar som de fyra fokusgrupperna skapade samt en alternativ rangordning.

Som redan har nämnts baserades urvalet av de 20 yrkena på tidigare studier vilket gör att det finns en inbyggd skevhet i materialet vad gäller yrkenas könsmässiga sammansättning. Det finns fler mans- än kvinnodominerade yrken: fem är kvinnodominerade, fem är numerärt jämställda och 10 yrken är dominerade av män. Även ifråga om utbildningsnivå är urvalet snett. Sex av de mansdominerade yrkena kräver högre utbildning men bara ett av de kvinnodominerade. I tabell 4 sammanfattas rangordningen av de 20 gemensamma yrkena tillsammans med information om dem som bygger på data från 2002-2004. Det inbegriper uppgifter om antal utövare och andel kvinnor, lönenivå i förhållande till kön samt utbildningskrav enligt SSYK.

För de elva högst rangordnade yrkena krävs eller finns högskoleutbildningar.³⁰ Statusskalans nedre hälft, 12- 20, består av yrken som inte ställer högre utbildningskrav än gymnasium.³¹ Yrkenas kvalifikationsnivåer såsom de uttrycks i SSYK och de erhållna medelvärdena följer varandra i rangordningen. Ett liknande mönster finns även beträffande löner – emellertid med några yrken som bryter mönstret. Tre av de fem lägst rangordnade yrkena är kvinnodominerade: barnskötare, affärsbiträde samt städerska.

³⁰ Möjligen kan man vara verksam som skådespelare, programledare, datakonsult och verkställande direktör utan formell högskole- eller universitetsutbildning. Det är dock yrken där högre utbildning finns att tillgå.

³¹ För lantbrukare finns emellertid högre utbildning att tillgå på Sveriges Lantbruksuniversitet.

Tabell 4: 20 yrken i rangordning samt fördelning av kvinnor och män, lönenivå samt utbildningskrav ³²

		Antal	M	K	Lönenivå- medel Män/Kvinnor	Kvalifikations- nivå SSYK
1	Läkare	27894	58	42	43900/38200	4
2	Professor	3659	85	15		4
3	Advokat	3769	82	18	38300/29000	4
4	Verkställande direktör	19900	89	11	61700/44900	
5	Civilingenjör	88373	82	18	37245/32065	4
6	Datakonsult *	71200	75	25	33400/29900	3
7	Programledare TV *		50	50	28200/24900*	4
8	Skådespelare	2340	45	55	21225/20500	4
9	Polis	15300	82	18	25400/24300	3
10	Gymnasielärare	54900	48	52	22700/22500	4
11	Sjuksköterska	56100	9	91	23500/23000	4
12	Byggnadsarbetare	75600	98	2	21700/18200	2
13	Frisör *	8700	28	72	19000/17900	2
14	Bilmontör *	51600	76	24	19200/17800	2
15	Lantbrukare *	2600	70	30	22400 21900	2
16	Barnskötare	57810	4	96	13800/14600	2
17	Brevbärare	25100	60	40	17200/16700	2
18	Taxichaufför *	10000	80	20	19000/17700	2
19	Affärsbiträde *	152000	31	68	18500/17700	2
20	Städerska	74000	21	79	16200/15500	1

Kommentar: Uppgifter hämtade ur Lönestatistisk årsbok SCB 2003 förutom: Läkare (Läkarfakta 2004), Professor (SULF 2004), Advokat (Advokatsamfundet med löner för jurister enl. SCB 2003), Civilingenjör (Civilingenjörsförbundet 2004), Skådespelare (Teaterförbundet 2004), Barnskötare (Johansson & Österberg 2002), Taxichaufför (Transportarbetarförbundet 2003). Vissa yrkesgrupper är sammanslagna i registerdata och svåra att finna uppgifter om. För yrken märka med * gäller följande: Rang: 6) Dataspecialister, 7) Journalister m.fl., 13) Frisörer och annan servicepersonal, 14) Montörer; 15) Lantmästare, skogsbrukare m.fl., 18) Fordonsförare, 19) Försäljare, demonstratörer m.fl.

Kvalifikationsnivåerna motsvaras av: 4= Längre högskoleutbildning (3-4 år el. mer); 3= gymnasieskola med påbyggnad alt. kortare högskoleutbildning (högst 3 år); 2= gymnasiekompetens; 1= inga krav på utbildning.

³² För medelvärden och standardavvikelser se kapitel 7

Det första yrket i rangordningen av de 20 gemensamma är läkare. Det är ett numerärt jämställt yrke som tidigare har varit starkt mansdominerat och som kanske än idag främst associeras med män (se vidare kapitel 10). Trots läkaryrkets könsbalans råder inom yrket en stark intern segregering, något som problematiseras i kapitel åtta i avhandlingen. Platserna två till sex i rangordningen innehas av professor, advokat, VD, civilingenjör och datakonsult. Det är yrken som har en liten andel kvinnor bland utövarna. Det är alltså en stark dominans av "mansyrken" i toppen av rangordningen av de 20 gemensamma yrkena. Fjorton procent av professorerna, 17 procent av medlemmarna i Advokatsamfundet och elva procent av de verkställande direktörerna beräknas vara kvinnor.³³ Bland civilingenjörer och datakonsulter är ungefär var femte utövare kvinna. I några av utbildningarna till dessa yrken ser andelen kvinnor och män annorlunda ut. På juristutbildningen var 61 procent av dem som examinerades 2003 kvinnor (HSV 2004). För tio år sedan var 56 procent av de examinerade från juristprogrammet kvinnor vilket är en hög andel som inte tycks ha haft någon större genomslag i andelen kvinnor som gått vidare inom yrket och utbildat sig till advokat.

Efter en inledning av mansdominerade statusyrken följer på plats sju till tio några kvantitativt jämställda yrken, med undantag av polis på nionde plats. Det första kvinnodominerade yrket är sjuksköterska, vilket har rangordnats till elfte plats. Det är, som redan nämnts, det enda kvinnoyrket i yrkesrangordningen av de 20 som kräver högskoleutbildning. För att arbeta som sjuksköterska krävs tre års utbildning (120 högskolepoäng). Sedan några år kan en grundutbildad sjuksköterska även läsa in en specialistkompetens på 40-50 poäng (AMS 2002). Bland utbildningsyrkena i urvalet är sjuksköterska det lägst värderade yrket utifrån hur yrkens status uppfattas i samhället. Fyra av de fem kvinnodominerade yrkena (frisör undantaget) återfinns i listan över de tio vanligaste kvinnojobben (Jonung 1997:69). Det som kännetecknar de vanligaste kvinnoyrkena är att de anknyter till omvårdande-, serviceinriktade och hushållsbetonade uppgifter.

³³ Uppgift från Lönestatistisk årsbok. Rengö (2003) anger fem procent och Göransson (2004) tre procent.

Fokusgruppernas rangordningar

Fokusgruppsintervjuerna genomfördes i första hand för att studera hur människor resonerar och argumenterar när de ombeds att rangordna yrken i förhållande till varandra avseende status – vad utgör distinktioner och grunder för åtskillnad? Resultaten av dessa diskussioner presenteras i påföljande kapitel. Ett resultat av fokusgruppernas arbete var emellertid att de faktiskt konstruerade egna rangordningar av de 20 yrkena. Uppgiften som deltagarna tilldelades bestod i att tillsammans rangordna yrkena utifrån den status de uppfattar att yrkena har i samhället. I praktiken hade grupperna 20 kort med yrkestitlar att arbeta med. Inledningsvis i arbetet med att skapa en yrkesrangordning började grupperna (3 av 4 stycken) att dela in de 20 yrkena i tre underkategorier för att underlätta arbetet med att skapa en sammanhållen rangordning. I arbetet med att dela in yrkena i hög-, mellan- och lågstatus tycktes deltagarna arbeta utifrån känsla och denna initiala gruppering vållade i sig inga diskussioner i grupperna. De fyra rangordningar som varje fokusgrupp slutligen enades kring är, med mindre variationer, i stort sett desamma som den rangordning som skapats via enkätstudiens medelvärden av de 20 gemensamma yrkena. I tabell 5 redovisas dessa sammanlagt fem rangordningar samt sambandet mellan respektive grupps rankning och enkätangordningen.

Som framgår i tabell 5 återfinns de fyra i enkäten högst rangordnade yrkena på någon av de fyra första platserna i samtliga fokusgrupper. Det tycks finnas en tydlig uppfattning om var dessa yrken hör hemma i en statusrangordning. Från plats fem till tio i fokusgruppernas rankningar råder större skillnad kring yrkenas inbördes placeringar. Det rör sig emellertid om i stort sett samma yrkesgrupper, såväl mellan fokusgrupperna som i relation till enkäten. Även bland de lägst rankade yrkesgrupperna är överensstämmelsen stor. Samtliga grupper har till exempel placerat städerska sist i rangordningen. Även affärsbiträde och taxichaufför rangordnas i stort sett likadant mellan grupperna och i förhållande till enkätresultaten.

Tabell 5: Rangordning av 20 yrken i fokusgrupperna i jämförelse med enkätresultat (rangkorrelationer)

Rangordning: Enkät	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4
Läkare	Läkare	Vd	Läkare	Läkare
Professor	Advokat	Professor	Vd	Advokat
Advokat	Vd	Läkare	Professor	Vd
Vd	Professor	Advokat	Advokat	Professor
Civilingenjör	Civilingenjör	Civilingenjör	Programledare	Civilingenjör
Datakonsult	Programledare	Skådespelare	Skådespelare	Datakonsult
Programledare	Skådespelare	Datakonsult	Civilingenjör	Sjuksköterska
Skådespelare	Datakonsult	Programledare	Datakonsult	Skådespelare
Polis	Polis	Polis	Gymnasielärare	Programledare
Gymnasielärare	Gymnasielärare	Gymnasielärare	Sjuksköterska	Gymnasielärare
Sjuksköterska	Byggnadsarbetare	Lantbrukare	Polis	Polis
Byggnadsarbetare	Sjuksköterska	Sjuksköterska	Byggnadsarbetare	Bilmontör
Frisör	Lantbrukare	Frisör	Bilmontör	Byggnadsarbetare
Bilmontör	Frisör	Barnskötare	Lantbrukare	Frisör
Lantbrukare	Barnskötare	Brevbärare	Frisör	Taxichaufför
Barnskötare	Bilmontör	Byggnadsarbetare	Barnskötare	Lantbrukare
Brevbärare	Brevbärare	Bilmontör	Brevbärare	Barnskötare
Taxichaufför	Affärsbiträde	Affärsbiträde	Taxichaufför	Brevbärare
Affärsbiträde	Taxichaufför	Taxichaufför	Affärsbiträde	Affärsbiträde
Städerska	Städerska	Städerska	Städerska	Städerska
r_s	0,98	0,95	0,97	0,96

Kommentar: Rangkorrelationen (r_s) är beräknad på rangtalens parvisa differenser (Körner & Wahlgren 1996:183f; se även Djurfeldt m.fl. 2003:157).³⁴

Det är möjligt att beräkna sambandet mellan rangordningen som den konstruerats via enkäten och de rankningar fokusgrupperna skapade. Denna rangkorrelation (r_s) anges på den sista raden i tabell 5. Samtliga fokusgrupper uppvisar höga samband med den ursprungliga rangordningen, med sambandsmått som varierar mellan 0,95 och 0,98.³⁵ När sambandet är 1 föreligger ett fullständigt samband. Då korrelationsmåttan är så höga råder mycket hög konsensus i uppfattningar om yrkenas status mellan fokusgrupperna och enkätrespondenterna.

Det som kan konstateras genom de höga sambanden mellan rangordningarna är att studien håller god validitet. Validitet betecknar frånvaron av systematiska mätfel och belyser undersökningens giltighet. Om två mätningar med olika mätinstrument når samma

³⁴ På motsvarande sätt är rangkorrelationerna i tabell 6, 10, 12 och 13 beräknade.

³⁵ Även Nakao och Treas (1994) fann höga korrelationer mellan olika rangordningar. De jämförde sin rangordning med den tidiga NORC-studien och beräknade korrelationen till 0,97.

resultat antas validiteten vara hög (Djurfeldt m.fl. 2003:109). Yrkesstatus studeras här med olika metoder. I enkätstudien ombads respondenterna att själva bedöma yrkens status på en skala mellan ett och nio varpå yrkena rangordnades efter medelvärden. I fokusgrupperna ordnades yrkena utifrån status men i förhållande till varandra genom en gruppuppgift. Trots skilda tillvägagångssätt erhöles data med starka samband.

En alternativ rangordning

Respondenterna i enkäten ombads även att ta ställning till vilken status yrkena *borde* ha. Tillvägagångssättet var detsamma som ifråga om yrkenas status i samhället med en bedömning av yrkena på en niogradig skala.³⁶ Den status respondenterna uppfattar att yrkena *har* i samhället och den status de tycker att yrkena *borde* ha är en relation som kan studeras som en spänning mellan samhällliga normer och individuella värderingar. Trots att bedömningar av yrkens status vilar på människors uppfattningar, och på så vis baseras på subjektens åsikter, betraktas prestigestudierna ändå som ett objektiva mått på status. Svensson (2003:34) lyfter fram detta och menar att uppfattningarna är ett uttryck för sociala fakta då de tycks styras av någonting utanför individen. Treiman (1977:1) menar att det handlar om ett gemensamt kollektivt medvetande. Prestigestudier är också ett sätt att konstruera sociala klasser på (Crompton 1998:55). Vilken status som yrkena uppfattas ha kan därför tolkas som ett mått på rådande samhälllig kultur och dess normer – skilt från individers egna värderingar – som ett socialt faktum. Respondenternas ställningstagande till vilken status de uppfattar att yrkena *borde* ha är således i betydligt högre grad en subjektiv och enskild åsikt som kan skiljas ifrån och jämföras med de mer objektiva uppfattningarna om hur det *är*. En stor diskrepans mellan yrkesrangordningen och den alternativa rangordningen kan tyda på en motsättning mellan hur yrken värderas i enlighet med samhällets normer och individens egna värderingar. I tabell 6 har en alternativ rangordning skapats utifrån vilken status respondenterna uppfattade att yrkena *borde* ha.

³⁶ Frågan ställdes ”Ange för varje yrke din egen uppfattning om vilken status yrket *borde* ha”. Svartalternativen varierades mellan 1 (lågt) och 9 (högt).

Tabell 6: Rangordning av yrken utifrån vilken status de har respektive borde ha (rangkorrelationer)³⁷

Rangordning: Enkät	Alternativ rangordning
Läkare	Läkare
Professor	Professor
Advokat	Advokat
Verkställande direktör	Sjuksköterska
Civilingenjör	Polis
Datakonsult	Civilingenjör
Programledare	Verkställande direktör
Skådespelare	Gymnasielärare
Polis	Datakonsult
Gymnasielärare	Barnskötare
Sjuksköterska	Lantbrukare
Byggnadsarbetare	Byggnadsarbetare
Frisör	Skådespelare
Bilmontör	Programledare på TV
Lantbrukare	Bilmontör
Barnskötare	Frisör
Brevbärare	Brevbärare
Taxichaufför	Städerska
Affärsbiträde	Affärsbiträde
Städerska	Taxichaufför
r_s	0,83

I skillnaden mellan vilken status yrkena *har* och *borde* ha infinner sig några intressanta förändringar (se tabell 6). Samma tre yrkesgrupper intar de första platserna: läkare, professor, advokat. Två relativt högt rangordnade yrken förlorar dock i position när respondenterna bedömde vilken status yrkena borde ha. Skådespelare och programledare på TV är de yrken som gör det största rangordningsfallet, från plats åtta respektive sju till 13 respektive 14. Även verkställande direktör rangordnas lägre när fokus flyttas från vilken status yrket har till vilken status det borde ha. Några av yrkena ansågs även förtjäna högre status. Häribland återfinns sjuksköterska som förbättrar sin position allra mest och stiger med sju placeringar; från plats elva till plats fyra. Andra yrken som respondenterna uppfattade borde ha högre status är poliser, gymnasielärare, barnskötare, lantbrukare samt städerska. Utav de fem kvinnodominerade yrkena ansåg respondenterna att två förtjänar avsevärt bättre status: sjuksköterska och barnskötare.

Ett gemensamt drag bland flera av de andra yrkena som förbättrar sin placering är att de återfinns inom offentlig sektor. Det är

³⁷ För medelvärde se Appendix, tabell 4.

yrkesgrupper som ofta arbetar i direkt och nära kontakt med människor i så kallade människoyrken. Det skiljer dem från yrkesgrupper som arbetar med ”tingyrken” vars primära arbetsobjekt är ”manuell hantering av konkreta ting” och symbolyrken vilka arbetar med exempelvis information, text eller pengar (Härenstam m.fl. 2000:8). Symbolyrken uppfattas ofta ha högre status i samhället än de som är inriktade mot ting (Reiss 1961:11).

Sambandet mellan dessa båda rangordningar uppgår ändå till 0,83 (r_s) något som tyder på en hög korrelation mellan hur yrkens status ser ut i samhället visavi hur det borde vara. Trots de skillnader som konstaterats ovan förefaller det inte vara några större diskrepanser mellan en samhällelig värdering och individuella åsikter vad beträffar yrkens status.

I fokusgrupperna diskuterades i korthet vilka yrken som borde ha högre status. I samtliga grupper var det yrken verksamma i offentlig sektor som ansågs förtjäna högre status – framförallt var det de kvinnodominerade yrkena som i den alternativa rangordningen förbättrade sina positioner. Programledare på TV, verkställande direktör, advokat och datakonsult var exempel på yrken de ansåg borde rangordnas lägre till förmån för andra. Ett par deltagare tyckte att det var svårt att avgöra med argument som ”alla behövs ju”. En person ville vända på alltsammans och sa: ”Man kan bara läsa [rangordningen] från andra hållet”. Enigheten i grupperna om vilka yrken som förtjänar högre status stärker intrycket att det finns en möjlig opinion gentemot hur yrken värderas i samhället.

En skillnad i utfallet mellan vilken status yrkena har och *borde* ha gäller variationsvidden hos medelvärdena. När den uppfattade samhällsstatusen hos yrkena efterfrågas är det högsta medelvärdet 8,14 och det lägsta 2,16. Det ger en skillnad på 5,98 poäng mellan det högsta och det lägsta värdet. När frågan istället gäller vilken status yrket borde ha sjunker skillnaden till 3,86 poäng genom att det högsta medelvärdet går ner till 8,10 och det lägsta ökar till hela 4,24. Det tyder på en önskan om att jämna ut skillnaderna mellan yrkena, framförallt genom att öka anseendet hos de yrken som uppfattas ha lägst status i samhället. Nakao och Treas (1994:17ff) fann i jämförelser över tid att arbetar- och serviceyrken värderades allt högre vilket de tolkade som en utjämnande effekt i fråga om status. Några av de yrken som rangordnades högre i deras studie var sjuksköterska, grundskolelärare, bilmontör och lantbrukare. Yrken som kom att rangordnas lägre var professor, el-ingenjör och PR-agenter.

Även i en studie om löner genomförd av LO framkom liknande tendenser om önsknings av utjämning av ojämlikhet. Sven Nelander och Ingela Goding (2003:18) fann att samtliga grupper som intervjuades (LO-, TCO- och SACO-anslutna) ville minska löneskillnaderna mellan de lägst och de högst betalda yrkena. Det högst betalda yrket, bland de 12 som studerades, var läkare. En rimlig lön för en läkare, utifrån en medellön på 20000 kronor/månad, ansåg respondenterna vara 30200 kronor/månad. Ett resultat som i rapporten jämförs med den genomsnittliga lön på 46300 kronor/månad som en läkare på en vårdcentral uppbär (Nelander & Goding 2003:15). Det lägst avlönade yrket var kassörska i livsmedelsaffär. Yrkesgruppen borde, enligt de svarande, tjäna 17500 kronor/månaden och inte 15600 kronor i månaden vilket de i genomsnitt gör.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

I kapitlet har yrkesrangordningen presenterats och diskuterats, dels i sig, dels i relation till ett antal yrkesegenskaper som antas generera status. Dessutom har de 20 gemensamma yrkena beskrivits något ytterligare samt diskuterats utifrån skillnaden mellan vilken status dessa yrken har och vilken status de *borde* ha. I denna avslutning är föresatsen att lyfta fram huvudsakliga resultat samt sådant som jag uppfattar som centralt för relationen mellan status och genus och relatera till teori och tidigare forskning.

De yrken som uppfattades ha hög status i samhället, och därför har rangordnats högt, kännetecknas generellt sett av att det är yrken till vilka det krävs utbildning. Läkare, domare, advokat, forskare och civilingenjör är exempel på yrken som placerades högt i rangordningen och inom vilka det också ställs krav på högskole- eller universitetsutbildning. Några av yrkena kännetecknas emellertid av kortare utbildningar som till exempel pilot. Yrken som ligger långt ner i rangordningen karaktäriseras på motsvarande sätt av låga eller inga utbildningskrav. Det handlar om yrken med gymnasium eller yrkesskola, samt i vissa fall intern utbildning, som högst ställda krav. Det är så kallade okvalificerade eller kvalificerade arbetaryrken. I analysen framkom också att höga utbildningskrav har positiv effekt på yrkesstatus medan inga formella krav har negativ effekt. Det är ett resultat som överensstämmer med tidigare utförda studier (jfr Reiss 1961; Rothman 2002).

Ett annat kännetecknande drag för yrken som rangordnades högt är att de överlag är vävlönade. Den genomsnittliga inkomsten för en verkställande direktör är 65200 kronor/månad och för en jurist

43600 kronor/månad (SCB 2005). På liknande sätt är de yrken som återfinns i botten av rangordningen låglöneyrken. En brevbärare tjänar i genomsnitt 18400 kronor/månad och en städare 16400 kronor i månaden (SCB 2005). Inkomst har positiv verkan på yrkesstatus – ju högre lön desto högre status. Även detta är ett resultat som är förenligt med tidigare studier. Analysen visade dock att inkomst är något mer betydelsefullt för status för yrken som rangordnades på skalans nedre hälft. Det kan förklaras av att avstånden mellan inkomstnivåerna förefaller högre i yrken med lägre genomsnittliga inkomster. En skillnad med 5000 kronor i månadsinkomst har större effekt i ett låglöneyrke än i ett höglöneyrke.

Bland de 20 högst rangordnade yrkena är 12 stycken mansdominerade, tre stycken är numerärt jämställda och tre yrken är dominerade av kvinnor. Andelen kvinnor bland dessa 20 högst rangordnade varierar med som mest 80 procent (psykolog) till som minst nio procent (verkställande direktör). I de lågt rangordnade yrkena är segregeringen utifrån kön påfallande. De 20 lägst rangordnade yrkena är näst intill att betrakta som enkönade med endast en liten andel av det underrepresenterade könet. Här återfinns yrken som fiskare med en procent kvinnor och postkassörska med fem procent män. Det förekommer antaganden om att andelen kvinnor i ett yrke sänker statusen i detsamma. Analysen av vad som genererar status i de 100 yrkena visade att andelen kvinnor har negativ effekt på status. Det gällde emellertid endast för de 50 högst rangordnade yrkena men inte för de 50 lägst rangordnade. En hög andel kvinnor i yrken är således negativt för ett yrkes status om medelvärdet är fem eller mer. Samtidigt framgår det av rangordningen att det är flera av de högst rangordnade yrkena som under senare år allt mer feminiserats. Läkare och veterinär är ett par exempel och vars status alltså är hög. Det kan möjligen förklaras av att i starkt professionaliserade yrken har kvinnors närvaro mindre betydelse än i mindre professionsstarka yrkesgrupper då de förra ständigt bevakar den egna yrkeskårens ställning i samhället och strider för att behålla en högt värderad position – oavsett vem som utgör den huvudsakliga utövaren.

Det är intressant att andelen kvinnor inte har effekt i de 50 lägst rangordnade yrkena. Genusarbetsdelningen är mer framträdande i de lägre rangordnade yrkena. Ett utmärkande drag i yrken som är kvantitativt jämställda är att det i huvudsak är yrken med krav på högre utbildning. Boel Berner (2003a:134) menar att det framförallt är kvinnor ifrån över- och medelklass som bryter genusbarriärer och väljer att studera tekniska ämnen. Det råder också överlag en social snedrekrytering till universitet och högskolor vilket innebär att

studenter med arbetarklassbakgrund är underrepresenterade. Utav de som påbörjade studier läsåret 2003/2004 hade 24 procent arbetarklassbakgrund – vilket kan jämföras med 34 procent totalt i jämförbar ålder (Forneng 2005). Det var något fler kvinnor än män ur arbetarklassen som påbörjade högskolestudier, 27 respektive 22 procent (SCB 2004b). Trots att det har skett en del utjämningar under de senaste åren är de som läser vidare på universitet och högskola i första hand från tjänstemanna- och akademikerfamiljer. Skeggs (1999) har visat hur arbetarklasskvinnor rekryteras in i omsorgsyркиn, då de inte har andra resurser, eller kapital, att investera än sitt ”feminina” kapital. Kanske är den starka genussegregeringen i de lågt rangordnade arbetaryrkena möjlig att tolka i relation till vilka kapital som finns att tillgå och hur de relaterar till genus? Detta är en fråga som framförallt kommer att utvecklas i kapitel nio där relationen mellan genus, klass och yrkesstatus kommer att belysas i förhållande till vad som uppfattas som ett lämpligt yrke för en ung kvinna respektive en ung man.

Tidigare nämndes att det inom vissa kvinnodominerade yrken med låg status fanns ambitioner att öka andelen män för att på så vis öka yrkets status. Att bryta genusarbetsdelningen är viktigt och kanske kan en ökad andel män bidra till att höja lönerna inom lågavlönade sektorer, något som bidrar till högre status. Däremot tycks det tveksamt om deras närvaro i sig leder till ökad status.

Utbildning, lönenivå och andel kvinnor kan även tolkas som olika typer av kapital. Kapital kan översättas med tillgångar eller värden (Broady 1998). En hög lön medför ekonomiskt kapital, medan utbildning medför kulturellt kapital. Även genusrelationerna på arbetsmarknaden kan begreppsliggöras i termer av kulturellt kapital: förkroppsligat kulturellt kapital. När andelen kvinnor i ett yrke påverkar yrkesstatus i negativ mening kan det innebära att ett ”feminint” kapital bär ett negativt värde för status. Det tycks således som att manlighet fungerar som ett positivt symboliskt kapital för yrken med relativt hög status (jfr Moi 1994). Analysen visade att det fanns något i andel kvinnor, utöver deras lägre inkomst, som ger negativ effekt på status. Det är möjligt att det kan handla om associationer om genus och vad som traditionellt sammankopplas med kvinnligt och manligt. Tidigare forskning har till exempel visat att teknik i vissa fall förmår att skänka status till ett yrke (se ex. Wikander 1999:34; Aurell 2001:101).

Paula England m.fl. (1994) och Christian Kullberg och Elisabeth Cedersund (1996) har genomfört studier som fokuserat relationen mellan genus och värdering av egenskaper. England m.fl. (1994) genomförde en statistisk studie av ett antal faktorer som antogs

påverka värderingen av yrken och därmed löner inom desamma. Genom att studera värderingen av yrken med hög andel kvinnor och yrken inom vilka färdigheter såsom omvårdnad och fostran ingick syftade studien till att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män. De omsorgsinriktade färdigheterna fokuserades därför att de vanligtvis kopplas till kvinnlighet och kvinnors kompetensområde. Den bärande tanken i studien var att våra värderingar påverkas av vilka egenskaper och färdigheter som vi uppfattar krävs för utförandet. Om de efterfrågade färdigheterna associeras med kvinnlighet tenderar de att nedvärderas (jfr Kullberg & Cedersund 1996:95,100). Yrken som involverar auktoritet och makt, ofta förknippat med en traditionell manlighet, ökar däremot lönen för både kvinnor och män – dock något högre för män (England m.fl. 1994). I omvårdande yrken sjunker däremot lönen för både kvinnor och män. I en artikel i Dagens Nyheter svarade några gymnasieelever i Stockholm på frågan om vad som menas med högstatus- och lågstatusyrken (Lagercrantz 2004). Filippa svarar: ”Att jobba med människor har lägre status än ekonomi- och teknikjobb” (Lagercrantz 2004:18). Det är en statusdistinktion som överensstämmer med hur kvinnor och män i stort fördelar sig över yrkesinriktningarna men också med hur våra traditionella bilder av kvinnors och mäns förmågor och kunskaper ser ut.

Yrkesstatus är ett stabilt fenomen (Treiman 1977). Den yrkesrangordning som presenterats i kapitlet överensstämmer med tidigare utförda studier (Reiss 1961; Treiman 1977; Bose 1985). Treiman (1977), som i slutet av 1970-talet kartlade ett stort antal yrkesprestigestudier, fann stor konsensus såväl inom ett samhälle – mellan olika grupper – som mellan nationer och över tid. Även i det material som har presenterats i detta kapitel råder hög samstämmighet. De fyra fokusgrupperna skapade rangordningar som stämde väl överens med rangordningen av de 20 yrkena. Att uppfattningar om yrkens status tycks enhetlig behöver inte betyda att yrkesrangordningen upplevs som rättvis och legitim. I respondenternas svar på vilken status yrken *borde* ha och i fokusgruppernas diskussioner kunde en viss jämlikhetssträvan utläsas. Det faktum att skillnaderna i medelvärde minskade i den alternativa rangordningen tyder på en önskan om att minska klyftorna, eller åtminstone en viss värdekonflikt. Framförallt är det de lägst värderade yrkena som uppfattades förtjäna högre status, men då även yrken med hög status erhöll lägre bedömningar förekom också det motsatta – att tona ner hög status. Särskilt kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor ansågs förtjäna högre status vilket tyder på en önskan om jämlikhet med en viss genusaspekt. Yrken som skådespelare och programledare på TV tappade i position i förhållande till

vilken status yrkena *borde* ha. Det kan tolkas som att det är yrken som uppfattas som mindre viktiga och nyttiga för samhället. Nyttans betydelse för status är en aspekt av status som diskuteras i kapitel sex.

Utbildning, inkomst och andel kvinnor kan betraktas som principer för åtskiljande, av vad som värderas högt respektive lågt i samhället. De har här studerats om betingelser för status. Ytterligare kriterier på status kommer att diskuteras vidare i påföljande kapitel vari fokus snarare ligger på vad som kännetecknar och är indikationer på status i ett yrke.

Kapitel 6

KRITERIER PÅ STATUS

”Det finns massa kriterier på status”

Deltagare i fokusgrupp

Utbildningsnivå, genomsnittlig lön samt i viss mån andel kvinnor i yrket är egenskaper som bidrar till status. Det framkom i analysen i föregående kapitel och är resultat som överensstämmer med tidigare utförda studier. Det finns emellertid fler faktorer som kan tänkas påverka vilken statusmässig ställning ett yrke har i samhället. Andra aspekter som förekommer i forskning om yrkesstatus är till exempel vilken nödvändighet och nytta ett yrke uppfattas ha i samhället (Reiss 1961:34,37; Orban 2003). Ytterligare kriterier som antas påverka ett yrkes status är arbetets huvudsakliga uppgifter samt i vilken typ av miljö yrkesrepresentanterna verkar. Fysiska uppgifter, smutsig arbetsmiljö och interna utbildningar och ”på jobbet träning” värderas lägre än symboliska uppgifter, ren arbetsmiljö och en längre formell utbildning (Reiss 1961:11; se även Aurell 2001:28ff om ”dirty work”). Fysiskt arbete och avsaknad av formell utbildning karaktäriserar även några av yrkena med låg status som till exempel fabriksarbetare och omsorgspersonal. Ren miljö och symboliska uppgifter kännetecknar däremot yrken som advokat och professor vilka associeras med hög status.

Föreliggande kapitel är delvis en fortsättning på föregående. Detta kapitel handlar dock om begreppet status, med syftet att ytterligare undersöka faktorer och villkor som antas bidra till eller vara kännetecknen på yrkesstatus. I kapitlet redovisas såväl data från enkätstudien som argument och resonemang från fokusgrupperna. Den första delen i kapitlet består av presentation och analys av några frågor ifrån enkätstudien. I kapitlets andra del presenteras, utvecklas och fördjupas tolkningen av vad som ger ett yrke status utifrån de samtal som fördes i fokusgrupperna. Avslutningsvis följer en sammanfattande diskussion om kapitlets huvudsakliga resultat vilka ställs i relation till teoretiska begrepp.

DISTINKTIONER

Bourdieu använder begreppet ”sociala rum” för att beskriva relationerna mellan olika grupper – däribland yrkesgrupper (Broady 1998:14). Rumsmetaforen syftar till att komma ifrån beskrivningar endast på vertikal nivå (hög/låg) för att även integrera en horisontell dimension – relationen mellan olika typer av tillgångar (kapital). Bourdieu använder olika typer och mängder av kapital för att förklara social ojämlikhet i samhället. Han laborerar framförallt med fyra typer av kapital:

- 1) Ekonomiskt kapital: Indikatorer på ekonomiska kapital är inkomster, förmögenheter och andra ekonomiska tillgångar (Skeggs 1999:20; se Bourdieu 1994:245ff)
- 2) Kulturellt kapital: Utgörs av formell utbildning och bildning men även i form av förkroppsligat kapital såsom femininitet och maskulinitet (Skeggs 1999:20; se Bourdieu 1994:245ff)
- 3) Socialt kapital: Består av sociala förbindelser; vänskapsband, nätverk, personkontakter, släktband (Broady 1998:14)
- 4) Symboliskt kapital: Tillskrivs sådant som erhåller erkännande, tilltro, anseende, prestige (Bourdieu 2000:166; Broady 1998:6)

Kapital fungerar som verktyg för att göra distinktioner eftersom de är fördelade ojämnt i det sociala rummet. Genom att använda kapital är det möjligt att studera vad som ”sker mellan abstrakta strukturer och vardagslivets konkreta detaljer” (Skeggs 1999:20). Det krävs någon form av distinktion mellan yrken för att bestämma att ett yrke har högre status än ett annat. Yrkesstatus är tämligen komplext och att förstå det i relation till mer övergripande teoretiska begrepp skulle göra det mer gripbart. En grundläggande idé i föreliggande kapitel är att undersöka huruvida det är möjligt att begreppsliggöra kriterier för status i termer av kapital. Är det möjligt att tolka kriterier och utsagor genom ovanstående kapitaltyper? Kopplingen mellan kriterier för status och olika former av kapital kommer att göras i kapitlets sammanfattning.

YRKESEGENSKAPER OCH STATUS

Denna del av kapitlet inleds med en presentation av de 14 kriterier som respondenterna i enkäten ombads att bedöma i förhållande till hur viktiga de ansågs vara för ett yrkes status. Det följs av en fördjupad analys av samma betydelsefaktorer. Genom faktoranalys skapas två dimensioner av dessa kriterier som diskuteras vidare dels i förhållande till ytterligare aspekter av yrkena, dels till huruvida egenskaper hos respondenterna påverkar vad som anses generera status. Denna del av kapitlet avslutas med en redovisning av hur fysiskt respektive psykiskt ansträngande de 20 gemensamma yrkena uppfattas vara.

Kriterier på status

I enkäten ombads respondenterna att ta ställning till vilken betydelse de ansåg att ett antal faktorer har för ett yrkes status.³⁸ Uppgiften bestod i att sammanlagt bedöma 14 faktorer av olika karaktär med hjälp av svarsalternativ som varierade mellan ”mycket stor betydelse” till ”ingen betydelse”. De faktorer som ingick i frågebatteriet baserades i huvudsak på resultat ifrån NORC-studien (Reiss 1961:32f, 38f) och handlade både om villkor i yrket, förutsättningar för att utöva yrket samt olika typer av belöningar. I NORC-studien ombads intervju-personerna att ange vilket enskilt kriterium som föranledde dem att tilldela ett visst yrke högsta möjliga status. Bedömningarna av de betydelsefaktorer som efterfrågades i vår enkät gällde emellertid status i allmänhet och var inte i denna fråga direkt kopplade till specificerade yrken. Det är dock möjligt att respondenterna hade just de i studien aktuella yrkena i åtanke, då de tidigare i enkäten hade tagit ställning till deras respektive status (jfr Reiss 1961:31). I tabell 7 presenteras de 14 faktorerna rangordnade efter hur viktiga de uppfattades vara för ett yrkes status. I tabellen redovisas endast de som svarat mycket stor och ganska stor betydelse.

³⁸ Frågan formulerades: Hur stor betydelse uppfattar du att var och en av följande saker har för ett yrkes status? Svarsalternativen bestod av en femgradig ordinalskala: mycket stor betydelse, ganska stor betydelse, någon betydelse, liten betydelse, ingen betydelse.

Tabell 7: Kriterier på status (procent)

Rang	Kriterier	Alla	Antal
1	Ger hög lön	84	1758
2	Ger goda karriärmöjligheter	79	1722
3	Kräver stor skicklighet	78	1726
4	Är fritt och självständigt	78	1743
5	Är mycket ansvarsfullt	77	1746
6	Kräver ärlighet och hög moral	72	1734
7	Ger stort inflytande	69	1711
8	Är nyttigt för samhället	61	1729
9	Ger hjälp till andra	56	1728
10	Kräver lång utbildning	49	1725
11	Kräver lång erfarenhet	45	1725
12	Kräver stor arbetsinsats	45	1714
13	Är populärt	38	1724
14	Är manligt dominerat	23	1653

Som framgår i tabell 7 var det en tydlig majoritet av respondenterna, 84 procent, som uppfattade *hög lön* som en betydande faktor för ett yrkes status. Det stärker resultaten från analysen i föregående kapitel där inkomst visade sig vara en förklarande faktor till yrkets status-medelvärde. Även i NORC-studien var lönen den främsta anledningen till att en respondent tilldelade ett yrke högsta möjliga status (Reiss 1961:32).³⁹ Att yrket ger *möjlighet till karriär, kräver stor skicklighet, är fritt och självständigt* samt att det uppfattas som *mycket ansvarsfullt* uppfattades också av en majoritet av respondenterna i föreliggande studie vara av stor betydelse för yrkets status (79-77 %). En god framtid ansåg totalt tre procent av respondenterna i NORC-studien vara en anledning till att tilldela ett yrke högsta möjliga status. Karriär, liksom hög lön, definierades i den studien som belöningskriterier (Reiss 1961:38f). I föreliggande studie ansåg vidare 72 procent att det är av stor betydelse för yrkets status att verksamheten kräver *ärlighet och hög moral*. En något mindre andel, 69 procent, svarade att det är av stor vikt för ett yrkes status att yrkesgruppen i fråga har *stort inflytande* i samhället.

³⁹ I Halls definition av yrke ingår finansiell ersättning som en beståndsdel av detsamma (se kap 1; Hall 1969:51). Lön och ersättning för utfört arbete är kanske också en av de tyngst vägande anledningarna till lönearbetet. Det finns ett antal studier som påtalat lönens betydelse för den enskilda individen (se ex. Eriksson 1998; Berglund 2001).

Det var vidare 61 procent av respondenterna som uppfattade *yrkets nytthet* för samhället som av mycket eller ganska stor betydelse för dess status. Det är en förhållandevis hög andel men faktorn föregås av de sju som presenterats ovan och hamnar således på åttonde plats av 14 möjliga. En närliggande aspekt till nyttigt i samhället är ”att ge hjälp till andra”. Det är en faktor som 56 procent uppfattade som mycket eller ganska viktig. I NORC-studien var ”att ge hjälp till andra” och ”nödvändig i samhället” de näst vanligaste kriterierna för att tilldela ett yrke den högsta bedömningen ifråga om status (Reiss 1961:32).

Att yrket kräver *lång utbildning, lång erfarenhet och stora arbetsinsatser* är ytterligare tre betydelsefaktorer som respondenterna hade att ta ställning till i föreliggande enkätstudie. Dessa tre faktorer uppfattades av knappt hälften som mycket eller ganska betydelsefulla för ett yrkes status (49-45 procent). Det faktum att betydelsen av lång utbildning rangordnades lågt är intressant och motsäger resultaten ifrån föregående kapitel. De faktiska utbildningskraven hade stor effekt på ett yrkes statusmedelvärde. I NORC-studien uppgav 14 procent av respondenterna samma tre faktorer som skäl till att tilldela ett yrke den högsta poängen (Reiss 1961:32). I enkäten svarade vidare 38 procent av respondenterna att ett yrkes *popularitet* är av mycket eller ganska stor vikt för dess status. Alltså en mindre betydande faktor betraktat utifrån enkätsvaren. Så få som 23 procent ansåg att en *manlig dominans* i yrket är viktigt för status. I föregående kapitel framkom att andelen kvinnor hade en viss negativ effekt på yrkets status.

Kriteriernas struktur

Finns det några mönster i hur respondenterna har bedömt de 14 kriterierna – hör dessa betydelsefaktorer ihop på något systematiskt sätt? Flera av kriterierna är av sådan art att de på en teoretisk nivå är möjliga att gruppera i underkategorier. Det kan till exempel vara så att uppfattningen att hög lön är viktigt för status medför att även god möjlighet till karriär anses betydelsefullt. På ett liknande sätt är det möjligt att om man uppfattar att ”ge hjälp till andra” ger status tycker man också att ”stort ansvar” är betydande. På statistisk väg är det möjligt, att utifrån hur respondenterna har bedömt kriterierna, avgöra om de har en bakomliggande struktur genom att bearbeta materialet med hjälp av faktoranalys. Syftet med en faktoranalys är att studera huruvida observerade variabler samvarierar. Det grundläggande antagandet bakom faktoranalys är att det förekommer latent variabler (Mårdberg 1969:66f). Det innebär att de inte är observerbara utan

dolda men har betydelse för respondenternas bedömningar. De latenta variablerna betraktas i faktoranalysen som oberoende medan de manifesta variablerna är beroende (Mårdberg 1969:69). De manifesta variablerna i föreliggande fall är de 14 betydelsefaktorerna för status. En faktoranalys gör det möjligt att studera huruvida uppfattningar om dessa faktorer samvarierar, vilket vidare gör det möjligt att statistiskt ordna dem i mindre grupper (dimensioner) för en djupare analys av materialet.

När de 14 betydelsefaktorerna undersöks genom faktoranalys grupperas (laddas) de i två tydliga dimensioner (se tabell 8). Två av de 14 kriterierna laddar utanför dessa dimensioner. Det ena är krav på lång utbildning och det andra att yrket är fritt och självständigt. Det förra laddar relativt högt i båda dimensionerna medan det senare bildar en egen dimension. Dessa variabler har valts bort ifrån den vidare analysen.

I den första dimensionen laddas sju av de 14 betydelsefaktorerna. De kriterier som ingår här anknyter till förutsättningar och krav i yrkesutövandet men också till ideal om att utföra ett gott arbete. Det handlar mer precist om att yrkesutövandet kräver en stor arbetsinsats, att det är nyttigt för samhället, att utövare i yrket ger hjälp till andra samt att det innebär stort ansvar. Dessa fyra kriterier anknyter i högre grad till arbetet som utförs inom yrket än till individen – även om de förvisso interagerar med utövaren. Dimensionen handlar också om faktorer som anknyter till egenskaper hos yrkesutövaren. Att besitta lång erfarenhet, att ha en hög moral och vara ärlig samt att vara skicklig i yrkesutövandet är tre betydelsefaktorer som är kopplade till individer som verkar inom yrket. Jag har valt att kalla denna dimension ”Det goda arbetet” då faktorerna som ryms inom den anknyter till moraliska aspekter av arbete.

Tabell 8: Dimensioner av kriterier på status. Faktoranalys.
(principalkomponentanalys med varimaxrotation)

Yrket...	Dimension 1 Det goda arbetet	Dimension 2 Det lönsamma arbetet	Dimension 3
Kräver lång erfarenhet	0,726		- 0,173
Kräver stor arbetsinsats	0,726		
Är nyttigt för samhället	0,706	- 0,325	0,229
Ger hjälp till andra	0,682	- 0,379	0,238
Kräver ärlighet och hög moral	0,676	- 0,378	0,338
Är mycket ansvarsfullt	0,670	0,163	
Kräver stor skicklighet	0,579	0,200	
Ger stort inflytande	0,146	0,712	
Ger hög lön		0,673	0,137
Är populärt		0,651	- 0,183
Ger goda karriärmöjligheter		0,636	0,438
Är manligt dominerat	-0,124	0,613	- 0,231
Kräver lång utbildning	0,490	0,492	- 0,321
Är fritt och självständigt			0,800
Förklarad varians (%)	25,3	20,5	9,3

Den andra dimensionen benämner jag ”Det lönsamma arbetet”, då den består av betydelsefaktorer som handlar om belöningar och premier av olika art. Det är ekonomisk ersättning i form av hög lön och goda möjligheter till karriär (som även kan medföra högre lön). Det är också belöningar av mer symbolisk art såsom popularitet och ett stort inflytande. Dessa fyra kriterier är förenade med yrket, medan den femte faktorn i dimensionen, att yrket är manligt dominerat, helt anknyter till föreställningar om utövaren. Som nämndes ovan, är ett antagande i faktoranalys att det finns bakomliggande variabler som ”styr” bedömningarna – det finns en dold tankestruktur hos respondenterna. En tolkning av att manlig dominans i yrket laddar tillsammans med de fyra föregående belöningsfaktorerna kan därför vara att flera av dessa traditionellt associeras med män. Hög lön, makt, och karriär är egenskaper som är förknippade med maskulinitet (Westberg-Wohlgemuth 1996:kap.11), något som kommer att diskuteras vidare senare i kapitlet.

De båda dimensionerna påminner i sin struktur om de indelningar som i forskning har gjorts om vilken inställning eller attityd människor har till arbete (se ex. Eriksson 1998; Berglund 2001). En instrumentell inställning till arbete innebär att man bara arbetar för lönen medan en engagerad inställning betyder att arbetet ger mer än inkomst (Eriksson 1998:kap.4). En engagerad inställning inbegriper till exempel tillfredsställelse i att utföra ett gott arbete, vikten av sociala relationer på arbetsplatsen och personlig utveckling. Det är en moralisk aspekt av arbete som särskilt förknippas med professionella yrkesgrupper. Berglund (2001:89) fann i sin studie fyra olika dimensioner av attityder till arbete. En altruistisk attityd kännetecknas av att arbetet upplevs som viktigt i relation till andra människor i samhället, en önskan om att bidra och hjälpa till. De som anser att det är viktigt med självständighet och att själv kunna styra arbetstider och uppgifter har en individualistisk attityd till arbetet. Dessa två dimensioner påminner om de faktorer som här laddats i dimensionen ”Det goda arbetet”. De två övriga attityderna till arbete var den materialistiska och den instrumentella (Berglund 2001:89). De som har en materialistisk attityd till arbete anser att hög lön och goda karriärmöjligheter är av störst betydelse medan de med en helt instrumentell inställning bara arbetar för lönen. Dessa dimensioner påminner i sin tur om den som här kallas ”Det lönsamma arbetet”.

De tre dimensionerna i faktoranalysen förklarar 55 procent av variationerna i åsiktsfördelningen varav ”Det goda arbetet” och ”Det lönsamma arbetet” förklarar 45 procent. Det kan tyda på att kriterierna i sig har dålig träffsäkerhet i relation till vad som uppfattas vara av betydelse för status i ett yrke och att det finns andra mer väsentliga faktorer som har inverkan på uppfattningarna. Det kan också vara ett resultat av att det är olika faktorer som frambringar status i olika yrken. En hög lön kan identifieras som ett kriterium för status i ett yrke, medan lång utbildning är av större vikt för ett annat. Detta är en diskussion som kommer att utvecklas i kapitlets avslutning.

Skillnader i uppfattning

I ovanstående analys av dimensionerna ”Det goda arbetet” samt ”Det lönsamma arbetet” fokuserades kriterierna och deras inbördes relationer. Det är något som delvis kommer att utvecklas i förhållande till yrkena senare i kapitlet, dels utifrån ytterligare enkätdata, dels i förhållande till de samtal som fördes i fokusgrupperna. I detta avsnitt är emellertid avsikten att studera de två dimensionerna i relation till respondenternas egenskaper för att nå kännedom om huruvida det förekommer skillnader i uppfattning om vad som betingar status i ett yrke.

Utifrån de två dimensionerna som skapades genom faktoranalysen är det möjligt att bilda två nya variabler: ”Det goda arbetet” och ”Det lönsamma arbetet”.⁴⁰ Genom att konstruera nya variabler av de ingående betydelsefaktorererna är det möjligt att studera huruvida uppfattningar om vad som skänker ett yrke status skiljer sig åt beroende på respondenternas bakgrund. Finns det skillnader mellan olika grupper i samhället av vad som anses ha betydelse för yrkesstatus? Skiljer sig till exempel kvinnor och män eller arbetare och tjänstemän åt i uppfattning? De två nya variablerna har studerats i en regressionsanalys för att ge svar på vilken effekt kön, ålder, klass och utbildningsnivå har på uppfattningarna om vad som är viktigt för ett yrkes status. I analysen, vars resultat presenteras i tabell 9, studeras således de uppfattningar som har samlats i de två dimensionerna i förhållande till respondenternas bakgrund.⁴¹

⁴⁰ Variablerna är konstruerade som summerade index vilket innebär att uppfattningarna för respektive dimension har summerats. En metod för att säkerställa reliabiliteten i de konstruerade indexen är via Cronbachs alfa (Frankfort-Nachmias & Nachmias 1996:476). Gränsvärdet för skalans reliabilitet är 0,7. För dimension 1 ”Det goda arbetet” uppgår Cronbachs alfa till 0,83 och för dimension 2 ”Det lönsamma arbetet” till 0,69.

⁴¹ Relevansen av de oberoende variablerna kön, ålder, utbildningsnivå och subjektiv klass diskuteras utförligt i kapitel 7.

Tabell 9: Dimensioner och bakgrundvariabler. OLS-regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.

	Det goda arbetet	Det lönsamma arbetet
Kön		
Man	1,18***	0,09
Kvinna	0	0
Ålder	- 0,03***	- 0,01
Subjektiv klass		
Arbetare	- 0,24	0,48*
Tjänstemän (lägre)	0	0
Högre Tjänstemän/ akademiker	- 0,08	- 0,16
Utbildning		
Grundskola	- 0,97*	0,34
2-år gymnasium/ Yrkesskola	- 0,54	0,41
Gymnasium 3 år el. mer	0	0
Universitet/Högskola mindre än 3 år	0,52	- 0,62
Universitet/Högskola mer än 3 år	1,47***	- 0,99***
Konstant	16,59***	12,69***
R ²	0,05	0,04

Kommentarer: Referensgrupper: kvinna, lägre tjänstemän samt gymnasium 3 år el. mer (betecknas 0 i tabellen).

Signifikansnivåer: * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,005$ *** = $p < 0,001$

Män tenderar att i större utsträckning än kvinnor uppfatta att faktorn ”Det goda arbetet” är av vikt för ett yrkes status. Även ålder tycks ha en viss inverkan i denna dimension. Ju lägre ålder desto mindre betydelsefull uppfattas ”Det goda arbetet” vara för ett yrkes status. Det är en uppfattning som också delas av dem med lägst utbildningsnivå. De som har grundskola som högsta utbildning anser i lägre grad än personer med tre år eller mer på gymnasium att ”Det goda arbetet” är av stor vikt. Det är ett resultat som skiljer sig ifrån de högst utbildade. De som har mer än tre år på universitet eller högskola uppfattar i betydligt högre utsträckning än referensgruppen att ”Det goda arbetet” har betydelse för status. De med arbetarklassbakgrund anser i högre utsträckning än dem som är uppvuxna i en lägre tjänstemannafamilj att belöningskriterierna i dimensionen ”Det lönsamma arbetet” är av betydelse för status. Däremot uppfattar de som har den högsta utbild-

ningen i mindre utsträckning att belöningsfaktorerna är av stor betydelse för yrkesstatus.

Ett sammanfattande intryck av dessa resultat är att det framförallt är de som redan ingår i privilegierade grupper som i större utsträckning uppfattar att det är de faktorerna som ryms inom ”Det goda arbetet” som är av störst betydelse för ett yrkes status. Män, och de högst utbildade uppfattar till exempel att detta är av större vikt för status än vad kvinnor och personer med lägre utbildning gör. Kanske är det lättare att uppleva att lång erfarenhet, att ge hjälp till andra och ansvar i arbetet har ett högre värde när de ekonomiska och symboliska belöningarna finns närmare till hands alternativt redan har erhållits.

I Birgitta Erikssons (1998:163ff) studie om inställning till arbete var det en större andel arbetare och unga människor som gav uttryck för en instrumentell inställning till arbete. Kvinnor gav dock i högre utsträckning än män uttryck för en engagerad inställning till arbete. Även i Berglunds (2001:185) forskning uppvisade kvinnor en mer altruistisk attityd än män. Vidare fann han att yngre individer hyste en mer materialistisk attityd till arbete – ett resultat som relaterades till skilda livscyklar såtillvida att ”karriär och löneambitioner sjunker med ålder” (Berglund 2001:179). Manuella arbetare och servicearbetare uppvisade en mer instrumentell attityd till arbete än professionella och individer i chefsposition (Berglund 2001:185). Erikssons och Berglunds forskning handlar dock om individernas inställning och attityd till det egna arbetet, medan fokus i föreliggande studie handlar om vad individer uppfattar som viktigt för status i ett yrke. Direkta jämförelser kan således inte göras. Det är likaväl intressant att några resultat påminner om varandra vilket kan tyda på att det finns vissa övergripande attityder till arbete som återkommer oavsett om det handlar om inställning till det egna arbetet eller om vad som genererar status i yrke.

Yrkets nytta

Faktorerna i dimensionen ”Det goda arbetet” handlar, som redan nämnts, om vad som krävs av individen för att utföra arbetet men även om yrkets vikt och nytta i samhället. Att yrket är ansvarsfullt, nyttigt i samhället och innefattar att ge hjälp till andra var i NORC-studien de näst vanligaste faktorerna för att tilldela högsta möjliga status (Reiss 1961:32). NORC-studien genomfördes i slutet av 1940-talet i en tid då den funktionalistiska teorin var stark inom samhällsvetenskaplig forskning. Ett antagande i den funktionalistiska teorin är att ojämlikhet och social skiktning i samhället är en nödvändig konsekvens då

uppgifter och sysslor i samhället värderas olika på grund av att de är av olika betydelse för samhällets funktion (Davis & Moore 1945; Treiman 1977). Pal Orban (2003) har undersökt några av de data som behandlas i föreliggande kapitel utifrån den funktionalistiska teorin. Huruvida ett yrke var nyttigt för samhället var en av de faktorer som han studerade. Utifrån teorins grunder formulerade Orban hypotesen att olika yrken har olika nytta i samhället vilket leder till att ju högre vi värderar ett yrkes kunskaper och färdigheter desto nyttigare är det för samhällets funktioner (Orban 2003:171f). Det torde således vara så att yrken som uppfattas som nyttiga för samhället också uppfattas ha hög status. I enkäten ombads respondenterna att ta ställning till hur *nyttiga* de uppfattade att de 20 gemensamma yrkena var i samhället.⁴² När yrkena rangordnas utifrån deras nyttighet i samhället, istället för den status de uppfattas ha, förändras yrkesrangordningen avsevärt, vilket framgår i tabell 10.

Tabell 10: Status och nyttighet (rangordnat, rangkorrelation).⁴³

Status	Nyttigt
Läkare	Läkare
Professor	Polis
Advokat	Sjuksköterska
Verkställande direktör	Gymnasielärare
Civilingenjör	Advokat
Datakonsult	Professor
Programledare TV	Barnskötare
Skådespelare	Lantbrukare
Polis	Civilingenjör
Gymnasielärare	Verkställande direktör
Sjuksköterska	Byggnadsarbetare
Byggnadsarbetare	Datakonsult
Frisör	Brevbärare
Bilmontör	Städerska
Lantbrukare	Affärsbiträde
Barnskötare	Bilmontör
Brevbärare	Taxichaufför
Taxichaufför	Frisör
Affärsbiträde	Skådespelare
Städerska	Programledare TV
r_s	0,42

⁴² Frågan ställdes: Ange för varje yrke din uppfattning om hur nyttigt för samhället yrket är. Svartalternativen varierades mellan 1 (lägsta möjliga nytta) till nio (högsta möjliga nytta).

⁴³ För medelvärde se Appendix, tabell 10.

Läkare är det enda yrke som står kvar på samma plats i yrkesrangordningen både ifråga om uppfattad nyttighet och om uppfattad status. I rangordningen utifrån nyttighet följs läkare av polis, sjuksköterska och gymnasielärare vilka är tre yrken som samtliga förbättrar sina positioner i förhållande till statusrangordningen. De kvinnodominerade yrkena barnskötare, städerska och affärsbiträde får också högre placeringar vilket tyder på att de uppfattades som mer nyttiga i samhället än vad de uppfattas ha status. Det övergripande intrycket av rangordningen utifrån nyttighet är att det är yrken inom offentlig sektor som betraktas som de mest nyttiga i samhället.

Det finns flera yrken som uppfattades vara mindre nyttiga. Advokat, professor och verkställande direktör rangordnades lägre i fråga om nyttighet än status. Den allra största diskrepansen mellan nyttighet och status gäller dock för programledare på TV, tätt följt av skådespelare. De hamnar på de två sista positionerna när yrkenas nyttighet bedöms vilket betyder att de förknippas med hög status men med låg grad av nyttighet i samhället. Sambandet mellan rangordningarna utifrån vilken status respondenterna tyckte att yrkena har och yrkenas uppfattade nytta i samhället uppgår till 0,42 vilket vittnar om viss diskrepans mellan nytta och status. Orbans antagande, att nyttiga yrken erhåller status, kan således ifrågasättas.

Vid sidan av dessa förändringar är det intressant att notera att spännvidden för medelvärdena krymper i jämförelse med statusbedömningarna. I statusrangordningen var det högsta medelvärdet 8,14 och det lägsta medelvärdet 2,16, medan medelvärdena för nyttighet spänner mellan 8,31 och 4,33. Yrkenas placeringar, och den minskade spännvidden i medelvärden, påminner om resultaten i den alternativa yrkesrangordningen som presenterades i kapitel fem.

Lön och inflytande

Den andra dimensionen ”Det lönsamma arbetet” består av faktorer som berör olika former av belöningar. I enkäten ombads respondenterna att ta ställning till hur hög lön de uppfattade att utövare i de 20 gemensamma yrkena hade. Svartalternativen fördelades på en skala från ett till nio där ett motsvarade ”under 10000 kronor/månad” och nio ”över 50000 kronor/månad”. Resultaten är bearbetade genom medelvärden och presenteras i tabell 11. När yrkena rangordnas utifrån uppfattad *lönenivå* stämmer placeringarna överens med rangordningen utifrån status. På de högsta positionerna återfinns verkställande direktör, advokat, läkare och professor vilka rangordnades högst även i relation till status. Även resterande yrken

placeras på i stort sett samma positioner som i statusrangordningen. Rangordningen utifrån status respektive utifrån hur hög lön yrkena uppfattas ha erhåller ett samband på 0,96. Det är ett högt samband som yttermera stärker antagandet att det finns en stark relation mellan lönenivåerna i yrken och deras status.

Tabell 11: Status och lönenivå (rangordnat, rangkorrelation). ⁴⁴

Status	Lönenivå
Läkare	Verkställande direktör
Professor	Advokat
Advokat	Läkare
Verkställande direktör	Professor
Civilingenjör	Datakonsult
Datakonsult	Civilingenjör
Programledare TV	Programledare TV
Skådespelare	Skådespelare
Polis	Polis
Gymnasielärare	Byggnadsarbetare
Sjuksköterska	Gymnasielärare
Byggnadsarbetare	Sjuksköterska
Frisör	Bilmontör
Bilmontör	Lantbrukare
Lantbrukare	Frisör
Barnskötare	Taxichaufför
Brevbärare	Brevbärare
Taxichaufför	Barnskötare
Affärsbiträde	Affärsbiträde
Städerska	Städerska
r_s	0,96

I enkäten ställdes även frågan i vilken utsträckning de 20 yrkesgrupperna uppfattades ha *inflytande* i samhället (se tabell 12). Rangordningen av yrken utifrån inflytande i samhället påminner, liksom rangordning utifrån lön, om statusordningen. Det är samma tio yrken som utgör topp respektive botten i rangordningen. Ordningen är dock något omkastad, men precis som i rangordningen utifrån lön bör det påpekas att det handlar om marginella skillnader. Korrelationen mellan rangordningarna utifrån inflytande respektive status uppgår här till 0,95. De yrken som uppfattades ha något högre inflytande än status var exempelvis advokat, polis, programledare på TV, gymnasielärare, lantbrukare och barnskötare. Polis är det yrke som mest markant skiljer sig

⁴⁴ För medelvärde se Appendix, tabell 11.

ifrån statusrangen. Poliserna uppfattades alltså ha större inflytande än status. Yrkesgrupper med stort inflytande har möjlighet att påverka, vilket kan skänka dem makt. Inflytandet kan gälla över såväl enskilda individer som samhället i stort. I rangordningen av yrken i förhållande till vilket inflytande de uppfattas ha i samhället är sex av de tio högst placerade yrkena dominerade av män. Makt förknippas ofta med män. En majoritet om 80 procent ansåg att makt var en maskulin kvalifikation i Westberg-Wohlgemuths studie (1996:77).

Tabell 12: Status och inflytande (rangordning, rangkorrelation).⁴⁵

Status	Inflytande
Läkare	Advokat
Professor	Läkare
Advokat	Professor
Verkställande direktör	Verkställande direktör
Civilingenjör	Polis
Datakonsult	Programledare TV
Programledare TV	Civilingenjör
Skådespelare	Datakonsult
Polis	Gymnasielärare
Gymnasielärare	Skådespelare
Sjuksköterska	Sjuksköterska
Byggnadsarbetare	Lantbrukare
Frisör	Byggnadsarbetare
Bilmontör	Barnskötare
Lantbrukare	Frisör
Barnskötare	Brevbärare
Brevbärare	Bilmontör
Taxichaufför	Taxichaufför
Affärsbiträde	Affärsbiträde
Städerska	Städerska
r_s	0,95

Ansträngningar

Respondenterna i enkäten ombads även att bedöma hur *fysiskt* respektive *psykiskt ansträngande* de uppfattade att de 20 yrkena var. Huruvida ett yrke är fysiskt eller psykiskt ansträngande berör de villkor yrkesutövaren har. Fysiskt påfrestande arbeten kan innehålla moment som tunga lyft, hårt arbetstempo och ensidighet i moment och rörelser (jfr Orban 2003:174). Sådana villkor återfinns ofta inom ting- och människoyrken där uppgifterna inbegriper monotona rörelser vid

⁴⁵ För medelvärde se appendix, tabell 12.

löpande band alternativt att lyfta och förflytta människor. Fysiskt ansträngande yrken förknippas ofta med lägre status (Reiss 1961:11). Psykiskt ansträngande yrken är däremot sådana som kan innebära hög grad av koncentration och stort ansvar eller där det förekommer konflikter och mobbing på arbetsplatsen. Att ta del av och arbeta med andra människors livssituationer och erfarenheter kan också upplevas som psykiskt påfrestande (jfr Orban 2003:174). I enkäten angav respondenterna sin egen uppfattning om hur fysiskt respektive psykiskt ansträngande de 20 gemensamma yrkena var.⁴⁶ I tabell 13 har yrkena rangordnats utifrån svarens medelvärden. Det yrke som uppfattades som fysiskt respektive psykiskt mest ansträngande inleder rangordningen

Tabell 13: Status, fysisk samt psykisk ansträngning (rangordning, rangkorrelation).⁴⁷

Status	Fysisk ansträngning	Psykisk ansträngning
Läkare	Lantbrukare	Läkare
Professor	Byggnadsarbetare	Polis
Advokat	Städerska	Sjuksköterska
Verkställande direktör	Polis	Gymnasielärare
Civilingenjör	Sjuksköterska	Advokat
Datakonsult	Bilmontör	Barnskötare
Programledare TV	Brevbärare	Verkställande direktör
Skådespelare	Barnskötare	Professor
Polis	Affärsbiträde	Civilingenjör
Gymnasielärare	Läkare	Skådespelare
Sjuksköterska	Frisör	Datakonsult
Byggnadsarbetare	Skådespelare	Programledare TV
Frisör	Gymnasielärare	Affärsbiträde
Bilmontör	Taxichaufför	Lantbrukare
Lantbrukare	Civilingenjör	Taxichaufför
Barnskötare	Professor	Städerska
Brevbärare	Verkställande direktör	Frisör
Taxichaufför	Programledare TV	Byggnadsarbetare
Affärsbiträde	Datakonsult	Bilmontör
Städerska	Advokat	Brevbärare
r_s	-0,61	0,61

⁴⁶ Svartalternativen var 1-9 där 1 motsvarade ”inte alls” och 9 ”mycket”. Alternativet ”ingen uppfattning” har exkluderats från bearbetningen.

⁴⁷ För medelvärde se Appendix, tabell 13-14.

Rangordningen utifrån hur *fysiskt påfrestande* respondenterna uppfattade att de 20 yrkena var inleds av två mansdominerade yrken: lantbrukare och byggnadsarbetare. Andra mansdominerade yrken som uppfattades vara fysiskt ansträngande var polis och bilmontör. De fem kvinno-dominerade yrkena placeras i denna rangordning mellan platserna tre och elva – vilket betyder att de uppfattades vara bland de mest ansträngande av de 20 gemensamma yrkena. I jämförelse med rangordningen utifrån status förändras rangordningen av yrkena en hel del. Korrelationen mellan de båda rangordningarna är i själva verket negativ (-0,61) vilket tyder på att de i viss mån är ordnade som varandras motsatser. De yrken som uppfattas ha hög status i samhället förknippas således inte med större fysiska påfrestande. Med undantag av läkare, som här placeras på tionde plats, återfinns också de yrken som inkasserar hög status på de sex sista platserna.

De fem yrken som uppfattades som mest *psykiskt ansträngande* är desamma som ansågs vara de mest nyttiga för samhället. Ett gemensamt drag dem emellan är att det är yrken vars verksamhet är inriktad mot arbete med människor, vilket för de fyra första i huvudsak sker inom den offentliga sektorn: läkare, polis, sjuksköterska samt gymnasielärare. De fem yrken som uppfattades vara de minst psykiskt krävande har det gemensamt att de inte kräver någon högre utbildning och utgörs av såväl kvalificerade som icke kvalificerade arbetarklassyrken. I jämförelse med statusordningen är det i stort sett samma tio yrken som finns i den övre halvan av yrkesrangordningen respektive i den nedre halvan av rangordningen. Sambandet mellan dessa båda rangordningar uppgår till 0,61 vilket tyder på att det finns ett svagt samband mellan rangordningarna men det är inte fullt så högt som de samband som gäller mellan lön, inflytande och status. Sådana faktorer som antas generera ett psykiskt ansträngande yrke återfinns inom dimensionen ”Det goda arbetet”.

ARGUMENT FÖR STATUS

Det huvudsakliga syftet med fokusgrupperna var att ta del av hur människor resonerar när de ställs inför uppgiften att rangordna yrken utifrån status. Syftet med fokusgrupperna var således att få en utökad kunskap om vad det är i de olika yrkena som gör att de förknippas med hög eller låg status. I uppgiften med att tillsammans rangordna de 20 gemensamma yrkena argumenterade deltagarna för olika rangordningsalternativ. Det gav en inblick i vilken eller vilka faktorer i ett yrke som ger eller är tecken på status. I stort sett gav deltagarna samma eller snarlika faktorer som de kriterier som fanns med i enkäten. Det styrker

tanken om att yrkesstatus är en överindividuell föreställning som vilar på samhällsliga normer.

I analysen av samtalen markerades de avsnitt där orsaker och skäl för status anfördes. Dessa argument sammanfattades i ett antal kodord som vidare bildade grund för en mer övergripande kategorisering. I nedanstående avsnitt presenteras kategorierna med illustrerande citat för att visa hur resonemangen fördes. Huvudsakligen argumenterade deltagarna *för* yrkens status men det förekom även att frånvaro eller brist på något i ett yrke lyftes fram för att hävda och förklara yrkens låga status.

Att känna till eller vara känd

För att kunna bedöma vilken status yrken har i samhället krävs det kännedom om yrket ifråga (Reiss 1961:11). Det handlar om en viss vardagskunskap om arbetsuppgifter, arbetsvillkor och dylikt. Den kunskap som finns om yrken härstammar från en rad olika informationskanaler. Människor kan till exempel få kännedom om yrken genom det egna yrkesutövandet, genom familj och vänners arbeten eller från TV och andra media. Deltagarna i fokusgrupperna hade överlag god kännedom om de 20 yrkena. Det var inte vid något tillfälle som en deltagare uttryckte någon större osäkerhet kring något enskilt yrkes existens, däremot vid något tillfälle om det yrkesmässiga innehållet. Ett yrke som förmodades inkassera statusmässigt erkännande på grundval av närhet och allmän vardagskunskap var läkare. ”Läkare stöter ju alla människor på” menade en deltagare. Det är ett yrke som människor i större eller mindre utsträckning träffar på i sin vardag och som det därför finns bekantskap med och kunskap om. Även taxichaufför, brevbärare och sjuksköterska var yrken som av fokusgrupperna uppfattades som socialt nära vilket dock inte med nödvändighet innebar att yrkena i den meningen erkändes status. Både taxichaufför och brevbärare var yrken som rangordnades lågt såväl i enkäten som av fokusgrupperna.

Motpolen till allmän kännedom är avstånd eller främlingskap. Det föreligger då en mindre kännedom om yrken. Vad deras huvudsakliga uppgifter och verksamhet innefattar upplevs som dunkelt. Olika uttryck för social distans förekom i diskussionerna och det var ett argument som framhölls både för och emot yrkens status. Datakonsult var ett yrke som fokusgrupperna menade hade hög status för ett antal år sedan. Att de hade högre status då förklarades av en deltagare med att ”folk inte hade koll”. Personen tycks således mena att datakonsulter hade status därför att folk inte kände till vad deras

arbete bestod i. Innebörden i detta är att okunskap kan leda till uppfattningar om hög status i ett yrke. Ett annat yrke som framstod som avlägset och vars arbete framstod som oklart var professor.

- En professor är alldeles för diffust vad den gör... /---/
Jag har försökt att förstå folk som ja, både doktorerar och det ena och andra, för jag fattar inte vad dom håller på med

På samma sätt som datakonsulters status i slutet av 1990-talet förklarades med låg kännedom om yrket, uttrycks här ett misskännande mot professor av samma orsak. En skillnad mellan dessa yrken är att datakonsult var ett relativt nytt yrke för tio år sedan varför deras yrkesverksamhet heller inte var allmänt känd. Professor är dock ett gammalt yrke.

Att synas och visas upp i offentlighetens ljus kan betyda erkännande för ett yrke och hur det uppfattas av allmänheten (jfr Rothman 2002; Svensson 2003). Att exponeras i media framstod även som betydelsefullt i fokusgrupperna. Att synas offentligt har blivit av stor vikt i vår alltmer mediabetonade tillvaro. I fokusgrupperna lyftes ofta exponering i media fram och tillika det kändisskap som det medför. Möjligheten att framträda offentligt framstod som betydelsefullt för ett yrkes status. Genom god publicitet fanns, menade deltagarna, även möjligheten att förbättra yrkesgruppens status. Det var en strategi som de menade hade gynnat sjuksköterskeyrkets status. Negativ publicitet kan däremot fungera på motsatt vis – att yrket förlorar i status. I nedanstående citat resonerar en deltagare om sjuksköterskeyrket i relation till polisyrket avseende status, den allmänna uppfattningen och medias bilder av yrkena.

- Diskussionerna med polisvåld och allting det här. Samtidigt som sjuksköterskorna då ryckt upp sig på något sätt. Dom har ju... Allmän förståelse och så har ju ökat och det har bidragit till att dom [sjuksköterska] fått en ökad status i folks medvetande. Det är vad jag tror va.
/---/ Det är klart att andra undersökningar visat att folk har stort förtroende för polisen också men det har ju fått sina törnar va /---/ Men polisen det är ju en grupp som det har stormat väldigt kring och det har det ju inte gjort kring gymnasielärare så dom har ju... Det beror på att de

[polisen] utsatts för en ganska hård kritik då, inte hela poliskåren men delar av den, och det har ju påverkat allmänhetens förtroende då och det är ju sånt som styr vilken status som en yrkeskategori har delvis va

Yrkesstatus framställdes som beroende av medias skildringar, men också om yrkesgruppernas egen förmåga att använda sig av media och på så sätt förbättra den statusmässiga ställningen och förvärva allmänhetens erkännande. Sjuksköterska framställdes som ett yrke som har haft en ”bra marknadsföring”.

Att synas i media innebär inte bara att påverka opinionen kring yrkesgruppen – det kan även leda till kändisskap och igenkänning. Kändisskap var återkommande argument och reflektioner i fokusgrupperna. Det var framförallt till programledare på TV och skådespelare som kändisargumenten anfördes. De är också exempel på två yrken där offentliga framträdanden utgör en huvuduppgift i yrkesverksamheten. Programledare på TV uppfattades som ”ganska hippa” och skådespelare som ”jävrigt fräckt”. Yrkesgrupperna associerades även med möjligheter och förmåner som kom med jobbet – kontakter och möjligheter i den sociala omgivningen – vilket bidrog till yrkenas status.

- Vem är det som kommer in på Spy Bar – är det skådespelaren eller civilingenjören?
- Jovisst. Men det är ju kändisskapet mer då. Det behöver ju inte betyda...
- Eller hur reagerar människor när de möter, när man träffar någon som säger att 'Hej, jag är civilingenjör' eller 'skådespelare'?

Kändisskapet kan tolkas som ett socialt kapital, det sociala nätverk, som programledare och skådespelare antas förvärva. Att känna rätt personer och att vara igenkänd på ineställen verkar på så vis skapa viss status och associerades även med popularitet.

Popularitet var en faktor, som inte bara tycktes sammankopplas till dessa båda ”kändisyirken” utan även till yrken längre ner i yrkesrangordningen. Affärsbiträde, lantbrukare och frisör var yrken som diskuterades utifrån popularitet. Att stå i affär och sälja kläder uppfattades av deltagarna som något som kunde vara fräckt och chict – i vissa sammanhang och beroende på vilken butik det gällde. Frisör identifierades som ett lite modernt yrke, lite ”chict”. Det är troligtvis så att det för frisörer, liksom för affärsbiträden, handlar om vilken salong

man arbetar på – om det är en trendig salong finns det en möjlighet till viss kändisstatus. Även om kändisskap delvis endast gäller individuella yrkesutövare är det ändå en potential för status för alla som söker sig till eller uppehåller sig inom yrket. Alla skådespelare eller programledare har inte möjligheten att bli kända, eller att få ett offentligt erkännande, men förutsättningarna finns i själva yrket. För de yrken som har ett lägre statusvärde som till exempel lantbrukare, frisörer och affärsbiträden, handlar det om ett mindre antal framgångsrika utövare varför status i dessa fall snarare handlar om enskilda subjekt än om en allmän status. Det var mindre än en procent av respondenterna i NORC-studien som angav ”social prestige” som skäl för att tilldela ett yrke högsta möjliga status (Reiss 1961:32). Social prestige tillkommer enskilda yrkesutövare och behöver således inte vara något som förbinds med yrkesgruppen överlag (jfr Wegener 1992).

Förtjänster och framgångar

Förtjänster och framgångar omsluter sådana argument som berör finansiella belöningar, utsikter att avancera inom yrket samt möjligheter till inflytande. Hög lön, karriär och inflytande visade sig i enkätundersökningen vara av betydelse för ett yrkes status. Dessa tre kriterier bildade också, tillsammans med popularitet och manlig dominans, dimensionen ”Det lönsamma arbetet”. De var också vanligt förekommande i fokusgruppernas samtal som argument för status och som verktyg för att skilja mellan olika yrken i rangordningen.

Aspekter av ekonomiska kapital och finansiella förtjänster användes på ett par olika sätt i diskussionerna. Förekomsten av en betydande inkomst och andra ekonomiska fördelar i ett yrke användes till exempel som argument för status medan frånvaron av ekonomisk vinning angavs som skäl för låg status. Beroende på vilka yrkesgrupper som diskuterades gavs lönen något olika betydelse och diskussionerna något olika innehåll. Till exempel lyftes lantbrukarens EU-bidrag fram som ett argument för yrkets status. Att inkassera stora summor från EU betraktades som ett erkännande i sig, en legitimering av yrket. Det är möjligen ett argument som i förlängningen i större utsträckning handlar om att lantbrukare är ett yrke som uppfattas som viktigt för samhället och därför gynnas av EU-bidrag. Hög lön och ekonomiska belöningar framhölls dock i huvudsak som ett argument till den verkställande direktörens fördel och yrkesstatus. Det handlade om ”lönebild” och ”villkor och allt”. Advokat var ett annat yrke där hög inkomst betraktades som en anledning till hög status. De ”tjänar pengar”, ”de tjänar mycket pengar”. Både verkställande direktör och

advokat ställdes mot professor när yrkenas inbördes ordning skulle fastställas. Nedanstående citat är ett exempel på en sådan argumentation. I citatet diskuteras vilken av de båda yrkesgrupperna som associeras med mest status. De samtalande parterna når en viss enighet om att verkställande direktör är ett yrke med större tyngd på grund av att de har en bättre ekonomisk ställning.

A – Alltså, liksom 'Jag är professor' eller 'Jag är verkställande direktör'. Det känns fortfarande [som att]

verkställande direktör klingar lite tyngre tycker jag

B – Men det är mycket mer pengar. I och för sig pengabiten skiljer ju

C – Precis! Det är det som gör att verkställande direktör har högre status

En hög inkomst var alltså kännetecknande för några av yrkena med hög status. På ett motsvarande sätt var låg lön ett kännetecken på, eller anledning till, andra yrkesgruppers låga status. "Taskig lön" och "dåligt betalt" var omnämmanden som framförallt tillskrevs de yrken som placerades längst ner i rangordningen såsom barnskötare, brevbärare och städerska. Den yrkesgrupp där låg lön kanske rönste mest uppmärksamhet var sjuksköterska.

A – Det [sjuksköterska] är något man behöver, som är nödvändigt

B – Men det stämmer inte med hur samhället betalar dom.

Dom strejkar ju precis som ni, dom är värda nästan ingenting

I citatet ovan associeras lön med värdering. Trots att sjuksköterskans arbete uppfattades som viktigt, något nödvändigt, var den låga lönen en signal för låg status i samhället.

Karriär, liksom hög lön, definierades av Reiss (1961:38f) som belöningskriterier. Karriärmöjligheter nämndes också. Deltagarna uttryckte beundran för de yrkesutövare som befann sig högt upp på karriärstegen och därmed fick lita till sin egen kunskap och kompetens. De som inte hade någon överordnad att tillkalla. Precis som ifråga om hög lön kom verkställande direktör och professor att ställas mot varandra i diskussioner om karriärvägar. En anledning till att de högst rangordnade yrkena ofta ställdes mot varandra är sannolikt att de befinner sig på samma statusnivå och för att kunna enas kring en rang-

ordning behövde yrkesgruppernas särskiljande drag sökas. Möjligheten att göra karriär uttrycktes även för andra yrkesgrupper som antogs ha möjligheter och vägar att avancera och nå högre inom yrket. Att helt sakna karriärmöjligheter inom ett yrke betraktades däremot som skäl till lägre status visavi ett yrke där sådana möjligheter fanns. Det framkommer i samtalsutdraget nedan. I ett försök att reda ut den statusmässiga ställningen mellan sjuksköterska, polis och gymnasielärare kom möjligheten till karriär inom respektive yrke att bli ett argument för status.

A - Men det [gymnasielärare] är också jämförbart med sjuksköterska. Du går en lång utbildning men du har inte så stor chans att komma någon vart och du får dåligt betalt

B - Det är inte så att du sitter på tjänstebil och bonus

A - Det är inte så lätt att klättra karriärklättring heller direkt, vilket alla i den övre gruppen kan. Nå hur... Dom kan ju klättra

C - Nå hur långt som helst

B - Ja, dom har ju möjligheter hela tiden att ta sig vidare. Det känns som

C - Polis kan ju komma längre. Polis kan ju komma ganska långt. Man kan ändå bli – vad det nu heter...

A - Kriminalinspektör

C - Ja, precis! Man har ju sett Beck och sen kan det bli att man kan bli länspolismästare. Du kan ändå komma längre än gymnasielärare

Sjuksköterska, likaväl som gymnasielärare, avskildes gentemot polis på grund av avsaknad av karriärmöjligheter. De förra är båda exempel på yrken där det krävs en lång universitets- eller högskoleutbildning men där karriärmöjligheterna är få.

Inflytande och makt är förtjänster som ofta kommer med framgångar och en uppåtgående social mobilitet, i alla fall inom vissa yrken. I fokusgrupperna var det framförallt två yrken som omnämndes i termer av makt och inflytande: professor och programledare på TV. Dessa två yrken rangordnades även förhållandevis högt i enkäten utifrån vilket inflytande de uppfattades ha i samhället. Professor hamnade på tredje plats och programledare på TV på sjätte plats. Pal Orban (2003) ställer sig frågande till att respondenterna uppfattar att professor har så stora möjlighet till inflytande. Enligt Orbans upp-

fattning är en professors inflytande begränsat. I fokusgrupperna associerades makt och inflytande i professorns fall utifrån två olika förhållanden. Det handlade om professorns makt på den egna arbetsplatsen där en deltagare berättar om ett handledningstillfälle. I citatet nedan framgår att professorns makt består i att definiera vad som skall behandlas, ändras och tänkas. Det är inflytande och makt på individnivå – en persons möjlighet att utöva inflytande på en annan.

- Jaha, det tog dig två sekunder att se det där jag suttit och slitit med i två veckor nu. Det värsta är att varenda ord dom säger, dom har helt rätt. Det finns inget jag kan...
Dom har rätt. För mig är det väldigt auktoritärt

De samtal som fördes i fokusgrupperna kring professor och programledare på TV berörde emellertid snarare makt och inflytande i samhället i stort – det handlade om möjligheten att påverka det offentliga samtalet. För professor handlade det om att den kunskap de besitter leder till att de blir en betydelsefull röst i det offentliga samtalet och i den allmänna opinionen. Professorer ges möjlighet att ”proffstycka” i dagstidningar och debattprogram. Även programledare på TV sammankopplades med denna makt att påverka agendan.

- En i TV får ett sånt enormt genomslag då va. Och status måste ju också [vara] hur pass stor räckvidd det har för befolkningen./---/ Och även hur man då kan påverka saker och ting i samhället med sina beslut och sånt påverkar väl också statusen. Då skulle man tycka att en programledare i TV har större genomslag än en skådespelare för den gestaltar ju fiktiva saker men det här [programledare] är ju mera verklighet och frågor som berör nuet, vardagen

I citatet betonas återigen betydelsen av att synas i offentliga sammanhang men även makten att påverka aktuella, och vad som uppfattas som relevanta, samhällsfrågor. Polis är en annan yrkesgrupp som rangordnades högt utifrån inflytande och som även associerades med makt och inflytande. I samtalen handlade det dock om mer handgripliga former av maktutövande – om rädslan för polisvåld och att de tillhör poliskåren har i sitt yrkesutövande signalerar makt och auktoritet, såsom uniformer och vapen. I samtalen ställdes polis mot gymnasielärare och tillskrevs erkännande på grundval av makt och respekt.

Förutsättningar

Var, hur, vilket innehåll och vad som krävs för utförandet, påverkar enligt Reiss (1961:11) ett yrkes status. De omständigheter som omger ett yrke har effekt på dess statusmässiga ställning. Tidigare analyser har påvisat utbildningens betydelse för yrkets status. Rothman (2002:122) menar att utbildning utgör den enskilt mest betydande faktorn för status. Utbildning är centralt för flera av de yrken som har rangordnats högt. Läkare, professor, advokat och civilingenjör är exempel på yrken som inte är möjliga att utöva utan korrekt examen. Att yrket kräver lång utbildning var ett argument i fokusgrupperna som framförallt var giltigt för de högst rangordnade yrkena med en tydlig tyngd på nyss nämnda professioner. Vikten av utbildning handlade om att ha en formell examen, en beundran av den bildning och kunskap en sådan antas generera samt att de som tillägnat sig densamma förutsätts vara smarta personer.

A – Advokat, professor, civilingenjör och läkare får man jobba en del för utbildningen, så att säga

B – Först och främst måste du ju... Du kan ju inte va korkad för att klara utbildningen. Du måste ju ändå ha något bakom pannbenet

Deltagarna i fokusgrupperna konstaterade dock att utbildning inte alltid lönade sig vare sig för lönenivåer, för karriärmöjligheter eller för status. Sjuksköterska och gymnasielärare var ett par yrkesgrupper som nämndes. De kräver lång utbildning men saknar en del förtjänster och framgångar som finns tillgängliga i andra utbildningsyrken. I nedanstående citat diskuterar en deltagare skillnaden mellan barnskötare och förskollärare och dessa yrkens position i förhållande till brevbärare. I argumentationen är den formella utbildningen central.

- Det är intressant att barnskötare kommer upp för att förskollärare och barnskötare är på samma arbetsplats då men det är ändå väldig skillnad i status. Om man hade haft förskollärare där så hade det varit före brevbärare då. Barnskötarna hävdar ju i och för sig att de tycker att dom gör lite samma jobb men det är ju en längre utbildning som krävs för att bli förskollärare men dom jobbar med samma barn ofta

Precis som personen i citatet nämner rangordnas förskollärare högre än barnskötare (se rangordningen av 100 yrken). En förskollärare har också en högskoleutbildning om 120 poäng (3 år), till skillnad från barnskötaren som läser en 3-årig gymnasielinje. Det är en statusskillnad som möjligen kan förklaras av utbildning. För att vidare kommentera citatet kan nämnas att brevbärare rangordnades lägre än barnskötare. De utbildningsmässiga kraven för en brevbärare är också tämligen låga. I AMS yrkesbeskrivningar uppges att de utbildas internt och att krav på gymnasium kan förekomma (AMS 2002). Avsaknad av formell utbildning noterades alltså i de yrken som rangordnades lågt och det sammankopplades också med yrkesutövarens förmodande lägre begåvning. Deltagarna frågade sig vilken utbildning en brevbärare egentligen hade och menade att ”vem som helst kan dela ut brev”. Någon menade att det heller inte var de allra smartaste tjejerna som läste på gymnasieskolans barnskötarlinje.

De olika yrkesgruppernas arbetsuppgifter och villkor låg i vissa fall till grund för diskussioner om deras respektive status. Respekten för läkare och deras yrkesutövning låg bland annat i ansvar för människokroppen och det ansvar över liv och död som förknippas med yrket. Ansvar över människor tjänade dock inte som ett argument för barnskötaren då ”Vem som helst kan ta hand om barn”. En verkställande direktörs ansvar uttrycktes med inslag av mer materiella aspekter även om ansvaret över anställda också framhölls. Att arbeta med teknik anses gynna ett yrkes status, något som en deltagare noterade i en diskussion om programledare och civilingenjörer: ”Tekniska saker och teknik har ju alltid varit viktigt vad gäller statusen”. Det var emellertid framförallt i relation till yrken med låg status som diskussioner om villkor och förutsättningar för utövandet fokuserades i samtalen.

Arbetsuskador, fysiskt påfrestande, dåliga arbetstider, smutsigt och tråkigt var faktorer som identifierades i samtalet och uppfattades som negativa för yrkesstatus. Sådana yrkesvillkor urskiljdes framförallt i de lägst rangordnade yrkena. Det var omständigheter som förklarade varför yrkena inte hade högre status (jfr Reiss 1961). I ett samtal om städerskor, det yrke som rangordnats lägst av de 20 gemensamma, lyftes ett antal negativa aspekter av yrket fram.

A- Städerska det går ned lågt

M- Varför då? (Moderator)

A- Jag ser det så, jag tycker inte det är skoj att städa

B- Det finns ingen som tycker att det är roligt

- A- Det finns säkert dom som tycker det men förmodligen är det inte så skoj och du har minimalt med ansvar
- C- Mycket förslitningsskador, många kvinnor, många invandrare
- B- Fruktansvärt dåligt betalt
- A- Taskiga arbetstider. Dom städar hos oss på nätter och helger

Ytterligare yrken där dåliga villkor identifierades var till exempel sjuksköterska, lantbrukare, affärsbiträde, barnskötare. Det fanns dock några arbetsvillkor som betraktades som positiva även bland yrken med låg status. Brevbärare och byggnadsarbetare upplevdes som fria yrken då de vistades utomhus på sin arbetstid. I avsikt att bestämma ordningen mellan bilmontör och byggnadsarbetare konstaterades att de förra satt ”fast” vid ett löpande band, något som förmodades sänka yrkets status. De senare upplevdes som friare och med högre status. Argument som berörde förutsättningar och förhållanden i de olika yrkena fungerade dock framförallt som argument mot status och de lyftes i första hand fram i arbetaryrkena.

Om utövaren

Vem är det som traditionellt utför en viss typ av arbete? Är det en kvinna eller en man, en svensk eller en invandrare, en ung eller en gammal person? Några sådana aspekter berördes av fokusgrupperna och fungerade i vissa fall som indikatorer för eller emot status. Yrkena diskuterades utifrån huruvida det huvudsakligen var kvinnor eller män som var verksamma inom dem. Ett exempel är då några deltagare diskuterade huruvida det manligt dominerade yrket bilmontör hade högre eller lägre status än barnsköterska. En deltagare svarade: ”Många män som hellre snackar med en bilmontör än en barnskötare”. Hur det som förknippas med manligt föregår det som traditionellt associeras som kvinnligt framkommer i följande citat då deltagarna skall reda ut statuskillnader mellan sjuksköterska, byggnadsarbetare och bilmontör.

A - Bra marknadsföring [sjuksköterskor]. Sen skiktet nedanför där... Polis... Då är det ganska typiskt att det är en manlig-kvinnlig dimension i det hela. Att byggnadsarbetare är det som kommer högst upp och det är ju väldigt historiska förklaringar till sånt. För det är ju ett tekniskt arbete som ... Så är det ganska mycket händighet och manligt ... Sen är det ju då inom det skiktet, arbetar-

skiktet, så är det ju förhållandevis välavlönat också. Så det tycker jag, inget snack om saken att det skall komma högst B - Bilmontör. Det har väl ungefär samma... Det har väl traditionellt också varit ett manligt yrke som har ganska hög lön

I samtalet framkommer en medvetenhet kring genusrelationerna och värderingar av manligt och kvinnligt. Såväl byggnadsarbetare som bilmontörer identifierades som något som av tradition är manligt. När de samtalande personerna lyfter fram betydelser av genus inom en viss yrkesgrupp resonerar de i själva verket i termer av genussystemets isärhållande princip. Eftersom de dessutom tillskriver det som män arbetar med ett högre värde skymtar även principen om den manliga logikens norm fram. I samtalet uttrycks även teknikens betydelse som statushöjare – något som lyftes fram ovan och även i avhandlingens inledande kapitel. Teknik sammankopplas ofta med män och deras verksamheter och antas skänka status (Aurell 2001:101; se även Mellström 2003).

I ett annat samtal tillskrevs brevbärare högre status än barnskötare då det förra uppfattades som "... en yrkeskategori som på något sätt ändå har en viss stolthet. Som kanske har en högre status och säkert också beroende på att brevbärare är ett manligt yrke och barnskötare ett kvinnligt". Brevbärens status ifrågasattes dock på grund av att det var många unga människor inom yrket och därför att det var lätt att få jobb inom yrket. "... det finns så många som kan bli brevbärare". För ett par yrkesgrupper kom antalet utövare att fungera åtskiljande. Yrkesgrupper med ett stort antal utövare betraktades som negativt för deras status medan ett fåtal utövare tolkades som något positivt. Några yrkesgrupper som kom att diskuteras utifrån denna faktor var civilingenjör, datakonsult, programledare på TV samt skådespelare. Återigen handlar det om yrken som kan vara svåra att skilja åt då de uppfattas ha likvärdig status. En deltagare lyfte fram att det finns fler civilingenjörer än skådespelare och programledare och att det inte var så lätt att bli skådespelare. En annan sa så här: "Men samtidigt finns det fler datakonsulter än skådespelare och det är finare att vara skådespelare".

Att det är "fint" att ha ett visst yrke anknyter till titelns betydelse, vilken även förenar yrkesutövaren med en viss utbildning. Advokat var ett yrke som omnämndes som fint. "Det känns fint, av den gamla skolan. Akademiskt utbildade och advokater...". En titel ger signaler om vem man är och vilken ställning man har i samhället. Vikten av en fin titel framhölls även för professor: "Har du bara titeln

så väger den väldigt tungt”. En felaktig titel kan dock minska ett yrkes status. Flera av deltagarna kommenterade att yrkesbeteckningen ”städerska” användes på rangordningskortet, istället för lokalvårdare. Hur titlar används och vilken funktion de har kommer att diskuteras vidare i kapitel tio.

Hederligt

I fokusgrupperna förekom även en del resonemang om yrkesgruppers hederlighet. Yrkesgrupper som omnämndes i sådana ordalag var professor, skådespelare, sjuksköterska och brevbärare – som synes en representation från samtliga statusskikt. I ett samtal inkasserade professor högre status än en VD utifrån just hederlighet. En mindre kapitalstark yrkesgrupp som befanns hederliga var sjuksköterska.

A – Det [sjuksköterska] klingar heller inte så jättelysande.

Inte hos mig i alla fall

B – Men det är ändå, tycker jag, nån som man kan lita på.

Liksom det här med hederlighet vi snackade om

Hederlighet är synonymt med ärlighet. En följd av att yrkesutövare agerar moraliskt och med godtagbara och hederliga metoder är att människor känner förtroende för yrkesgruppen. Svensson (2002:92) har studerat förtroende för ett antal professionella yrkesgrupper av vilka några förekommer även i denna studies yrkesurval. Allmänhetens förtroende var, för här aktuella yrkesgrupper, som störst för läkare och ingenjörer. Därefter följde lärare, universitetslärare och sist advokater. I fokusgrupperna var, vid sidan om hederlighet, även dess motsats – ohederlighet, ett ämne för överläggningar. De lyfte fram yrkesgrupper som de uppfattade ha lågt förtroendekapital. Advokat var ett yrke som snarare förknippades med ohederlighet än med ärlighet. En annan yrkesgrupp som av fokusgrupperna uppfattades som mindre hederlig var verkställande direktör. De omtalades som en yrkesgrupp som lämnar när det drar ihop sig och ”hoppas av med fallskärm”. Programledare på TV förknippades också med viss grad av ohederlighet, likaväl som poliser.

- Men det handlar lite om det här med hederlighet tycker jag. Så kommer polis ganska långt ner för mig

Av vikt och nytta

I fokusgrupperna var inte yrkets nyttighet eller dess vikt för samhället vanliga argument för ett yrkes status. Då det kommenterades handlade det snarare om förundran att ett nödvändigt yrke kunde ha lägre status än ett, om man får tro nedan citerad deltagare, mindre viktigt.

- Men dom flesta skulle anse att vissa är oundgängliga. /.../
Programledare är till exempel helt oväsentliga, ingen behöver dom ändå anses dom ha hög status. Men det finns massor med folk som vill bli programledare. /---/
Svårt... Det finns massa kriterier på status. Men vad samhället i allmänhet anser, jag skulle säga, vilket skulle samhället kunna bli av med utan någon kostnad? Då skulle man inte ens tänka på lönen, man inser att man betalar inte folk enligt det verkliga behovet. Till exempel konstnärer kan ha lika hög status som skådespelare men dom är helt oväsentliga för samhället. /.../ Dom behövs inte för samhället, dom flesta tycker inte att kultur är viktigt för samhället. Men begreppsmässigt har dom en slags status, hög status

Personen i ovanstående citat lyfter inte bara fram nyttoaspektens svaga betydelse för ett yrkes status och lön, utan även att status är ett sammansatt begrepp där andra aspekter ingår. Det framgår dels uttryckligen med konstaterandet att status är baserat på ”massa kriterier”, dels då konstnärer omnämns med en ”begreppsmässig” status.

Fokusgrupperna ombads i korthet att även diskutera vilken status yrkena borde ha. Det var framförallt under denna samtalspunkt som yrkets nytta för samhället kom på tal. Diskussionerna kom att handla om vilka yrken som var verkligt viktiga i samhället och vilka som borde ha högre status. Nedan följer ett samtalsfragment från en av grupperna då de berörde vilken status yrkena borde ha.

A – Sjuksköterska skulle ju upp till exempel. Programledare i tv ner

B – Ja, det krävs lite mer än ett snyggt ansikte [som] för programledaren

A – Sjuksköterskan hjälper en människa så pass mycket och får människor att känna sig trygga och får dom att känna sig bättre. Medan en programledare i TV bara...

Hjälper ju inte världen, gör ju inte världen till ett bättre ställe direkt

C – Gymnasielärare tycker jag skulle kanske komma upp lite

Bilden som framträder, såväl ifrån enkätstudien som ifrån fokusgruppssamtal, är att yrkens nytta i samhället borde värderas högre än vad det gör idag (jfr den alternativa rangordningen i kapitel 5). De yrken som återfinns inom offentlig sektor, vård, omsorg och skola, är de som framförallt tycks förtjäna högre status. Samtliga är även exempel på kvinnojobb. Däremot är det tveksamt om detta är faktorer som har betydelse för yrkens status.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Föregående kapitel visade att lönenivå och utbildningsnivå hade positiv effekt på yrkesstatus samt att en hög andel kvinnor delvis hade en negativ påverkan. Föreliggande kapitel har syftat till att ytterligare utreda begreppet yrkesstatus dels utifrån enkätdata, dels utifrån fokusgruppsintervjuer.

I enkätstudien visade sig hög lön, möjligheter till karriär, att yrket kräver skicklighet, att det är fritt och självständigt samt att yrket innebar mycket ansvar vara fem kriterier som en majoritet av respondenterna fann mycket eller ganska viktiga för ett yrkes status. Dessa kriterier för status anknyter till delvis olika aspekter av yrket, till egenskaper hos utövaren, vad yrket kräver samt olika former av belöningar. I faktoranalysen urskildes två tydliga åsiktsdimensioner: ”Det goda arbetet” samt ”Det lönsamma arbetet”. Det var framförallt män, äldre och de med lång högskoleutbildning som uppfattade att faktorer som anknyter till det goda arbetet hade störst betydelse för ett yrkes status. Arbetare och de med gymnasieutbildning ansåg i högre utsträckning att ”Det lönsamma arbetet” hade betydelse för yrkesstatus. Det tycks således som att de som redan befinner sig i privilegierade positioner framhåller ideal om det goda arbetet som tecken på yrkesstatus. Vidare framkom att det finns samband mellan lönenivå och inflytande i yrkena och deras status, däremot inte mellan yrkets nyttighet och status. De yrken som rangordnades högt utifrån status uppfattades också som mer psykiskt påfrestande än de som rangordnades lågt, medan yrken som befanns fysiskt ansträngande i stort sett var desamma som tillskrevs låg status. Även om det inte är den psykiska påfrestandningen i sig som skänker status är det möjligt att

dra slutsatsen att yrken med hög status snarare är psykiskt än fysiskt ansträngande.

Ett betydelsefullt resultat av fokusgrupperna är att de identifierade olika faktorer för status beroende på vilket eller vilka yrken som diskuterades. I samtalen ställdes yrken på samma statusnivåer emot varandra och i deltagarnas försök att skapa åtskillnad fokuserades olika förutsättningar i yrkena. Advokat, verkställande direktör och professor var tre yrken som ofta förekom i samma diskussion, liksom exempelvis skådespelare, gymnasielärare och polis samt bilmontör, barnskötare och byggnadsarbetare. För respektive yrken framhölls så brister och förtjänster som förlänade eller förminskade yrkets status. En möjlig och intressant tolkning av denna struktur i samtalen kan göras i relation till Bourdieus kapitalbegrepp eftersom distinktioner inte bara förekommer mellan hög och låg (vertikalt) utan framförallt mellan olika typer av kapital på horisontell nivå. I distinktioner mellan yrken går skiljelinjen mellan jämnstarka kapital som är av olika art. En verkställande direktör och en professor är goda exempel på ett sådant förhållande (Bourdieu 1995:17; se även Broady 1990:174). Verkställande direktör förknippas med ett starkt ekonomiskt kapital och ett svagare kulturellt. Professorerna besitter däremot ett starkt kulturellt och ett svagare ekonomiskt kapital. Vid sidan av att dessa båda yrken är starka i två olika typer av kapital bör det dock poängteras att professorer även besitter ett jämförelsevis starkt ekonomiskt kapital då de tillhör en relativt välbetald grupp i samhället. I fokusgrupperna identifierades ekonomiskt kapital för verkställande direktör och advokat men kulturellt kapital för professor. På ett likartat sätt söktes distinktioner även längre ner i yrkesrangordningen. Ekonomiska förtjänster och möjligheter till karriär identifierades för vissa yrkesgrupper. Kulturellt kapital kan, vid sidan av formell utbildning och titel, även utgöras av att kunna uttrycka sig och föra sig väl i olika miljöer (Broady 1998:6). Kriterier som hederlighet, ärlighet och ansvar torde kunna inordnas som indikatorer på kulturellt kapital, då som en form av förkroppsligade kulturella kapital. Förkroppsligat kapital i relation till genus, men också etnicitet och ålder, identifierades för några yrken med lägre status. I dessa fall fungerade ett feminint kapital som något negativt i förhållande till ett maskulint kapital. Det förekom också hänvisningar till ett socialt kapital för programledare och skådespelare, något som exempelvis civilingenjören antogs sakna.

När kapital erkänns antar de formen av symboliskt kapital (Broady 1998:6; Skeggs 1999:21). Symboliskt kapital är sådant som känns igen som värdefullt. Det är ett relationellt begrepp som kan ta olika skepnad beroende på sammanhang, det vill säga att det är

”kontextspecifikt” (Skeggs 1999:21; se även Broady 1998). Eftersom olika yrkesgrupper tycks tilldelas status utifrån olika värden och resurser är det rimligt att tala om symboliskt kapital för status vilka således kan variera beroende på yrke. Genom att ta olika statusindikationer i beaktande är det möjligt att utröna hur status skapas i olika yrken genom erkännande. Det innebär att flera olika aspekter av ett yrke kan bidra till yrkesstatus – så länge de erkänns som betydelsefullt av andra. Att omvandla egenskaper av olika slag till symboliska kapital förutsätter möjligheten att utöva inflytande, symboliskt våld (Bourdieu 1995:154). Symboliskt våld är en makt som tillkommer dominerande grupper i samhället. Det symboliska kapitalet, likaväl som det symboliska våldet, verkar genom perceptioner och värderingar vilka är förbundna med objektiva strukturer och doxa (Bourdieu 1995:154ff). Människor införlivar dessa värderingskartor vilket medför att symboliska kapital uppvisar en stark stabilitet.

Kapitel 7

ENHETLIGHET OCH VARIATION

Sociologin visar att idén om en personlig åsikt är en illusion.

Pierre Bourdieu⁴⁸

En av de starkaste teserna inom prestige/statusforskningen är att alla människor i ett samhälle uppfattar och värderar yrken på likartade sätt – att det råder stark konsensus i värderingar av yrkens status. Treiman (1977) gjorde en genomgripande jämförande studie av flertalet av de prestigestudier som hade utförts i ett antal olika länder i världen mellan åren 1945-1971. Han menar att samstämmighet inte bara finns mellan olika grupper i ett samhälle utan även över nationsgränser och över tid. Enhetligheten i uppfattningar om yrkesstatus förklaras av Treiman (1977:1) genom begreppet kollektivt medvetande, vilket innebär att människor i ett samhälle delar grundläggande värderingar, vilket bidrar till samhällets varaktighet och funktion.

I föreliggande kapitel skall uppfattningar om yrkesstatus studeras utifrån enhetlighet och variation i förhållande till respondenternas egenskaper. Ansatsen anknyter till frågan om huruvida yrkesstatus är oberoende av respondenternas egenskaper och bakgrund eller om uppfattningar om yrkesstatus påverkas av dem (jfr Wegener 1992:262). Finns det variationer i uppfattningarna som kan ledas tillbaka till respondenternas egenskaper eller går värderingar av yrken utöver skillnader mellan grupper av individer? I bedömningar av yrken antas kunskaper och erfarenheter ha viss betydelse. Kännedom om yrkens verksamhet och var de utövas är en aspekt som kan påverka uppfattningar (Reiss 1961:11). Kunskap om yrken antas vidare variera med bedömarens sociala position eftersom olika platser i det sociala rummet leder till olika erfarenheter och därmed olika bekantskap med yrken. De egenskaper hos respondenterna som står i fokus i analysen av variation och enhetlighet är kön, ålder, subjektiv klass och utbildning. Det är egenskaper som kan påverka erfarenheter och kunskaper om yrken då de ligger till grund för människors olika positioner på arbetsmarknaden.

⁴⁸ Bourdieu 1991:61

Strukturen i kapitlet är den följande: I det första avsnittet presenteras och diskuteras yrkenas medelvärden och standardavvikelser. På statistisk grund väljs därefter ett antal yrken ut för djupare analys. Dessa presenteras och utreds i relation till bakgrundsvariablerna i kapitlets tredje avsnitt. Avslutningsvis diskuteras övergripande resultat i relation till teori.

ENHETLIGHET OCH DOXA

Begreppet kollektivt medvetande, som en förklaring till stark konsensus i bedömningar av yrkesstatus, grundas på antaganden som härstammar ifrån funktionalistisk teori (Treiman 1977). Social prestige i yrken grundas på människans behov av att värdera och göra åtskillnad vilket leder till att vissa yrken betraktas som mer värda än andra. Inom perspektivet handlar det om delade normer bland människor i ett samhälle. Skillnader i makt och resurser mellan olika grupper av människor i ett samhälle problematiseras inte utan betraktas snarare som en förutsättning för bevarandet av en funktionell samhällsordning (Davis & Moore 1945). Ett alternativt sätt att teoretiskt problematisera värderingar av yrken är med hjälp av begreppet doxa. Doxa beskriver det värdesystem som gäller inom ett fält. Varje enskilt fält har sina självklara och obestridda sanningar vilka de som behärskar fältet (de ortodoxa) strider för att bevara. Det är uppfattningar om hur världen ser ut och om det som inte ifrågasätts. Uppfattningar om yrkesstatus kan teoretiskt diskuteras som ett uttryck av doxa – som en självklar värdering av yrken på arbetsmarknaden. Till skillnad från kollektivt medvetande inbegriper doxa ett konfliktperspektiv. De ortodoxa, som besitter det symboliska kapitalet, de betydande positionerna och makten, strider för att bevara rådande villkor. Det finns således krafter och strategier för att bevara ordningen. De heterodoxa, inte sällan nykomlingar, kan istället kämpa emot doxa i försök att etablera nya värdestrukturer. Men för att förändra doxa krävs symboliska kapital, vilket de dominerade sällan besitter. En stark enhetlighet i uppfattningar kan förklaras av doxa: det självklara och den allmänna uppfattningen.

Doxa har även en koppling till habitus och det praktiska sinne som emanerar från habitus. I habitus förkroppsligas erfarenheter tillägnade i livet. Att vara exempelvis kvinna, arbetare eller lågutbildad är erfarenheter som präglar den enskilda och förser henne med ”kartor”, dispositioner att uppfatta och agera efter (Bourdieu 1994:298). De förhållanden vi lever under ger skilda ”existensbetingelser” (Bourdieu 1994:299) vilket även leder till skilda habitus. Det finns dock en viss

systematik i habitus såtillvida att människor som lever under liknande förhållanden tillgodogör sig likartade erfarenheter och dispositioner för handling – det gör det möjligt att tala om klasser av habitus (Broady 1998). Upplevelser av att vara född i en viss generation, ha ett visst kön, tillhöra en viss social grupp samt ha genomgått en specifik utbildning kan därför vara faktorer som påverkar uppfattningar om yrkesstatus. Habitus kan vara behjälpligt i att förklara eventuella variationer i uppfattningar.

VARIATION I UPPFATTNINGAR

Yrkesrangordningen i denna avhandling har konstruerats via medelvärden. Ett problem med att enbart diskutera yrkens status utifrån medelvärden är att genomsnitt tenderar att förmedla en känsla av enhetlighet (Wegener 1992:262; Coxon m.fl. 1986:kap.2). Det kan därför vara intressant att undersöka och problematisera yrkesstatus med hjälp av andra metoder. Genom att inledningsvis studera standardavvikelser för de 20 yrkena är det möjligt att få en övergripande kunskap om vilken variation som finns ifråga om uppfattningar om yrkesstatus i samhället. Standardavvikelser visar hur stor variationen kring medelvärdet är – ju lägre standardavvikelse desto mer koncentrerade är värdena kring medelvärdet. Det innebär att ju högre konsensus i uppfattningar om yrkesstatus desto lägre avvikelse. I tabell 14 redovisas yrkenas standardavvikelser tillsammans med medelvärden. Yrkena i tabellen är rangordnade efter standardavvikelsens storlek. De yrken där den högsta spridningen förekommer inleder rangordningen, de med minst avvikelser avslutar den.

De yrken som uppvisar lägst standardavvikelser, är fyra yrken som uppfattades ha hög status i samhället – läkare, advokat, civilingenjör och professor. Standardavvikelserna för dessa fyra yrken ligger mellan 1,23 och 1,33 poäng. De råder således en relativt stor enighet kring dessa yrkens status. Med undantag av läkare är det tre mansdominerade yrken. Vidare har samtliga hög lön och lång utbildning – faktorer som i tidigare kapitel visats ha inverkan på status. Några av de statusmässigt lägst rankade yrkena uppvisar också en i jämförelse låg spridning. För affärsbiträde, taxichaufför och frisör varierar avvikelsen mellan 1,44 och 1,48.

Tabell 14: Yrkens uppfattade status rangordnade utifrån standardavvikelser (i tabellen anges även medelvärden, rang och totalt antal)

Yrken i rangordning	Standard- avvikelse	Medelvärden	Rang (status)	n
Skådespelare	1,88	6,18	8	1733
Programledare på TV	1,86	6,67	7	1735
Lantbrukare	1,76	3,77	15	1741
Sjuksköterska	1,72	5,05	11	1774
Polis	1,69	6,10	9	1762
Barnskötare	1,59	3,77	16	1766
Gymnasielärare	1,57	5,30	10	1753
Byggnadsarbetare	1,57	4,46	12	1761
Datakonsult	1,56	7,03	6	1742
Städerska	1,56	2,16	20	1767
Verkställande direktör	1,54	7,79	4	1719
Brevbärare	1,52	3,48	17	1761
Bilmontör	1,51	3,87	14	1752
Frisör	1,48	4,40	13	1762
Taxichaufför	1,46	3,27	18	1759
Affärsbiträde	1,44	3,15	19	1755
Professor	1,33	8,11	2	1729
Civilingenjör	1,33	7,53	5	1745
Advokat	1,30	7,96	3	1760
Läkare	1,23	8,14	1	1763

Störst variation i statusuppfattningarna finns för skådespelare, programledare, lantbrukare, sjuksköterska och polis. För dessa yrken skiljer sig medelvärdena mellan 1,88 och 1,69 poäng. Dessa yrken har både förenande och särskiljande yrkesegenskaper. Skådespelare och programledare på TV är två förhållandevis lika yrken som båda verkar inom kultursektorn och som båda är jämlika sett till andel kvinnor respektive män. Sjuksköterska och polis är i första hand verksamma i den offentliga sektorn och båda yrkena är förhållandevis starkt könssegregerade. Lantbrukare är i sammanhanget ett lite udda yrke med ett fåtal utövare. Det är företrädesvis män som är lantbrukare. För dessa fem yrken ligger den genomsnittliga lönen mellan 22000-26000. För samtliga finns möjlighet till studier på universitet eller högskola även om några av dem är möjliga att praktisera utan högre utbildning.

Standardavvikelserna ger en uppfattning om hur eniga respondenterna är i sina bedömningar av yrkenas status. Det är intressant att vidare studera uppfattningar i relation till respondenternas egenskaper för att nå kännedom om i vilken utsträckning olika erfarenheter och egenskaper påverkar bedömningar om yrken.

FÖRDELNING AV UPPFATTNINGAR

Då respondenterna ombads att ta ställning till yrkenas status bestod uppgiften i att göra bedömningen utifrån vilken status yrket har i samhället – alltså skilt från vilken status de själva tycker att yrket har eller borde ha (se kapitel 5). Trots att denna fråga är ställd och hanteras som ett objektiva mått på yrkesstatus är det emellertid rimligt att anta att människors habitus, olika erfarenheter och gruppstillhörigheter i samhället, delvis genererar olika åsikter om yrkens status. Uppfattningar baseras på såväl kunskaper som värderingar. Kunskap kommer bland annat ur individens sociala position och ligger till grund för våra värderingar. Eftersom människors existensbetingelser formar dem på olika sätt och förser dem med olika kunskaper är det därför möjligt att det förekommer vissa variationer i värderingarna. För att nå kännedom om huruvida gruppvisa habitus ger effekt på uppfattningar om yrkesstatus har ett antal yrken valts ut för vidare analys. Ett urval om sju yrken har gjorts, dels på statistiskt underlag, dels på teoretiskt. Skådespelare, lantbrukare, sjuksköterska och polis är fyra yrken med jämförelsevis höga standardavvikelser varför de är lämpliga att studera mer ingående. Datakonsult är ett förhållandevis nytt yrke vilket gör att det kan vara intressant att inkludera i en fördjupad analys. För att få en bra fördelning mellan kvinno- och mansdominerade yrken samt mellan yrken med hög respektive låg status har även barnskötare inkluderats i analysen. Verkställande direktör ingår för att representera yrken med mindre avvikelser i uppfattning om status och som också är ett exempel på ett yrke med hög status i samhället. I tabell 15 redovisas den totala fördelningen av uppfattningarna för dessa sju yrken.

Tabell 15: Uppfattningar om yrkesstatus i samhället (procent)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	n
Skådespelare	1,4	2,5	5,0	9,5	16,3	16,8	22,7	14,5	11,3	1733
Lantbrukare	8,9	16,1	21,6	21,5	17,9	6,8	3,7	1,8	1,7	1741
Sjuksköterska	1,8	4,9	12,2	17,4	24,5	20,4	10,7	5,1	3,0	1774
Polis	1,4	1,4	3,3	8,1	22,0	22,3	22,2	10,3	9,1	1772
Barnskötare	4,6	15,4	27,9	24,7	16,3	5,7	2,2	1,4	1,9	1766
Datakonsult	0,9	0,7	1,9	2,8	7,4	15,7	27,8	26,7	16,1	1742
Verkställande direktör	0,5	1,5	0,9	1,7	4,0	5,7	14,9	30,1	40,7	1729

Kommentar: 1 motsvaras av ”lägsta möjliga status” och 9 av ”högsta möjliga status”. De som har svarat ”ingen uppfattning” ingår inte i analysen.

Beroende på yrkets status samlas uppfattningarna på olika sätt när de fördelas över hela poängskalan. I tabellen framgår hur svaren koncentreras på skalan mellan ett och nio för de sju yrkena. För skådespelare ligger större delen av bedömningarna mellan fem och åtta på skalan medan en större del av uppfattningarna om barnskötare samlas mellan två och fem. Sjuksköterska, placerat i yrkesrangordningens mitt, samlar flest uppfattningar i mitten av skalan. Störst koncentration finns för verkställande direktör som samlar 40,7 procent av uppfattningarna på högsta möjliga statuspoäng.

Dessa sju yrken skall studeras i förhållande till ett antal bakgrundsvariabler som kan tänkas påverka åsikter och förhållnings-sätt. Det är kön, ålder, subjektiv klass samt utbildningsnivå – traditionella sociologiska bakgrundsvariabler som antas påverka människors kunskaper och värderingar.

UPPFATTNINGAR OCH BAKGRUND

I detta avsnitt presenteras och diskuteras de fyra bakgrundvariablerna och deras relevans i en fördjupad analys. I avsnittet ingår ett antal regressionsanalyser för att studera effekten av kön, ålder, utbildningsnivå och subjektiv klass på uppfattningar om yrkesstatus.

Kön

Beroende på biologiskt kön tillskrivs vi olika egenskaper och förmågor – vi bekönas. Det genus som hänförs individen leder till olika erfarenheter i livet, något som kan medföra att kvinnor och män värderar och tilltalas av olika saker på skilda sätt. I arbetslivet gör kvinnor och män olika erfarenheter då de befinner sig inom olika branscher och yrken. När Reiss (1961:13) bearbetade NORC-data, insamlad i slutet av 1940-talet, antog han att respondentens kön skulle inverka på uppfattning om yrkesstatus. Antagandet grundades på kvinnors då låga deltagande i arbetslivet. Det visade sig dock att skillnaderna mellan könen var marginell (Reiss 1961:14). Kvinnorna hade, trots lägre arbetsmarknads-anknytning, samma känsla för yrkenas relativa status. Även Treiman (1977:67) kom till denna slutsats. Bose (1985) fann dock i sin studie vissa skillnader i uppfattning beroende på kön. I hennes studie tenderade kvinnorna att uppgradera yrken som var kvinnodominerade – något som hon förklarade med att ”women valuing more highly the usefulness or worth of their own traditional occupations” (Bose

1985:38f). Männerna i Boses undersökning nedvärderade däremot de typiska kvinnojobben.

Sett till medelvärden erhöll de tio första yrkena i rangordningen en något högre bedömning från kvinnorna än från männen (se Appendix, tabell 5). Skillnaderna är överlag små. På rangordningens nedre hälft är skillnaderna utifrån kön än mindre. Männerna tenderade emellertid att tillskriva något högre status till dessa yrken.

Ålder

Ytterligare en faktor som antas påverka uppfattningar om yrkesstatus är ålder (Reiss 1961:185). Det finns två övergripande effekter av ålder: skilda livscyklar samt olika generationstillhörighet. En effekt av olika livscyklar är att människor i unga åldrar har låg eller ingen arbetsmarknadsanknytning jämfört med de i äldre åldrar. Det kan bidra till åldersmässigt relaterade skillnader i uppfattningar om yrkens status. I NORC-studien framkom att de unga gjorde högre bedömningar i några yrken däribland polis och nattklubbsångerska (Reiss 1961:186). Lärare och författare var däremot yrken som de unga tilldelade lägre poäng än de äldre. Vid sidan av att unga människor har en jämförelsevis lägre erfarenhet av arbetsmarknaden är det även troligt att de, utifrån sina erfarenhetshorisonter, värdesätter andra faktorer i ett yrke än vad de äldre gör. Unga människor har delvis andra livssammanhang än äldre och kan därför uppfatta yrkesstatus på ett annat sätt. Det är en effekt av att tillhöra olika generationer och av att vara uppvuxna i olika strukturer med eventuellt olika tidsanda (jfr Berglund 2001:168).

I en pilotstudie som genomfördes i Sverige 2003 framkom skillnader mellan vad unga människor drömde om att arbeta med och vilka yrken som vuxna faktiskt hade (SOU 2004:43 kap.5). Bland unga människor, från grundskolans årskurs fem och upp till tredje året på gymnasium, önskade de allra flesta att få arbeta som idrottsproffs, artist, journalist eller med andra media. I jämförelse med vuxentillvaron framkom dock stor obalans mellan ”ungas drömmar och vuxnas realism”. En kvot användes för att visa överensstämmelsen mellan generationerna. Vid värdet ett (1) råder full överensstämmelse. Kvoten mellan ”att vilja bli” (de ungas drömmar) och ”att vara” (de vuxnas yrkesinnehav) uppgick till 4,40 för journalist och andra mediayrken vilket tyder på att det är märkbart fler som vill bli än som faktiskt är (SOU 2004:43 s.122). Det är en differens som kan vara en effekt av såväl mindre erfarenhet som att de tillhör olika generationer. En mindre erfarenhet då det handlar om ”drömyrke” vari de tillfrågade både har möjlighet att fritt välja och även då unga människor kanske

inte har en reell förståelse för hur utbudet på arbetsmarknaden ser ut. Det kan också vara en effekt av strukturella förändringar, då en rad nya möjligheter har öppnats inom områden som tidigare varit mer slutna. Nya digitala media har skapat nya möjliga yrken och genom informationsteknologins allmänna expansion genereras fler arbetstillfällen inom branschen. Det finns förmodligen också ett större antal idrottsutövare som kan försörja sig som proffs idag än för 30 år sedan.

Även för variabeln ålder är det små skillnader i medelvärde (se Appendix, tabell 6). Några av skillnaderna mellan åldersgrupperna påminner om utfallet i ovan nämnda pilotstudie – att de unga ser något högre status för skådespelaryrket (artist/kändis) och för datakonsult, medan de äldre ser högre status i mer ”traditionella” yrken som sjuksköterska och lantbrukare. Det är differenser som kanske kan förstås som ett uttryck av vuxnas realism gentemot ungas drömmar och som ett resultat av olika generationers uppväxt. I fokusgrupperna diskuterades den alltmer mediabetonade tillvaron där kändisskap och behovet att synas i offentligheten verkar allt viktigare (se kapitel 6). Det är möjligt att sådana trender påverkar de unga mer än de äldre – vilket anknyter till att föreställningar går utöver drömmar och handlar om att unga människor präglas av en något annan tidsanda.

Subjektiv klass

Precis som antagandet om att kön och ålder leder till olika orienteringskartor och värderingar, är social klass en variabel som antas ha inverkan på åsikter och uppfattningar. Bourdieu (1994) har visat hur social klasstillhörighet påverkar vanor, livsstil och smak. De klassmässiga förhållanden en agent lever under förser henne med ett praktiskt förnuft (*habitus*) som vägleder till såväl handlingar som värderingar. Ju närmare grupper befinner sig varandra i det sociala rummet desto mer har de gemensamt (Bourdieu 1995:16). Ett antagande är att det förekommer skillnader i uppfattning om yrkesstatus mellan olika sociala grupper – då de har skilda värderingar till följd av olika erfarenheter och verklighetshorisonter. Carlsson (1958:150) gjorde till exempel antagandet att människor bedömer yrken olika beroende på hur nära eller långt ifrån det egna yrket de är. Han beräknade därför korrelationen mellan rangordningen gjord av å ena sidan respondenter ur arbetarklass, å andra sidan respondenter ut medelklass. Analysen vittnade om stark överensstämmelse mellan de båda gruppernas rangordningar. Carlsson fann dock att respondenterna uppvisade en större känslighet i bedömningar om yrken som låg nära den egna klasstillhörigheten. Medelklassen gjorde större

skillnader mellan yrken i toppen av rangordningen medan arbetarklassen gjorde större skillnader mellan yrken i botten. Dessa differenser tolkade Carlsson (1958:151) som bevis på klassperspektiv eftersom människor har bättre kännedom om yrken i den egna arbetslivssfären än om yrken vars verksamhet är åtskild från det egna fältet (jfr Furåker m.fl 1997).

I denna studie används subjektiv klass. Den subjektiva klassen utgör ett självbeskrivande mått – det vill säga att respondenten själv har uppgett vilken klasskategori den nuvarande familjen överensstämmer bäst med.⁴⁹ I föreliggande studie tenderade respondenterna ur högre tjänstemanna- och akademikerfamilj att tilldela något högre poäng till yrken med hög status än de ifrån lägre tjänstemanna- och arbetarfamilj (se Appendix, tabell 7). Bland yrken med lägre status finns på motsvarande sätt en generell tendens att de från arbetarklassfamilj i någon utsträckning uppvärderar desamma. Yrkenas placering i rang är dock densamma i båda grupperna – vilket tyder på någon typ av värdegemenskap. Wegener (1992:270) kom fram till liknande resultat. Han fann att personer som själva arbetade i yrken med hög status gav högre poäng till de högst rangordnade yrkena i en statusrangordning medan respondenter i yrken med lägre status gav högre poäng till lågstatusyrken. Wegener summerade sina resultat med att slå fast att: ”Low status observers tend to level the social grading continuum; high status observers tend to polarize it” (Wegener 1992:270). Det betyder, menar Wegener (1992:272), att resultaten paradoxalt nog påvisar värdegemenskap eftersom båda grupperna är överens om vad som föredras och erkänns i samhället och därför även vad som finns i toppen respektive botten i en yrkesrangordning. Men det tyder även på vissa regelbundna avvikelser inom rangordningen som kan återföras till social klass.

⁴⁹ I enkäten fanns följande kategorier; arbetarfamilj, jordbrukarfamilj, tjänstemannafamilj, högre tjänstemannafamilj/akademiker samt egen företagare. Hur respondenterna fördelas över dessa kategorier redovisas i Appendix, tabell 1. I analysen har jordbrukarfamilj och egen företagare uteslutits då dessa utgör mycket små grupper i materialet. I enkäten hade respondenten möjlighet att ange befattning. Det hade således varit möjligt att använda ett mer objektiva mått på social klass. Det var dock ett större internt bortfall på den frågan än på subjektiv klass.

Utbildning

Utbildning har starkt samband med social klass och yrke. Olika utbildningar leder till olika yrken. Den egna utbildningsnivån kan också antas påverka vilken subjektiv klass som respondenten uppfattar sig tillhöra. Utbildningsgrad kan påverka uppfattningar om yrkesstatus som en effekt av olika kunskap hos respondenten (Reiss 1961:172). Personer med hög utbildning förväntas ha större kännedom om yrken med likvärdiga utbildningskrav och därför bedöma utbildningsyrken på ett annat sätt än människor med låg utbildning och mindre yrkeskännedom. Skillnaderna i bedömningar beroende på utbildningsnivå har samma struktur som skillnaderna utifrån subjektiv klass (se Appendix, tabell 8).

Effekter av bakgrund

Det är svårt att i attitydstudier fullständigt kartlägga vad som förklarar ett fenomen eller en åsikt (Djurfeldt m.fl. 2003:285). Med mer avancerade statistiska metoder är det dock möjligt att undersöka vilka effekter olika egenskaper hos respondenterna har på uppfattningar. I en multipel regressionsanalys undersöks flera variablers påverkan på ett fenomen samtidigt. I analyser där endast två variabler ingår är det inte möjligt att utesluta att variablerna påverkar varandra – det finns till exempel samband mellan ålder och utbildningsnivå – en relation som döljs vid bivariata analyser. I detta avsnitt analyseras de sju utvalda yrkena för att undersöka om individens bakgrund påverkar deras uppfattningar. Syftet med analysen är att på ett överskådligt sätt svara på huruvida yrkesstatus är oberoende av bedömarnas egenskaper eller om det förekommer systematiska variationer som kan härledas till respondenternas egenskaper (jfr Wegener 1992).

Vid regressionsanalyser med flera variabler ställs högre krav på det empiriska materialet. På grund av detta har det endast varit möjligt att bearbeta fyra yrken med OLS-regression. De yrken som skall analyseras med hjälp av OLS-regression är lantbrukare, polis, sjuksköterska och skådespelare. Resultaten ifrån regressionen presenteras i tabell 16.

Tabell 16: Effekten av kön, ålder, subjektiv klass och utbildningsnivå på uppfattningar om fyra yrken. OLS-regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.

	Skådespelare	Polis	Sjuksköterska	Lantbrukare
Kön				
Man	- 0,08	- 0,45***	0,02	0,24**
Kvinna	0	0	0	0
Ålder	- 0,02***	-0,01**	0,02***	0,02***
Subjektiv klass				
Arbetare	- 0,01	0,29***	0,01	- 0,02
Tjänstemän (lägre)	0	0	0	0
Högre Tjänstemän/ akademiker	0,23	- 0,33**	- 0,06	- 0,07
Utbildning				
Grundskola	- 0,39**	0,13	0,20	0,17
2-år gymnasium/ Yrkesskola	- 0,06	0,29**	0,09	- 0,16
Gymnasium 3 år el. mer	0	0	0	0
Universitet/ Högskola mindre än 3 år	0,01	- 0,08	- 0,04	0,36**
Universitet/Högskola mer än 3 år	0,02	- 0,19	0,06	0,16
Intercept	0,69***	0,64***	0,44***	0,29***
R ²	0,04	0,06	0,04	0,04

Signifikansnivåer: * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,005$ *** = $p < 0,001$

Kön är statistiskt signifikant i två av de kontrollerade yrkena. Män tillskriver polis något lägre status än referensgruppen kvinnor och något högre status till lantbrukare. För samtliga studerade yrken framkommer att ålder är statistiskt signifikant. Det innebär att variationer i uppfattning om yrkesstatus influeras något av ålder. De yngre tenderar att tillskriva något högre status till skådespelare och polis medan de äldre tenderar att uppvärdera sjuksköterska och lantbrukare. I Ungdomsbarometern från 2005 framkom att skådespelare och polis är drömyrken för unga människor (Ungdomsbarometern 2005). Bland de 20 mest populära yrkena kom skådespelare på 6:e plats och polis på

trettonde. Sjuksköterska placerades i den studien i mitten av en rangordning av totalt 79 yrken.

Subjektiv klass ger bara signifikanta skillnader i ett av yrkena: polis. De som lever i en högre tjänstemanna- eller akademikerfamilj uppfattar att polis har lägre status jämfört med lägre tjänstemän. Arbetarklassen tenderar på motsvarande sätt att tilldela högre poäng än lägre tjänstemän. Utbildningsnivå verkar inte påverka uppfattning i nämnvärt stor utsträckning. Bara i tre fall erhålls statistiskt säkerställda skillnader. De med grundskola som högsta utbildning tenderar att värdera skådespelare lägre än de med 3-årigt gymnasium. Polis värderas dock högre av de med yrkesskola/lägre gymnasium medan de som har läst en kortare högskoleutbildning uppfattar att lantbrukare har högre status än de med längre gymnasieutbildning.

De tre återstående yrkena som är föremål för djupare analys är verkställande direktör, datakonsult och barnskötare. Uppfattningarna om dessa tre yrken är analyserade med logistisk regression.⁵⁰ Vid logistisk regression är den beroende variabeln konstruerad som en dikotom variabel. Logistisk regression används till exempel när intresset i analysen är riktat mot vilken effekt olika faktorer har på en individs val (Edling & Hedström 2003:172). I föreliggande analys har de bedömningar som avviker från normalfördelningen analyserats och jämförts med ”majoritetens röst” i relation till bakgrundsvariablerna. Det är de som har haft en avvikande åsikt som har fokuserats i analysen. I analysen studeras alltså oddset för att ha en avvikande åsikt. Ifråga om verkställande direktör uppgav 85,7 procent av respondenterna ett värde mellan sju och nio och resterande del tilldelade statuspoäng som var under sju (se tabell 15). Barnskötare och datakonsult har analyserats på motsvarande sätt. För barnskötarens del tilldelade 11,2 procent av de svarande ett statusvärde över fem (dvs. 6-9) – avvikare som analyserats i relation till den övervägande majoritet som angav poäng mellan ett och sex. Det stora flertalet, 86,3 procent, tilldelade datakonsult ett poäng mellan sex och nio, medan 13,7 avvek i uppfattning och bedömde yrkets status med ett värde mellan ett och fem. Resultaten av den logistiska regressionen presenteras i tabell 17.

⁵⁰ Vid en logistisk regression beräknas oddset för att en individ med vissa egenskaper skall hysa en viss uppfattning. Oddset för att en grupp skall ha en viss uppfattning divideras med oddset för en annan grupp (dvs. referenskategorin) varpå oddskvoter erhålls. Principen bakom logistisk regressionsanalys kallas maximum-likelihood-skattning och söker efter de regressionskoefficienter som beskriver det mest troliga mönstret utifrån de samband som noterats mellan oberoende och beroende variabler (Edling & Hedström 2003:186).

Resultaten skall läsas enligt följande: För verkställande direktör och datakonsult är det oddsen för att någon skall tilldela ett värde *lägre än* majoriteten (de som tycker att dessa yrken har lägre status än flertalet). När det gäller barnskötare är förhållandet det omvända – oddset för att någon skall tilldela ett värde *högre än* majoriteten. I den logistiska regressionen kontrolleras således oddsen för att någon skall bedöma yrkenas status på ett mot majoriteten avvikande sätt.

Tabell 17: Effekt av kön, ålder, subjektiv klass och utbildningsnivå på tre yrken (oddskvoter)

	Verkställande direktör	Datakonsult	Barnskötare
Kön			
Män	1,01	1,23	1,02
Kvinnor	1	1	1
Ålder			
16-24	1	1	1
25-46	0,79	0,96	1,26
47-74	0,78	1,39	1,58
Subjektiv klass			
Arbetare	1	1	1
Lägre tjänstemän	0,61**	0,86	0,40***
Högre tjänstemän/akademiker	0,34**	0,77	0,31**
Utbildningsnivå			
Grundskola	1	1	1
2 år gymnasium/yrkesskola	0,43***	1,02	0,81
3 år el. mer gymnasium	0,47***	0,64	0,63
Universitet/Högskola	0,49**	0,711	0,66
Mindre än 3 år			
Universitet/Högskola Mer än 3 år	0,35**	0,64	0,79
Konstant	0,42***	0,163***	0,16***
Nagelkerke´s R ²	0,08	0,028	0,06

Kommentar: Referensgruppen är följande: Kvinna, mellan 16-24 år med arbetarklassfamilj som subjektiv klass och grundskola som högsta utbildning. Nagelkerke´s R² beräknar ett pseudo R² (jfr OLS-regression) för att beskriva hur väl modellen beskriver data i urvalet (Edling & Hedström 2003:1291f). Signifikansnivåer: * = p < 0,05 ** = p < 0,005 *** = p < 0,001

Det förekommer några signifikanta värden för verkställande direktör och barnskötare men däremot inte alls för datakonsult. I bedömningarna av verkställande direktörs status framkommer följande: Det är lägre odds att lägre respektive högre tjänstemän/akademiker tilldelar yrket ett värde som är under sju poäng i jämförelse med arbetarklass. Det betyder att det är relativt fler ifrån arbetarklass som har en avvikande uppfattning gentemot den majoritet som tilldelat statuspoäng över sju. Detta mönster återfinns även i relation till utbildning. Det är högre odds att individer med grundskoleexamen avviker i uppfattning vad gäller status för verkställande direktörer än de med högre utbildning. Det är högre odds att grupper med lägre social klasstillhörighet och lägre utbildning tillskriver verkställande direktör lägre status än majoriteten. För barnskötare återfinns ett liknande mönster men omvänt. Det är högre odds att individer ifrån arbetarklass tilldelar statuspoäng över sex poäng än att de ifrån lägre tjänstemanna- alternativt högre tjänstemannafamilj gör så – det vill säga att arbetare uppfattar att yrket har högre status än majoriteten.

Analysen av detta urval yrken har visat att det är tämligen stark samstämmighet i hur yrkesstatus uppfattas. De skillnader som förekommer är delvis spridda. I vissa fall tycks ålder ha inverkan, i andra subjektiv klass och utbildningsnivå.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Syftet med detta kapitel har varit att studera huruvida uppfattningar om yrkesstatus huvudsakligen är enhetligt mellan olika samhällsgrupper eller om de varierar på ett systematiskt sätt som kan återföras till individens bakgrund. Här kommer de huvudsakliga resultaten att sammanfattas och diskuteras genom begrepp som kan förklara enhetlighet och variation.

Stark konsensus i uppfattningar om yrkesstatus har tidigare förklarats genom begreppet kollektivt medvetande (Treiman 1977). Konsensusinriktad forskning betraktar social ordning som ett naturligt, dominerande och oproblemiskt drag i samhällssystemet (Alvesson & Deetz 2000:31f). De avvikelser och variationer som förekommer ägnas mindre uppmärksamhet och intresse, varför inriktningen tenderar att bli befästande för de sociala strukturerna (se även Coxon m.fl 1986). Ett alternativt sätt att teoretiskt förklara svag variation i uppfattningarna tillhandahålls med doxa. Genom att i stället beskriva uppfattningar om yrkesstatus som ett utslag av doxa, allenarådande åsikter om yrkens status, tillhandahålls ett mer konfliktorienterat

perspektiv och en medvetenhet om dominansförhållanden i samhället. Våra uppfattningar om yrkesstatus är inte bara en återspeglning av en gemensam värdestruktur utan av dominerade gruppers kamp för bevarandet av en struktur. De vardagsföreställningar som finns om vad som är bra/dåligt, högt/lågt är inte givna på grundval av naturliga förutsättningar i ett samhälle utan är ett resultat av distinktioner – av ett behov av att skilja det ena ifrån det andra (Bourdieu 1999).

Det förekom mest enhetlighet i uppfattningar bland de yrken som rangordnades högst respektive lägst. Här återfinns till exempel läkare, advokat och professor och affärsbiträde, taxichaufför och städerska. Människor tycks ha en tämligen klar uppfattning om vad som är högt och lågt på arbetsmarknaden. De yrken som placerades i rangordningens mitt uppvisade högst variationer: skådespelare, sjuksköterska och polis är några exempel. Den högre variationen vad gäller uppfattningar om skådespelare kan eventuellt förklaras av att det är ett mindre enhetligt yrke. Det finns skådespelare som framträder i högt ansedda föreställningar på teatern och andra som förekommer i mindre seriösa tv-serier. Huruvida skådespelare uppfattas som ett yrke med högre eller lägre status är då avhängigt vilken kontext man relaterar yrket till, och därmed även på vilket sätt skådespeleri konsumeras av olika individer i skilda sociala sammanhang. Det var även något som identifierades av fokusgrupperna och som kommer att diskuteras i påföljande kapitel.

För fyra yrken var ålder en faktor som påverkade uppfattningarna. Det kan, som nämndes inledningsvis bero på att människor befinner sig i olika livscyklar men också vara ett resultat av olika uppväxtförhållanden. Unga människor tillskriver skådespelare och polis högre status medan äldre människor istället tillskriver högre status till lantbrukare och sjuksköterska. För två av dessa yrken hade även kön viss effekt. Män tenderar att tilldela polis något lägre status än kvinnor men något högre till lantbrukare. Polis, verkställande direktör och barnskötare var de tre yrken där variationer i uppfattningar kunde föras tillbaka till subjektiv klass. Arbetare tillskriver högre värde till polis och barnskötare än tjänstemän (lägre och högre tjänstemän). Barnskötare är ett arbetarklassyrke. Polisyrket har länge varit ett yrke som rekryterar ifrån arbetarklassen (Granér 2004:72). Under senare år har emellertid rekryteringsbasen till polisyrket förändrats något, från arbetarklass till medelklass. I en studie från 1996 framkom att 34 procent av polisaspiranterna hade studerat vid högskola eller universitet och att 40 procent av dem hade en far med universitets- eller högskoleutbildning (Granér 2004:73). Det är på motsvarande sätt lägre odds att individer ifrån lägre eller högre tjänstemannaklass skall avvika

ifrån majoritetsrösten ifråga om verkställande direktör. Uppfattningarna tycks således i vissa fall följa ett klassmönster. Det är ett intryck som förstärks när effekten av utbildningsnivå studeras – framförallt beträffande verkställande direktör men även ifråga om skådespelare och lantbrukare. De uttryck av diskrepans i uppfattningar som kunde skönjas i regressionsanalyserna kan förklaras av tillägnade klasshabitus. Det är ett sätt att rikta viss uppmärksamhet mot avvikelserna. När individer ombeds att poängsätta, alternativt rangordna som i fokusgrupperna, samlas de kring de värderingar som inristats i habitus genom att de deltar i det omgivande samhället och tillägnar sig gällande tankar och trosuppfattningar. Dessa värdegrunder kommer såväl genom inkorporering av doxa som präglning av klass- och könstillhörigheten, likaväl som ålder och etnicitet.⁵¹ Förutom skillnaden mellan den yngre och den äldre generationen förekom vissa olikheter även mellan arbetarklass och akademiker/högre tjänstemän. Det är variationer som kan begripliggöras såsom klasshabitus, som försök att skapa egna värdekulturer som motsvarar den egna sociala verkligheten. Inom olika skikt av samhället odlas alternativa uppfattningar och värdegrunder. Skillnaderna kan, med lite övermod, förstås som reaktioner mot doxa. Det sammantagna intrycket av uppfattningarna är dock att de överlag är enhetliga. Det råder stark överensstämmelse mellan olika grupper i samhället vilket kan tyda på en väl inkorporerad doxa.

⁵¹ På grund av lågt antal svarande födda utanför Sverige var det inte möjligt att studera materialet utifrån etnicitet.

Kapitel 8

INTERN SEGREGERING OCH STATUS

”Ja, det är ju skillnad mellan Janne
Josefsson och Magnus Härenstam”
Deltagare i fokusgrupp

Den svenska arbetsmarknaden är starkt genusedelad såväl vertikalt som horisontellt. Kvinnor och män arbetar inom olika branscher och sektorer samt på olika befattningsnivåer. Den genusedelade arbetsmarknaden har ytterligare en dimension, den interna genusedelningen, vilken innebär att kvinnor och män sorteras inom ett och samma yrke. Det finns en del svenska studier, både nyare och äldre, om detta fenomen. I föreliggande kapitel diskuteras intern arbetsdelning utifrån tidigare forskning om ett antal yrken. Trots den låga graden av egen empiri bör det understrykas att kapitlets tillkomst är ett resultat av argumentationer i fokusgrupperna. Vid upprepade tillfällen kom deltagarna att diskutera yrkenas status med förbehållet att ”det beror på”. Deltagarnas distinktioner kom inte bara att bilda ”kategori” i analysen utan ökade även min nyfikenhet att genom resultat från tidigare forskning titta närmare på intern segregering i några av de yrken som ingår i urvalet av de 20. I kapitlet presenteras även några illustrerande citat ifrån fokusgrupperna.

Syftet med kapitlet är att studera isärhållande inom yrken i relation till yrkesintern status och genus. I kapitlets första avsnitt studeras intern segregering i de fem numerärt jämställda yrkena. Därpå följer detsamma för yrken som har övervägande manliga respektive kvinnliga yrkesutövare. Sammantaget har tolv av de 20 yrkena studerats. De är framförallt valda utifrån tillgänglig forskning och för att i största möjliga utsträckning ha med exempel på yrken ifrån de olika statusnivåerna. I kapitlets avslutning sammanfattas de övergripande resultaten och diskuteras i relation till teori.

INTERN SEGREGERING I JÄMSTÄLLDA YRKEN

Ett yrke med 60/40-procentig fördelning av kvinnor respektive män betraktas som numerärt jämställt. De yrken som kvalificerar sig för benämningen är läkare, programledare, skådespelare, gymnasielärare samt brevbärare. Två gemensamma drag i yrken som är numerärt jämställda är att det oftast handlar om yrken som tidigare har varit

manligt dominerade där kvinnor sedermera brutit in (SOU 2004:43 s.55). Det är ovanligt med yrken som har gått den andra vägen, från kvinnodominerat till balanserat. För det andra är dessa yrken ofta så kallade utbildningsyrken, det vill säga, yrken som kräver högskole- eller universitetsutbildning (SOU 2004:43 s.55). Ytterligare ett gemensamt drag bland de kvantitativt jämställda yrkena är att flera av dem är internt segregerade. Kvinnor och män tenderar att sorteras till olika uppgifter eller områden inom yrket. Det gör det intressant att studera hur en sådan sortering, så långt det är möjligt, kan förstås i relation till status. I genomgången nedan ingår samtliga jämställda av de 20 yrkena.

Läkare

Läkaryrket, som är den högst rankade yrkesgruppen av de 20 gemensamma, var länge starkt mansdominerat. För 40 år sedan, på 1960-talet, var endast 13 procent av läkarna kvinnor (FoB-60). Idag är 40 procent av läkarkåren kvinnor och mer än hälften av studenterna på läkarlinjen, vilket torde vittna om ytterligare utjämning framöver (HSV 2002). Trots att yrket i sin helhet är ett exempel på ett jämställt yrke råder inom läkarkåren en intern arbetsdelning utifrån specialiteter och befattningar (Einarsdóttir 1997; Nordgren 2000; SOU 2003:43 s.56). Torgerdur Einarsdóttir (1997) studerade läkarprofessionens interna segregering och tolkade den som en effekt av status och kön. I studien ombads läkare bland annat att ange vilka specialiteter de uppfattade ha hög respektive låg status (Einarsdóttir 1997:123). De specialiteter som uppfattades ha högst status av läkarna själva var olika varianter av kirurgi medan geriatrik (långvårdsmedicin), psykiatri och allmänmedicin betraktades som lågstatus (Einarsdóttir 1997:126). Kirurgi är en manstätt specialitet med 90 procent män (Einarsdóttir 1997:117; se även SOU 2004:43 s.56). Kvinnodominansen var som starkast inom åldringsvården där 57 procent av läkarna var kvinnor (Einarsdóttir 1997:115). Det fanns, enligt Einarsdóttir (1997:269), inget klart och enkelt samband mellan status på specialistområde och kön då alla kvinnotäta områden inte med nödvändighet definierades som lågstatus och alla manstätt inte heller som högstatus. I grova drag fann hon att:

Könsuppdelningen inom professionen visade sig starkt hänga samman med statusdifferentieringen. Kvinnor befinner sig oftare inom lågstatusspecialiteterna, medan männen oftare befinner sig inom de statuspräglade specialiteterna (Einarsdóttir 1997:268).

Einarsdottir (1997:272) fann inget stöd i den empiriska studien att kvinnornas sortering till lågstatusspecialiteterna berodde på familjemönster. En vanlig uppfattning kring kvinnors sämre villkor i arbetslivet är annars tesen att det inte är lönsamt för kvinnor att satsa på en karriär eftersom de, förr eller senare, kommer att göra avbrott från yrkeslivet för att bilda familj och skaffa barn. Tesen härstammar från humankapitalteorin och avvisas alltså av Einarsdottir vad gäller kvinnliga läkares villkor. Den interna segregeringen utifrån kön framkom även i en studie om läkarprofessionens feminisering (Nordgren 2000:74ff). Margreth Nordgren (2000:76) pekar dock på utjämnings i framtiden då allt fler av de yngre kvinnliga läkarna söker sig till de mansdominerade specialiteterna.

Ytterligare ett sätt att studera läkaryrkets interna förhållanden är genom områdesindelning. Områdena utgörs av administration, forskning och utövare (praktiserande läkare) (Nordgren 2000:2). Kvinnor återfinns framförallt inom gruppen utövare. Där innehar de befattningar som underläkare och som chefer på mellanliggande nivåer (Nordgren 2000:66). De manliga läkarna är överrepresenterade som överläkare och i de mer administrativa befattningarna inom administrativ verksamhet. Kvinnor är också underrepresenterade inom undervisning och forskning (Nordgren 2000:81). Fördelningen över område belyser den vertikala segregeringen inom läkaryrket.

Programledare

Programledare diskuterades av fokusgrupperna vid upprepade tillfällen utifrån förhållningssättet ”det beror på vem det är”. *Vem* den tänkta utövaren är kan betraktas som ett sätt att urskilja inriktningar och specialiteter inom ett yrke. Namn på kända programledare nämndes för att definiera och skilja mellan olika sorters TV-program och för att urskilja statuskillnader inom yrket. Att det inte var de nämnda personerna i sig som värderades kan förstås utifrån frasen ”om man säger NN” och liknande som förekom i deltagarnas yttranden. Det var således inte enskilda personens sociala status som diskuterades i grupperna. Deltagarna var angelägna om att skilja och hålla isär hög/låg och bra/dålig inom yrkesgruppen. Beroende på vilket program den tänkta programledaren arbetade med erhöles olika erkännanden. I citaten nedan diskuterar deltagarna olika typer av programledarskap på TV. De ställer samhällsprogram mot nöjesprogram.

A – Det här kan ju vara programledare för ett samhällsinriktat program som Janne Josefsson till exempel och han har ju enorm makt och det slår ju igenom valrörelsen och allting. Och det kan ju också vara någon som har ett barnprogram och det är ju inte speciellt hög status på det /---/

B – Jag tycker även att programledare på TV kan vara en ganska brokig skara sådär

C – Om man säger Lasse Kronér

A – Jaja, men det beror på hur mycket man skall avgränsa det, programledare på TV, om det skall vara inom samhällsjournalistiken eller om man skall vidga det till nöjesjournalistik och

C – Programledare då är det ju snarare journalistik tycker jag då... Jag tycker det är ju mer undersökande. Programledare kan ju vara bara en tv-hallå för mig känns det som

D – Ja, det är ju skillnad på Janne Josefsson och Magnus Härenstam i *Jeopardy*

Det framgår i citaten ovan att programledare i olika typer av samhällsinriktade och kritiskt granskande TV-program erhåller ett högre erkännande än programledare som arbetar med mer nöjesinriktad TV. Därmed blir det även intressant att lyfta fram hur kvinnor och män fördelar sig inom de olika verksamhetsområdena. Inom nyhetsjournalistiken i stort utgör kvinnor omkring en tredjedel (Kleberg 2003:16). Det är den kritiskt granskande journalistiken som har högst status på fältet (Djerf-Pierre 2003:42). Föreningen Grävande Journalister instiftade 1991 ett pris, Guldspaden, för att belöna de bästa inom genren. Mellan åren 1991-2001 tilldelades denna guldspade 106 män och 27 kvinnor. De mest belönade redaktionerna var *Striptease* och *Uppdrag granskning* där även nämnde Janne Josefsson har varit medarbetare och även mottagit flera pris. Monika Djerf-Pierre (2003:43) ser en koppling mellan den kritiskt granskande journalistiken, status inom journalistikens fält och manlighet. Kvinnors deltagande i denna sfär har även kritiserats av en framstående journalist. Jan Guillou menade, då Kattis Ahlström skulle vara programledare för *Uppdrag Granskning*, att erfarna journalister i samhällsgranskande program inte kan ersättas med kvinnliga bimboreportrar (Djerf-Pierre 2003:44). Att sammankoppla kvinnlighet med låg kvalitet kan tolkas som ett uttryck av symboliskt våld och befästandet av en manlig norm (Djerf-Pierre

2003:45). Skillnader mellan olika riktningar inom journalistiken kan uttryckas enligt nedan:

”Statuskillnaden mellan det exklusiva och det folkliga, det elitistiska och det populära, det intellektuella och det kommersiella samt mellan specialisering och massproduktion återkommer i statuskillnader mellan det ”manliga” och det ”kvinnliga” i journalistiken ” (Djerf-Pierre 2003:46).

De skillnader som Djerf-Pierre lyfter fram känner vi igen som den ovan uttryckta skillnaden mellan Janne Josefsson och Magnus Härenstam, mellan att leda *Agenda* eller *Robinson* – mellan det allvarliga och seriösa och det lekfulla och tramsiga. Det är en distinktion som också återkom i diskussionerna om skådespelare (se nedan). Det bör dock poängteras att fokusgrupperna inte kopplade seriösa programledare till män och oseriösa programledare till kvinnor. De nämnde inga kvinnor alls i sammanhanget (se kapitel 10). Det journalistiska fältet i stort präglas, menar Djerf-Pierre (2003:44) av genusmärkning, isärhållande och hierarkier mellan inriktningar. Vad som uppfattas som ”manligt” respektive ”kvinnligt” inom fältet har dock varierat under hela 1900-talet.

Skådespelare

Även i fokusgruppernas diskussioner kring skådespelare förelåg behovet av att skilja bra från dåligt, seriöst från oseriöst. Ytterst polariserades yrket mellan såpaskådis i TV:s lågbudgetdramer och etablerade, erkända skådespelare på teaterscenen. Det är en skiljelinje som överensstämmer med den Djerf-Pierre identifierat inom journalistiken – mellan det folkliga och det exklusiva, det kommersiella och det intellektuella.

A – Det beror på var skådespelaren befinner sig. Om det är någon väl etablerad eller om det är nån som är skådespelare till yrke

B – Såpaskådis

C – Ja, absolut. Det är skillnad på Dramaten och doku-såpa

Det är en intressant skiljelinje då flera av de svenska etablerade skådespelarna har medverkat i såpor och andra kanske fått rikstäckande genombrott via desamma. En av aktörerna i de första årgångarna av *Vita Lögner* var Johan Gry, idag verksam på Göteborgs Stadsteater. Andra etablerade skådespelare som har medverkat i såväl såpor som spelat på Dramatens scen är Solveig Ternström (*Svenska hjärtan*), Christina Schollin (*Varubuset*) samt Johan Rabaeus (*Rederiet*). I följande citat vill två av deltagarna relatera skådespelare till TV snarare än till teater.

A - Skådespelare då tänker jag faktiskt inte på teater och sådär som jag skulle se mer som en riktig skådespelare, mer seriöst, utan jag tänker nästan på sådär såpaskådis eller nåt sånt

B - Det gör inte jag

C - Jag tänker mer på TV-skådespelare tror jag, Men kanske inte just så här *Vita lögner* och skit utan mer

Resonemangen är möjligen ett resultat av att fler människor i huvudsak möter skådespelare via film på TV och bio snarare än via teaterscenen. Genom framträdanden i TV ökar igenkänningen vilket är en faktor för status som diskuterades i kapitel sex. Deltagarna i fokusgrupperna diskuterade alltså framförallt förhållandet mellan TV/film visavi teaterscenen men inte alls förhållandet mellan könen. I en utredning som Teaterförbundet har gjort framkom dock att det efterfrågas fler manliga skådespelare på de av samhället finansierade institutions-teatrarna (tex. stadsteatrar) (Enberg 2003). Utav de 1181 skådespelare som arbetade på desamma under 2001 var 483 kvinnor, av 1736 roller var 690 kvinnoroller. Vid sidan av en ojämn könsfördelning inom yrket fann Karin Enberg (2003) att arbetsmarknaden för kvinnliga skådespelare över 45 år var betydligt snävare än för män i samma ålder.

Gymnasielärare

Gymnasielärare var en yrkesgrupp som inte diskuterades i termer av åtskiljande i fokusgrupperna. Inom yrket råder dock en intern segregering baserad på ämnesspecialitet. Fler män återfinns inom naturkunskap och matematik (63 %) och färre inom språkvetenskap (22 %) (SCB 2003). Inga Wernersson (1991:42) diskuterar ämnena utifrån genus och status men poängterar själv att det handlar om antaganden baserade på erfarenhet. De resonemang hon för kan sammanfattas i att vissa ämnen uppfattas som manliga respektive

kvinnliga, vilket med andra ord innebär att de har genusmärkts. Exempel på manligt ämne är matematik och på kvinnligt språk. Wernersson (1991:40) gör en koppling mellan status och ämnets svårighetsgrad och nyttighetsgrad. På gymnasienivå uppfattas inte sällan de naturvetenskapliga ämnena som svårare än de humanistiska (Wernersson 1991:41). De ämnen som betraktas som manliga uppfattas som överlägsna de kvinnliga utifrån abstraktionsgrad och svårighet.

Brevbärare

Brevbäraryrket har funnits sedan 1860-talet men det var först på 1950-talet kvinnor kom att anställas som brevbärare (Christenson 1996:9). Längre var brevbäraryrket förbehållet män. Idag är det ett yrke som med en könsmissig fördelning med 60 procent män och 40 procent kvinnor kvalificerar som numerärt jämställt. Yrket är organiserat i lag vilket innebär en kollektiv betoning på arbetet. Inom yrket utför kvinnor och män samma typ av arbetsuppgifter (Christenson 1996:54). Brevbäring framställs i Eva Christensons (1996:23ff) studie som ett yrke där såväl män som kvinnor tycks uppskatta förekomsten av båda könen. Trots att flera av hennes intervjupersoner hade upplevt lagarbetet som något positivt fanns också berättelser om negativa händelser (Christenson 1996:16). Ett lag försökte att stöta ut kvinnor, för att få enbart män i laget, då män uppfattades som fysiskt starkare. Även om händelsen omskrivs som något av en engångsföreteelse framkommer i rapporten att betoningen på det fysiskt tunga arbetet var något som starkt kopplades till män. Dessutom vittnade flera kvinnor om ett arbetsplatsklimat som kunde betecknas som "rätt men hjärtligt" (Christenson 1996:54ff).

I fokusgrupperna diskuterades brevbäraren utifrån "det beror på". Det handlade dock om en något annan aspekt då "Det beror också på om det är brevbäraren på landet eller om det är brevbäraren i stan...". Denna typ av distinktion framkom inte i Christensons studie. I fokusgrupperna diskuterades däremot vid något tillfälle yrkesgruppens förmodade stolthet vilket däremot kan återkopplas till Christensons studie: "Det finns flera exempel i undersökningen som pekar på att det finns en yrkesstolthet bland brevbärare som bygger på fysisk styrka och att kvinnorna åtminstone delvis anpassar sig till detta" (Christenson 1996:54).

INTERN SEGREGERING I OJÄMNA YRKEN

De yrken som definieras som kvantitativt ojämsladda har 61 procent eller fler utövare av ett kön. Allt sedan 1970-talet har en rad program och åtgärder initierats för att bryta dominansen inom vissa yrkesområden. De första Brytprojekten genomfördes under 1970-talet och var ett resultat av svensk jämställdhetspolitik (se ex. Åberg 2001:24; SOU 2004:43 s.149ff). I första hand syftade projekten till att ytterligare öppna arbetsmarknaden för kvinnor, framförallt för att få in dem i otraditionella yrken, vilket med andra ord innebar industri och tekniskt inriktade arbeten (SOU 2004:43 s.149ff). Män stimulerades på motsvarande sätt att söka sig till vårdsektorn. Utvärderingar av brytprojekten samt forskning på könsojäma yrken visar dock på två återkommande tendenser: att kvinnor och män inom samma yrke utför olika uppgifter samt att de uppgifter kvinnor tilldelas förbinds med mindre prestige och värde än det män gör (se ex. Lindgren 1985:241; 1999; Fürst 1986; Wikander 1988:223). Dessa två trender överensstämmer med genussystemets två bärande logiker, isärhållandet och den manliga normens logik.

Kvinnors och mäns mottagande som minoriteter ser också olika ut. Till skillnad från kvinnor i minoritet upplevs ofta män i minoritet som en tillgång (Havung 2000:27; se även Åberg 2001). De får status i egenskap av minoriteter. Kvinnor får i större utsträckning anpassa sig och lära sig att ta en ”manlig jargong” (se ex. Fürst 1986:44; Christenson 1996:55). Enligt Åberg (2001:kap.5) beror mäns lättare tillvaro i kvinnodominerade yrken på att kvinnors förhållningssätt gentemot medarbetare grundas i de dominerande kvinnlighetsformer som gäller för kvinnor. I den dominerande kvinnlighetsformen ingår ansvarsrationalitet, identitetsgemenskap och omsorgspraktik.⁵² Inom yrken där dessa praktiker är förhärskande, exempelvis inom vården, ”ser man andra i högre grad, och då ser man också männen, och framförallt männen” (Åberg 2001:202). Den dominerande manlighetsformen, som byggs upp genom subjektsneutralitet, intressegemenskap

⁵² För utförligare beskrivning av begreppen se Åberg 2001:kap 5. Huvudpoängen är att kvinnor och män på ett generellt plan besitter olika könsformer. När respektive form praktiseras ”skapas och bekräftas kvinnor som kvinnor, och män som män” (2001:77). Den dominerande kvinnlighetsformen består i korthet av 1) Ansvarsrationalitet: att förstå och tillfredställa andra människor utifrån deras behov samt att se konsekvenser av handlande (2001:68). 2) Identitetsgemenskap: att se och bekräfta varandra som hela personer, att inte vara utbytbar. 3) Omsorgspraktik: ”kvinnan förväntas och tillåts anpassa sig till motparten” (2001:73).

och tillägnelsepraktik⁵³ och som är verksam på arbetsplatser dominerade av män, leder till att individer inte ser och bekräftar varandra som individer (Åberg 2001:202). Kvinnor som inträder i ett mansdominerat yrke upplever alltså tillvaron svårare dels på grund av att hon inte ”omhändertas” och ses som individ, dels då de dominerande formerna krockar. Enligt min mening kan könsformerna fungera för att förklara hur det typiska för könen påverkar ageranden men de brister i att förklara makt och underordning. De dominerande könsformerna förklarar heller inte värdering av arbetet, eller som här, status. Kopplingen mellan kön och status vid intern genusarbetsdelning skall nedan studeras och diskuteras för ett antal yrken med dominans av ett kön. Yrkena ifråga är verkställande direktör, civilingenjör, polis, sjuksköterska, barnsköterska, affärsbiträde samt städerska.

Verkställande direktör

Verkställande direktör är statusmässigt en av de högsta positioner som kan innehas på arbetsmarknaden. De tillhör också toppskiktet i makthierarkin och det är männens värld. Diskussioner kring glastaket och den vertikala segregeringen av kvinnor och män berör det faktum att ju högre upp i hierarkierna desto färre kvinnor. Ifråga om verkställande direktör blir förhållandet väldigt tydligt. Andelen kvinnliga chefer inom privata näringslivet uppskattas till 19 procent och inom offentlig sektor till 55 procent (Göransson 2004:15f). Märk väl att statistiken gäller chefer i bred definition och samlar alla personer i ledningsarbete. Kvinnor är som mest sällsynta på de högsta posterna inom näringslivet, och enligt Anita Göranssons (2004:15f) uppskattning utgör de endast tre procent av de verkställande direktörerna. Med undantag för könsfördelningen inom politiken är män kraftigt överrepresenterade på alla toppositioner i samhället (Göransson 2004:11). Kvinnorepresentationen i ledande positioner har dock vuxit under det senaste årtiondet.

⁵³ Den dominerande manlighetsformen består av 1) Subjektsneutralitet: mäns relationer till andra män utifrån ett spänningsförhållande mellan distans och närmande med betoning på självständighet. Respekt visas genom att inte utöva omsorg. 2) Intressegemenskap: att tillföra kollektivet något och att inte bekräfta varandra som hela personer. En betoning på kollektivets bästa. 3) Tillägnelsepraktik: ”att det inte ställs förväntningar på mannen om att behöva ta ett övergripande ansvar för omsorgs- och hushållsarbete” (Åberg 2001:73).

Kvinnors andelar av chefspositionerna skiftar även med bransch. Vid sidan av den vertikala segregeringen och den låga kvinno-representationen på toppositioner råder alltså även en horisontell segregering (Rengö 2003; se även Göransson 2004). Kvinnor finns framförallt representerade i ledarskapet inom hälso- och sjukvård, socialtjänst och inom veterinäryrket där de innehar 50 procent av styrelseposterna och 46 procent av ledningsfunktionerna (Rengö 2003:24). Inom utbildningsväsendet finns 36 procent kvinnor i styrelserna och 32 procent i ledningarna. Inom tillverknings- respektive byggnadsindustrin är nio respektive åtta procent av styrelsemedlemmarna kvinnor och elva respektive sex i ledningen. De chefspositioner som kvinnor innehar tillhör ofta även de så kallade stabsfunktionerna vilka inte utmärker sig ”som språngbräda till högre chefsjobb” (Göransson 2004:24). Kvinnor på ledande positioner är framförallt verksamma som exempelvis personal- eller informationschefer (Göransson 2004:21). De funktioner som framförallt tjänar som språngbräda för högre positioner, och som i större utsträckning innehas av män, är regions, divisions- och affärsområdeschef.

Civilingenjör

De första kvinnliga civilingenjörerna läste vid Chalmers och KTH redan under 1920-talet (Berner 2003b:175). De var dock få och motståndet stort. På 1970-talet utgjorde kvinnorna fler än tio procent av studenterna vid de tekniska högskolorna. Vid 1990-talets slut var 30 procent av de nyantagna kvinnor och de uppskattas idag utgöra omkring 18 procent av civilingenjörskåren. Berner (2003b:177) lyfter även fram en annan förändring av yrket – nämligen att arbetsförhållandena och bilden av ingenjören har förändrats. Idag innebär civilingenjörsvärdet i stort sett kontorsarbete med en akademisk prägel till skillnad från tidigare då de inte sällan återfanns inom tung och smutsig industri. Akademiseringen och de nya områdena inom fältet har, menar Berner (2003b:178), också öppnat upp yrket för kvinnor. Men, civilingenjörsvärdet är mycket heterogent och med många olika inriktningar. De stora inriktningarna utgörs av maskin-, elektro- samt datateknik. Det är så gott som uteslutande män som arbetar inom dessa inriktningar (90-95%). Arkitektur och kemi är mindre inriktningar som uppvisar högre könsjämn balans där kvinnor utgör omkring hälften av studenterna och runt en tredjedel bland de yrkesverksamma. De olika områdena utmärks vidare av att det mansdominerade teknikblocket består av hårdvaru- och systeminriktade ingenjörsområden medan de mer blandade är inriktade mot

miljö och samhälle. De förra är även de områden och inriktningar som mest förknippas med makt och prestige (Berner 2003b:179).

Berner (2003b:186) skriver även något om arbetsplatskulturen och typer av gemenskap. Hon menar att vissa arbetsplatser domineras av ett klimat som hon kallar ”fixande” och som åsyftar en praktisk förmåga och känsla för teknik som bara kan erhållas genom långvarigt utforskande och pillande med teknisk apparatur. Det är en kompetens som män förväntas ha och som kvinnor antas sakna. Mäns förmodade ”mekande” och kvinnors förmodade avsaknad av detsamma utesluter kvinnor från ”klubben”. Det gör också att kvinnornas kompetens lättare ifrågasätts och testas. Berner (2003b:187) poängterar att den typ av kompetens som mekandet ger inte är något villkor för arbetets utförande. Dess betydelse är snarare att fungera som ett kitt mellan män – ett identitetsskapande sammanhang– och fungerar därmed som en mekanism som utesluter kvinnor ifrån gemenskapen.

Polis

De första kvinnliga poliserna, de så kallade polissystrarna, hade utbildning inom sjukvård och omsorg och arbetade framförallt med att ta hand om kvinnor och barn (Åberg 2001:104). I början av 1970-talet upphörde den formella arbetsdelningen mellan manliga och kvinnliga poliser varpå de beordrades utföra samma sysslor. Kvinnor och män inom polisen har idag samma utbildning och samma formella villkor. Inom yrket finns 18 procent kvinnor. Susanne Andersson (2003), som har studerat ett par närpolisstationer i Stockholmsområdet, noterade vid den ena att:

Sammanfattningsvis framträder följande horisontella och tidsmässiga segregeringsmönster. På dagen finns en relativt jämn könsmässig sammansättning. Kvinnorna som arbetar på dagen utför däremot arbetsplatsens minst prestigefyllda arbetsuppgifter, det vill säga arbetsuppgifter som beskrivs som ”måsten”, till exempel receptionstjänstgöring. På kvällar och nätter dominerar unga män till antalet och att de arbetar mycket natt i organisationen är något som återkommande omtalas av alla och som sägs vara utmärkande för denna organisation. Det arbete som utförs på natten uppfattas som ”riktigt” polisarbete (Andersson 2003:85).

Andersson (2003:90f) poängterar att det inte är nattarbetet i sig som är statusfyllt utan att det är då poliserna ges möjlighet till det ”riktiga” polisarbetet. Att patrullera med polisbil, att jaga tjuvar och att omgärdas av ”action” definierade riktigt polisarbete.

Även i Åbergs forskning (2001:126ff) om ordningspoliser identifierades arbetsdelning mellan könen och på den polisstation hon studerade delades arbetsuppgifterna enligt en samordningsprincip. Uppfattningen att de kvinnliga poliserna inte hade samma förmågor som män ledde till en viss intern arbetsdelning. Det var framförallt föreställningen att kvinnor saknade fysisk styrka som utgjorde grund för att det var lämpligare att manliga poliser åkte på gripanden och omhändertaganden. Åberg poängterar dock att det inte rådde någon formell arbetsdelning. En av de poliser som Åberg (2001:133) intervjuade talade också om inställning till bilkörning i relation till kön. Om en kvinnlig polis krockade fick hon öppen kritik och gliringar till skillnad från om en manlig polis begick misstag med bilen. De kvinnliga poliserna uppfattades alltså inte ha samma kompetens och förmåga för de uppgifter som i Anderssons forskning förknippades med status: fysiska ingripanden och patrullering i bil. Däremot uppmärksammades kvinnorna för sin sociala kompetens. De förmodades vara mer skickliga i känslomässigt kritiska situationer och därmed bättre klara av att ge omsorg när så behövdes. En slutsats är att de kvinnliga poliserna avkrävdes egenskaper som överensstämmer med de dominerade kvinnlighetsformerna (Åberg 2001:197).

Föreställningen och förhållandet att kvinnliga poliser bör vara verksamma i de mer omhändertagande verksamheterna som inbegriper barn, unga och gamla samt problem och kriminalitet som sker i den privata sfären identifierades även av Cecilia Åse (2000:87). Denna arbetsdelning baserad på kön sorterar under en underordningsmekanism som benämns ”formande” (Åse 2000:kap.5). ”Mekanismen formande handlar om görandet av kvinnlighet, upprättandet av vad det är som gör att kvinnor inte kan bli ’riktiga’ poliser” (Åse 2000:110). Då kvinnliga poliser formas till just kvinnliga poliser snarare än till *poliser* avskrivs de också fysisk styrka och därmed föreställningen att de kan fungera väl vid fysiska ingripande. Kvinnors och mäns olika villkor och uppgifter inom polisen beskrivs genom begreppet avskiljande (Åse 2000:39). Segregationsbegreppet förklarar hur kvinnor och män skiljs åt och utför olika sysslor. Det handlar om hur två enheter hålls isär. Avskiljandet beskriver hur en enhet separeras, skiljs ut, ifrån helheten. Eller hur kvinnor skiljs från män. Åse (2000:50) har identifierat två moment som gör avskiljandet till ett instrument för underordning. Det ena momentet består i att skilja ut; ”det finns kvinnliga poliser och

poliserna” (Åse 2000:50). Att peka på det kvinnliga i en viss typ av polis är att lyfta fram kön snarare än att dölja det. Det andra momentet benämns ”det manliga tilltalet” och isolerar hur ett manligt ”vi” skapas och hur detta ”vi” är något som tas för givet och utgör norm (Åse 2000:22,50). Till skillnad från Andersson och Åberg, som studerade arbetet i verksamheten, undersökte Åse hur kropp och kvinnlighet konstruerades i dokument och tidningar som var kopplade till polisen och dess verksamhet.

Sjuksköterska

Sjuksköterskeyrket är ett starkt kvinnodominerat verksamhetsfält. Andelen kvinnor uppgår till 91 procent. Sjuksköterskeyrket består av en rad specialiseringar inom vilka kvinnor och män är representerade i olika hög grad. Bland operationssjuksköterskorna är 92 procent kvinnor och 8 procent män, som röntgensjuksköterskor arbetar 13 procent män (Johansson & Österberg 2002:34,37). Den största andelen män inom yrket, 25 procent, återfinns inom akutvården (Johansson & Österberg 2002:54). Akutsjuksköterskor arbetar exempelvis som ambulanssjuksköterskor och på akutmottagningar. Åberg (2001) jämförde i sin avhandling kvinnor inom polisen med män inom akutvården. De män som arbetade på akutmottagningen erhöll ett annat erkännande och mottagande än kvinnorna på polisen. De kvinnliga medarbetarna ifrågasatte inte männens kompetens och förmåga (Åberg 2001:158). Män som arbetar som sjuksköterskor har ofta lättare att avancera inom yrket vilket förklaras av den arbetsdelning som sker mellan könen inom yrket (Robertsson 2002:8). Robertsson menar vidare att männen inom yrket väljer inriktningar som bättre överensstämmer med rådande manlighetsideologi.

Barnskötare

Barnskötare arbetar på daghem och det är ett arbete som till 96 procent utförs av kvinnor. På 1960-talet skedde de första inbrytningarna av män till yrket. Likaväl som vissa yrken betraktats som ”fel” för kvinnor är barnskötare ett jobb där mäns närvaro inte har varit självklar (Havung 2000:31).⁵⁴ Fram till 1970-talets inkvot-

⁵⁴ Havungs forskning är baserad på yrkesgruppen förskollärare. De har, till skillnad från barnskötare en högskoleutbildning. Yrkesgrupperna arbetar sida vid sida på daghem varför jag utgår ifrån att arbetsuppgifter och arbetsdelning är densamma mellan könen för de båda yrkena.

eringar av män fanns en utbredd tveksamhet till att män var lämpade att ta hand om barn. Kvoteringen av män till barnomsorgen var ett led i att bryta genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden. Vid sidan av den rent kvantitativa fördelningen av kvinnor och män antog man dessutom att arbetsmiljön skulle förbättras om båda könen fanns representerade (Havung 2000:33). Med kvoteringen fanns ett ytterligare motiv: Män behövdes i barnomsorgen för barnens bästa för att framförallt pojkar behövde förebilder för identifikation och utveckling.

Margareta Havung (2000:129) menar att det inom barnomsorgen alltför råder en kvinnlig norm. Den manliga personalen i hennes studie uppfattade inte att deras närvaro påverkar verksamheten på något omfattande vis (Havung 2000:182). Det låga inflytandet tockades utifrån antagandet om att kvinnor kan åtnjuta makt när de verkar och uppehåller sig i kvinnokodade arbeten och således ”håller sin del av kontraktet” (Havung 2000:182). Vid sidan av denna kvinnomakt fann Havung (2000:kap. 8) att de sysslor och uppgifter som utförs inom barnomsorgen resulterar i kvinno- respektive manssysslor.

På arbetsplatsen infann sig alltså en intern genusarbetsdelning. En arbetsdelning som överensstämmer med den som finns i ”hemsfären”. De uppgifter som i första hand utövades av den kvinnliga delen av personalen var rutiner kring omvårdnad såsom mat, påklädning och blöjbyten (Havung 2000:101). Det var dock sysslor som männen deltog i (Havung 2000:129). De hjälpte även till med pyssel vilket uppfattades som kvinnligt av den manliga personalen. Däremot var männen inte alls delaktiga i utsmyckningen av lokaler och deltog bara delvis i inredningen. De manliga sysslorna utgjordes av idrott och andra fysiska aktiviteter utomhus, snickeri samt vaktmästersysslor. I detta deltog kvinnorna marginellt eller inte alls. Vid sidan av detta fanns även mer könsneutrala sysselsättningar i vilka båda könen deltog i lika hög utsträckning vilket exempelvis var läsning, skapande verksamhet och naturupplevelser. Havungs slutsats, att det råder en kvinnlig norm inom barnomsorgen, torde betyda att de kvinnomärkta göromålen har högre ställning, eller status, än de som är stämplade som manliga. Frågan är, om de kvinnomärkta aktiviteterna lyfts upp från barnomsorgsverksamheten till en mer övergripande samhälls nivå, bibehåller de då sin kvinnliga norm, sitt högre värde? Eller är det ett värde som bara kan finnas inom ett avgränsat fält?

Affärsbiträde

Detaljhandeln är, enligt Hedenborg och Åmossa (2000:19), en tämligen förbisedd arena inom samhällsvetenskapen. Ett skäl som de anger är att detaljhandeln är svårfångad enligt gällande kategoriseringar och perspektiv. Ett av perspektiven på handeln utgår ifrån begreppsparet produktion/konsumtion. Detaljhandel och distribution hamnar mitt emellan. ”Utan produktion ingen konsumtion” (Hedenborg & Åmossa 2000:19). Produktion och konsumtion kan också knytas till genusrelationerna, menar de. Produktionen är kopplad till tillverkningsindustrin och därmed de manliga värdena som hårt arbete och kontroll, medan konsumtionen berör lättsinnighet och njutning vilka är egenskaper som snarare kopplas till femininitet. Genom att hålla isär sfärerna kan maktrelationer och ideologiska gränsdragningar mellan könen upprätthållas. Vid sidan av detta är det intressant att affärsbiträden, eller handelsanställda, fram till 1970-talet företrädesvis var ett yrke för män då de utgjorde 81 procent av arbetsstyrkan (Hedenborg & Åmossa 2000:21). Idag är 31 procent av affärsbiträdena män. Redan tidigt delades yrket i en manlig och kvinnlig verksamhetsfär. Kvinnor och män arbetade framförallt i verksamheter med en kundkrets av det egna könet (Hedenborg & Åmossa 2000:22). Kvinnor sålde damkläder, sybehör och inredningsartiklar medan män sålde teknisk utrustning. Det råder ett liknande förhållande idag. De män som arbetar i detaljhandeln arbetar framförallt med försäljning av elektronik, hifi och bilar medan kvinnor säljer kläder, mat och heminredning.

Arbeten inom varuhandeln karaktäriseras av Lena Granqvist och Helena Persson (2004:326) som ”dåliga” för kvinnor ur karriärsynpunkt – så kallade dead-end-jobs. Kvinnor har få eller inga möjligheter att klättra inom branschen men det har däremot män. En förklaring, menar författarna, kan vara att män tillskansar sig ett branschspecifikt kapital som de kan nyttja för att göra vidare karriär (Granqvist & Persson 2004:327).

Städerska

Städerska är ett traditionellt kvinnoyrke och tillika starkt köns-segregerat. Ungefär 81 procent av de yrkesverksamma är kvinnor. Marie Aurell skriver följande i sin avhandling om städare:

Jag har valt att studera en av AB Städs regioner. Denna region ligger i Södra Sverige. Här finns 400 städare, varav de flesta arbetar med Vanlig Städning. Endast ett drygt tiotal arbetar med Specialstädning. Denna uppdelning mellan Vanlig Städning och Specialstädning är också en uppdelning mellan kvinnor och män, vilket motsvarar det nationella mönstret. Det finns en och annan man som arbetar med Vanlig Städning, men det är ytterst få. Specialstädning, å andra sidan, sysselsätter endast män (Aurell 2001:63).

Aurell (2001:69) beskriver vidare i avhandlingen hur gränserna mellan de olika städavdelningarna upprätthålls och att genus utgör en viktig mekanism för distinktionen. Både kvinnorna inom Vanlig städ och männen inom Specialstäd verkade uppfatta skillnaden som viktig att upprätthålla. Kvinnorna ansåg att män inte passade för de uppgifter de utförde och uttryckte saken som att det skulle se löjligt ut om en kille utförde deras uppgifter och att killar inte ser smuts lika bra som tjejer (Aurell 2001:76). De manliga specialstädarna ansåg att deras uppgifter var för tunga för att utföras av kvinnor (Aurell 2001:77). Ifråga om genusidentitet är det framförallt männens identitet som ifrågasätts om gränsöverskridande görs. Om en man inträder i Vanlig Städ ifrågasätts hans maskulinitet och om kvinnor klarar sig inom Specialstäd betraktas det som en grund för att ifrågasätta manligheten, eftersom argumentet om att arbetsuppgifterna är för tunga för en kvinna då faller (Aurell 200:79). Vid sidan av denna uppgiftsdelning utifrån kön fann Aurell också att städarna inom Vanlig Städ i större utsträckning arbetade deltid medan samtliga anställda i Specialstäd arbetade heltid. Lönerna för de senare var dessutom högre – även om deltidslönerna räknas om till heltid. Dessutom är det intressant att företaget använder män på reklambilder för att höja städyrkets låga status även om personalchefen menade att status kommer med lönen och de krav som ställs på utövaren (Aurell 2001:74f). I reklamaterialet används även maskiner och annan teknisk utrustning trots att större delen av arbetet utförs utan dessa hjälpmedel (Aurell 2001:102).

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

I kapitlet har den interna genusarbetsdelningen i ett urval av de 20 gemensamma yrkena studerats. Utifrån tidigare genomförda studier på yrkesgrupperna har fokus i kapitlet riktats dels mot arbetsdelningen inom yrkena, dels mot de tilldelade uppgifterna eller områdenas status.

Ett sammanfattande resultat av ovanstående genomgång är att det bara är i ett av yrkena som kvinnor och män utträttade samma sysslor inom samma verksamhetsområde, nämligen i brevbäraryrket. I övriga yrken separerades kvinnor och män i mer eller mindre omfattande utsträckning. Både bland poliser och barnskötare utförde kvinnor respektive män i större utsträckning en viss syssla och mindre av en annan. Andersson (2003) fann till exempel att de kvinnliga poliserna i större utsträckning utförde receptionstjänst, likaväl som Havung (2000) fann att de manliga barnskötarna oftare deltog i utomhus- och idrottsaktiviteter.

Det finns ett återkommande mönster i hur kvinnor och män sorteras inom ett och samma yrke vilket kan tolkas som effekter av rådande genuskontrakt. Den interna arbetsdelningen följer, liksom arbetsdelningen i samhället i stort, gällande föreställningar om genus, om vad som är kvinnligt respektive manligt. Åberg menade exempelvis att kvinnliga poliser "avkrävdes" sådana egenskaper som kvinnor förväntas besitta vilka gjorde att de ansågs mer lämpade att ta hand om känsliga ärenden med barn och gamla men mindre lämpade att ta sig an hårdbarkade brottslingar. Sannolikt är det samma princip som verkar inom barnomsorgen där den manliga delen av personalen i större utsträckning utförde "mansgöra" med vaktmästeri och idrott. De gällande genuskontrakten för hur män och kvinnor skall vara och göra kan även beskrivas i termer av förkroppsligade kulturella kapital. I habitus lagras dessa kartor som beskriver de korrekta beteendena och handlingarna för respektive kön. Lilja och Skeggs talar om feminina kapital och åsyftar framförallt de "typiskheter" som tillskrivs kvinnor (Lilja 1994; Skeggs 1999). Skeggs menar till exempel att arbetarklasskvinnor utan andra tillgängliga kapital att investera i "utlämnas" till sin femininitet. De har bara detta kapital att investera i och väljer därför att delta i omvårdnadsprogram där omsorg och vård betonas (jfr Lindgren 1999:52). Omsorgsbeteende är en norm för kvinnor och genom att odla beteenden inom ramen för ett feminint kapital blir kvinnor betraktade som "riktiga" kvinnor (Sörensdotter 2002:5). En tanke är således att kvinnor som arbetar med ett för könet o-typiskt arbete orienteras mot de mer genusspecifika uppgifterna inom yrket för att inte marginaliseras eller på annat sätt framstå som alltför avvikande (se även Aurell 2001:77). Det omvända förhållandet är inte lika uppenbart även om det troligtvis är närvarande (se ex. Robertsson 2002). Utöver det betraktas inte sällan mäns inträde i kvinnoyrken i ljuset av att de tillför något nytt, något komplementärt. Inte sällan förväntas manlig närvaro i ett yrke tillföra just status (Sörensdotter 2002:6). Maskuliniteten framställs inte heller som att den, i samma utsträckning som

feminiteten, går att förlora. Däremot inträder ofta resonemang om ”maskulinitet i förändring” när män inträder i mer otypiska roller (se ex. Havung 2000:40ff). Detta kan jämföras med Lilja (1994:45) som menar till exempel att kvinnor som inträder i otypiska yrken förlorar sitt kvinnokapital.

Vid en första anblick påminner resonemangen om förkroppsligade feminina och maskulina kapital om Åbergs dominerande manlighets- respektive kvinnlighetsformer men Åbergs begrepp saknar, enligt min mening, ett maktperspektiv mellan könen och mellan klasser. Kapital är inga fixerade resurser utan är föremål för strider (Broady 1990:181). Olika grupper, menar Broady, slåss för att de egna kapitalen inte skall förlora i värde. De värden som erkänns får ställning som betydande symboliska kapital. Om kapitalbegreppet skall användas i förhållande till genus och relationerna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är det, för att vara fruktbart på en övergripande nivå, mer rimligt att tala om könsspecifika symboliska kapital. Frågan är då om det existerar ett kvinnligt *symboliskt* kapital eller om det är ett manligt symboliskt kapital som bidrar till en reproduktion av över- respektive underordning och till att det är manliga utövare som i första hand utför sådana uppgifter med högst status inom ett och samma yrke? Det är något som ytterligare kan förstås med hjälp av genussystemets andra princip: den manliga normens logik.

Med isärhållande kommer alltså även hierarkin, jämförelsen och normen. Inom de olika yrkena verkar det finnas vissa homologa motsättningar, eller en känsla för vad som är bättre och sämre. Inom städbranschen hade specialstädningen ett bättre anseende och i läkarkåren var det kirurgi. Kritiskt granskande journalistik hade högre anseende än underhållning. Att sitta i polisens receptioner verkar vara långt ifrån ”riktigt” polisarbete. Den övergripande principen utifrån teorin om genussystemet är att det manliga är norm. Med vissa undantag har även ovanstående genomgång påvisat att män tenderar att ha de bättre uppgifterna/områdena. Det finns dock uttryck för det motsatta i de här diskuterade yrkena. I exemplet barnskötare fann Havung en kvinnlig norm såtillvida att männen inte tycktes påverka miljön i större utsträckning. Sett till de sysslor som respektive kön sysslade med inom barnomsorgen framkom att kvinnorna i huvudsak ombesörjde de omvårdande aspekterna medan männen engagerade sig i snickeri, idrott och vaktmästarsysslor. Om dessa uppgifter lyfts till en mer samhällelig nivå är det sysslor som förknippas med män och manlighet som överlag erhåller erkännande.

Kapitel 9

DET LÄMPLIGA YRKET

Vad ska du bli när du blir stor?

Ska du bli som far och mor?

Ebba Grön⁵⁵

Det vedertagna tillvägagångssättet i forskning om yrkesstatus är att låta individer poängsätta alternativt rangordna ett urval yrken avseende status (jfr Reiss 1961; Treiman 1977; Bose 1985). När Carlsson (1958:147ff) konstruerade den första svenska statusskalan använde han emellertid ett alternativt tillvägagångssätt. Respondenterna fick i stället ta ställning till vad föräldrar i allmänhet skulle tycka om yrket såsom ett yrke för en egen son (Carlsson 1958:149). Det finns dock en föreställning att sådana mätningar inte speglar yrkets status i samhället utan istället belyser dess önskvärdhet (Treiman 1977:30). I föreliggande kapitel skall det lämpliga yrket analyseras – inte direkt som en rangordning utan i relation till klassmässig och genusedeologisk reproduktion. Det är två övergripande frågor som kommer att belysas i kapitlet: I vilken utsträckning olika yrken föreslås för en ung kvinna eller en ung man samt huruvida de yrken som uppfattas som lämpliga skiljer sig utifrån klassbakgrunder.

Till grund för analysen ligger två frågor ifrån enkäten. Där ombads respondenterna att ange vilket yrke de ansåg vara det mest lämpliga för en ung kvinna och även vilket yrke de ansåg passande för en ung man.⁵⁶ I kapitlets första avsnitt presenteras de 20 yrken som betraktades som de mest lämpliga yrkena för respektive kön. De fem mest lämpliga yrkena för respektive kön studeras därefter. Därpå följer en analys av huruvida egenskaper hos respondenterna påverkar vilka yrken som anses lämpliga. De egenskaper som används i analysen är kön, subjektiv klass, utbildningsnivå och ålder. Avslutningsvis diskuteras resultaten i relation till teori och tidigare forskning.

⁵⁵ Vad ska du bli?, Ebba Grön, ”Ebba Grön 1978-1982”, 1987.

⁵⁶ Frågorna ställdes: ”Bland de 40 yrken som du har värderat vill vi nu att du väljer ut högst 3 som du anser vara bra yrken för en ung kvinna”. I påföljande fråga ombads de göra samma sak men då välja ett lämpligt yrke för en ung man. De ombads vidare att ange lämpligt yrke i första, andra och tredje hand. I föreliggande bearbetning ingår dock endast de yrken som utgjorde förstahandsval. En majoritet av respondenterna valde något av de 20 gemensamma yrkena som förstahandsval.

REPRODUKTION GENOM YRKESVAL

Yrken färgas av dess innehåll och utövare – yrken genusmärks: ”Könsmärkning är resultatet av en process som pågår oavbrutet och ger sig till känna genom att yrken blir kvinnliga och manliga” (Westberg 2001:85). Själva genusmärkningen i sig medför också att det blir svårare att bryta en genusdelad arbetsmarknad för en ökad integrering av kvinnor och män i sektorer, branscher och yrken. Liknande svårigheter finns inom utbildningsväsendet, vilket också utgör grund för senare allokering till arbetsmarknaden (se ex. SOU 2004:43). Det är samma genusideologier som är verksamma i val av utbildning som i val av yrke – samma föreställningar om vad som är lämpliga utbildningar och framtida arbeten för unga kvinnor och män.

Yrken hör även samman med social klass (Berglund & Schedin 2002:327). Det är framförallt genom yrken individer och grupper klassbestäms. Prestigestudier har använts för att beskriva social skiktning i samhället och har bestämt skillnader i social ställning (Reiss 1961:1). Carlsson (1958) använde till exempel yrkesrangordningen för att bestämma den sociala rörligheten mellan generationer av män. Social mobilitet beskriver hur individer rör sig på arbetsmarknaden. En uppåtgående social mobilitet förestår då en individ avancerar i arbetslivet – han eller hon företar en klassresa. Även det omvända förekommer, en nedåtgående social mobilitet. Det är även så att en klassmässig position överförs från en generation till en annan. Det är inte ovanligt att barn intar samma klassmässiga position som sina föräldrar (se ex. Willis 1977; Skeggs 1999; Rothman 2002:213). Reproduktionen av social klass, och av genus, kan förklaras genom begreppet habitus. Beroende på uppväxtförhållanden förankras olika möjlighetshorisonter. På samma sätt som individen präglas av ett biologiskt kön präglas hon av den samhällsklass hon växer upp i. ”Vår sociala plats påverkar våra rörelser och relationer till andra sociala positioner och därmed vår förmåga att omsätta de tillgångar vi redan har” (Skeggs 1999:22). Antagandet att alla människor har lika möjligheter kan således begränsas av olika sociala positioner i samhället.

Dessa antaganden om genusmärkta yrken och reproduktion av social klass kan ha inverkan på vilka yrken som anses lämpliga för en ung kvinna respektive en ung man. Genusmärkningen kan vara av betydelse då vissa yrken kan uppfattas speciellt lämpliga för en kvinna medan andra verkar mer passande för en man. Habitus påverkar våra val då dessa delvis styrs av de värden som tillägnats genom uppväxten. Människor har skilda smaker som ett resultat av inläring och prägling. Olika habitus sammanhänger med skilda preferenser (Bourdieu 1994:250) eller identifieringar och därmed också skilda möjlighets-

horisonter och vad som uppfattas som mer eller mindre lämpliga yrkesval.

Eftersom respondenterna i enkäten ombads att ange passande yrken för en ung kvinna och en ung man i två separata frågor, är det möjligt att studera ”det lämpliga yrket” i relation till rådande genusideologier och en segregerad arbetsmarknad. Rekommenderas olika yrken beroende på den tänkta utövarens kön? Med hjälp av habitus finner människor olika vägar möjliga att vandra, både för sig själva och för andra. I ljuset av att människor är habituerade (präglade) såväl av genus som av social klasstillhörighet är det intressant att studera vilka yrken som befins lämpliga för unga kvinnor och män i förhållande till respondenternas bakgrund och egenskaper. Det är också möjligt att studera rekommendation av lämpligt yrke i relation till yrkenas status. Är det företrädesvis yrken med hög status som anses lämpliga, eller finner respondenterna även att yrken med lägre status är lämpliga val?

LÄMPLIGA YRKEN

I tabell 18 presenteras hur stor andel av respondenterna som uppfattade något av de 20 gemensamma yrkena som lämpliga val för en ung person. Det tycks inte finnas något generellt mönster i val av lämpligt yrke – såsom att det i första hand är yrken med hög status som rekommenderas. Det var i princip lika få respondenter som uppfattade att högstatusyrkena professor och verkställande direktör, likaväl som lågstatusyrkena taxichaufför och städerska, var passande yrkesval för en ung person. Det finns ytterligare yrken som endast ett fåtal ansåg som lämpliga. Utöver de nyss nämnda yrkena återfinns även programledare på TV, skådespelare, lantbrukare, brevbärare och affärsbiträde bland de minst valda yrkena. För yrken med hög status kan en förklaring till varför de inte uppfattades som passande vara att det handlar om yrken med svåra och otydliga karriärvägar och i vissa fall förhållandevis hög arbetslöshet. Det finns tämligen få positioner som professor och bland skådespelarna är arbetslösheten hög (AMS 2002). Det är speciella yrken och bara ett fåtal utvalda har möjlighet att uppnå betydande positioner. För sådana yrken som i statusskalan rangordnades lågt är möjligen låg lön, slitsamma förhållanden och överlag dåliga karriärvägar förklaringar till att de inte uppfattades som lämpliga för en ung man eller en ung kvinna.

Tabell 18: De mest lämpliga yrkena för en ung man respektive en ung kvinna.
Förstahandsval. (rangordnat, procent)

Yrke för man	Procent	Yrken för kvinna	Procent
Civilingenjör	19	Advokat	20
Advokat	15	Barnskötare	15
Byggnadsarbetare	11	Läkare	13
Läkare	8	Sjuksköterska	13
Bilmontör	8	Civilingenjör	12
Datakonsult	7	Frisör	6
Polis	7	Gymnasielärare	5
Barnskötare	6	Datakonsult	4
Gymnasielärare	5	Affärsbiträde	4
Brevbärare	3	Programledare TV	2
Sjuksköterska	2	Polis	2
Lantbrukare	2	Professor	1
Affärsbiträde	2	Verkställande direktör	1
Professor	1	Skådespelare	1
Verkställande direktör	1	Lantbrukare	1
Programledare TV	1	Brevbärare	1
Skådespelare	0*	Byggnadsarbetare	0*
Frisör	0*	Bilmontör	0*
Taxichaufför	0*	Taxichaufför	0*
Städerska	0*	Städerska	0*
Procent	98	Procent	101
Totalt antal	1204	Totalt antal	1193

Kommentar: 0* innebär att det kan finnas ett fåtal som angett yrket.
Procentsatserna är avrundade till närmast liggande heltal.

Bland de yrken som en större andel uppfattade som lämpliga var det några yrken som uppgavs för både män och kvinnor men det förekom även vissa skillnader i vad som ansågs lämpligt för respektive kön. De yrken som i hög utsträckning uppfattades som passande för både kvinnor och män var till exempel advokat, läkare och civilingenjör. Det är också i så kallade utbildningsyrken som, redan nämnts, de flesta inbrytningarna av det underrepresenterade könet sker (SOU 2004:43 s.55). Det finns dock vissa procentuella skillnader i hur dessa tre yrken uppfattades som lämpliga för en ung kvinna respektive en ung man. Det var fler som ansåg att civilingenjör var lämpligt för en ung man än för en ung kvinna. Det var på motsvarande vis en högre andel som tyckte att advokat respektive läkare var lämpligt för en ung kvinna.

Några yrken uppfattades som passande endast för en ung man, till exempel bilmontör och byggnadsarbetare. Det var vidare sju procent som tyckte att polis var ett bra yrke för en man, men bara två procent ansåg att det var lämpligt för en kvinna. På motsvarande sätt

uppfattades i princip sjuksköterska som ett lämpligt yrke endast för en ung kvinna, liksom frisör och barnskötare. Bara två procent tyckte att sjuksköterska var ett lämpligt yrke för en ung man. Det var däremot sex procent som ansåg att barnskötare var ett passande yrkesval för en ung man. Utav de 20 gemensamma yrkena uppgav en majoritet av respondenterna fem yrken som lämpliga för en ung kvinna respektive en ung man. Dessa yrken studeras närmare i de påföljande avsnitten i kapitlet i relation till respondenternas egenskaper.

Fem lämpliga yrken för en kvinna

De fem mest lämpliga yrkena för en ung kvinna var i fallande ordning advokat, barnskötare, sjuksköterska, läkare samt civilingenjör. Det förekommer således såväl mansdominerade som kvinnodominerade yrken samt det numerärt jämställda yrket läkare. Kanske är det till och med förvånande att civilingenjör uppfattades som ett bra yrkesval, då det i hög grad associeras med teknik vilket i sin tur är starkt förknippat med män och mäns verksamhetsområden (se ex. Berner 2003). Även advokatyrket har en stark manlig dominans. Sjuksköterska och barnskötare är däremot traditionella kvinnojobb och förknippas med sådana egenskaper som kvinnor antas besitta, såsom omhändertagande och empati. I förhållande till yrkenas status i samhället var det tre högt rangordnade yrken som uppfattades som lämpliga för en ung kvinna, ett yrke med måttlig status samt barnskötare som rangordnats lågt ifråga om status.

I tabell 19 redovisas uppfattningarna om dessa fem yrken i förhållande till respondenternas egenskaper. Det framgår att männen hade något mer traditionella uppfattningar än kvinnorna. Även respondentens klassbakgrund tycks påverka uppfattningen om vad som är ett passande yrke. De skillnader i uppfattningar av lämpligt yrke som föreligger vad gäller respondenternas utbildningsnivå överensstämmer med de klassrelaterade skillnaderna. De tre olika åldersgrupperna tycks vara förhållandevis eniga. Den största skillnaden gäller uppfattning om sjuksköterska.

Tabell 19: De fem mest lämpliga yrkena för en ung kvinna i förhållande till kön, utbildning, subjektiv klass samt ålder (procent).

	Advokat	Barn-skötare	Sjuk-sköterska	Läkare	Civil-ingenjör	Procent	Antal
Alla	28	20	19	18	16	101	864
Kön							
Kvinnor	30	19	15	19	17	100	453
Män	25	22	22	16	15	100	411
Utbildning							
Grund/folk/Realskola	19	30	26	18	7	100	182
Yrkesskola	31	23	24	13	9	100	163
3-4 år gymnasium	22	22	20	23	14	101	233
Mindre än 3 år	39	11	12	18	21	101	114
Universitet/högskola							
3 år el. mer	34	11	8	16	32	101	158
Universitet/högskola							
Klass							
Arbetare	24	30	24	17	6	101	340
Tjänstemän	33	13	16	19	19	100	223
Akademiker/Hg. tjänstemän	29	8	9	19	35	100	147
Ålder							
16-24	29	22	18	19	13	101	259
25-46	29	20	14	18	19	100	263
47-74	25	19	22	18	16	100	342

Kommentarer: I ovanstående tabell är endast respondenternas förstahandsval bearbetade. I basen ingår de respondenter som har uppgett något av de fem lämpligaste yrkena. De som har angett annat yrke har bearbetats som bortfall. Jordbrukare och egna företagare har uteslutits på grund av lågt antal. Klass baseras på en subjektiv bedömning av den egna nuvarande familjen.

Genom att analysera de lämpliga yrkena med logistisk regression är det möjligt att nå större kunskap om vad som påverkar uppfattningen om lämpligt yrke.⁵⁷ Har respondentens kön eller subjektiva klasstillhörighet någon egentlig betydelse för val av lämpligt yrke? I tabell 20 redovisas resultaten av den logistiska regressionen för de fem mest lämpliga yrkena för en ung kvinna. De lämpliga yrkena studeras i relation till bakgrundvariablerna kön, ålder, utbildningsnivå och subjektiv klass för att undersöka var och en av dessa oberoende variabelers effekt på val av yrke. Resultaten uttrycks i oddskvoter: vad är oddset för att en individ med viss bakgrund uppfattar att ett visst yrke är ett lämpligt val i förhållande till en referensgrupp. Det gör det möjligt att nå kännedom huruvida oddset är högre för att till exempel arbetare anser att ett visst yrke är mer lämpligt för en ung kvinna eller en ung man. Analysen gör det möjligt att säga något om den enskilda effekten av var och en av de oberoende variablerna.

Det förekommer en statistiskt signifikant skillnad mellan vilka yrken kvinnor och män anser som lämpliga för en ung kvinna. Män anser i högre utsträckning att sjuksköterska är ett lämpligt yrke än vad kvinnor gör. Även ålder har en viss effekt på uppfattningen om sjuksköterska som det mest lämpliga yrket för en ung kvinna. Det är det enda yrke där ålder och kön har effekt. Det är högre odds att en person mellan 47-74 anser att yrket är lämpligt i jämförelse med referensgruppen, 16-24 år. För uppfattningen om sjuksköterska som ett lämpligt yrke har också utbildningsnivå effekt. Det är lägre odds att någon med tre år eller mer på universitet eller högskola tycker att det är ett passande yrkesval i jämförelse med någon som endast läst grundskola.

⁵⁷ Analysen har genomförts med logistisk regression då den beroende variabeln (lämpligt yrke) inte var kontinuerlig. I bearbetningen har den beroende variabeln konstruerats som en dikotom variabel (de som anser att yrke x är lämpligt respektive de som inte anser det). Analysen visar huruvida de oberoende variablerna (klass, kön, ålder och utbildning) har effekt på vilket yrke som anses vara mest lämpligt.

Tabell 20: Effekt av kön, ålder, utbildning och social klass på val av lämpligt yrke för en ung kvinna. Logistisk regression. (oddskvoter)

	Advokat	Barnskötare	Sjuksköterska	Läkare	Civilingenjör
Kön					
Man	0,76	0,95	1,49*	0,83	0,97
Kvinna	1	1	1	1	1
Ålder					
16-24	1	1	1	1	1
25-46	0,75	1,20	0,91	1,25	1,45
47-74	0,95	1,13	1,72*	1,35	1,32
Utbildning					
Grundskola	1	1	1	1	1
2-årigt gymnasium/ Yrkesskola	1,77*	0,77	1,10	0,67	1,44
Gymnasium 3 år el. mer	0,93	0,77	0,93	1,09	1,58
Universitet Mindre än 3 år	1,98*	0,50	0,72	0,75	1,83
Universitet mer än tre år	1,88	0,56	0,40*	0,51	2,14
Subjektiv klass					
Arbetare	1	1	1	1	1
Lägre tjänstemän	1,48	0,49**	0,84	1,41	3,11***
Högre tjänstemän/ akademiker	1,05	0,36**	0,65	1,91*	5,93***
Konstant	0,20***	0,29***	0,14***	0,13***	0,03***
Nagelkerke's R ²	0,04	0,06	0,06	0,02	0,15

Signifikansnivåer: * = $p < 0,05$ ** = $p < 0,005$ *** = $p < 0,001$

Den variabel som mer än de övriga påverkar vilket yrke som anses lämpligt för en ung kvinna är emellertid subjektiv klass. I tre av de fem yrkena ger subjektiv klass signifikanta värden. Det är högre odds att en individ ifrån lägre eller högre tjänstemannafamilj anser att civilingenjör är ett bra yrkesval i jämförelse med någon ifrån arbetarklass. Liknande tendenser gäller för läkare. Det tycks således vara så att medelklassen i bred bemärkelse förordar klassiska professioner, yrken med hög status och som många människor är bekanta med. Däremot är oddsen lägre

för att någon ur de två högre klassgrupperingarna skall anse att barnskötare är ett bra yrke för en ung kvinna. Barnskötare är således ett yrke som framförallt rekommenderas av någon ifrån arbetarklassen.

Fem lämpliga yrken för en man

Även för unga män föreslogs yrken med olika grad av status bland de fem mest lämpliga (se tabell 21). Det är dock, med undantag av läkare, starkt mansdominerade yrken. Respondenterna ansåg att civilingenjör och advokat var lämpliga yrken för en ung man. Utöver dessa tre, som också rekommenderades för en ung kvinna, förordades byggnadsarbetare och bilmontör.

Tabell 21: De fem mest lämpliga yrkena för en ung man i förhållande till kön, utbildning, subjektiv klass samt ålder (procent).

	Civil- ingenjör	Advokat	Byggnads- arbetare	Läkare	Bilmontör	Summa %	Antal
Alla	31	25	18	14	13	101	747
Kön							
Kvinnor	28	29	17	15	11	100	353
Män	34	22	18	12	14	100	394
Utbildning							
Grund/folk/ Realskola	26	23	22	14	16	101	148
Yrkesskola / 2 år gymnasium	24	26	25	9	16	100	130
3-4 år gymnasium	30	19	20	16	15	100	217
Mindre än 3 år	34	37	9	12	8	100	90
Universitet/högskola							
3 år el. mer	43	26	10	15	7	101	153
Klass							
Arbetare	19	24	27	13	17	100	294
Tjänstemän	39	25	14	15	7	100	191
Akademiker/ Hg. tjänstemän	46	27	4	16	6	99	135
Ålder							
16-24	27	25	17	16	15	100	246
25-46	30	24	22	10	14	100	213
47-74	35	26	16	14	10	101	288

Kommentar: I basen ingår endast de respondenter som har angivit något av de fem lämpligaste yrkena. De som angett annat yrke har bearbetats som bortfall.

Kvinnorna och männen tycks skilja sig något åt i uppfattning om vad som utgör ett lämpligt yrke för en ung man. Precis som ifråga om ett lämpligt yrke för en ung kvinna framträder dock större skillnader i uppfattningarna om vad som utgör ett passande yrke när åsikterna studeras i relation till respondenternas subjektiva klasstillhörighet. Åsikterna om passande yrke följer i stort sett samma mönster när de fördelas över utbildningsnivå. I förhållande till respondenternas ålder förekommer också vissa skillnader.

I tabell 22 (nedan) redovisas den logistiska regressionsanalysen av vilken effekt respondenternas egenskaper har på vilket yrke som ansågs som lämpligt yrke för en ung man. Även i analysen av passande yrken för en ung man är det subjektiv klass som har störst effekt på uppfattningen. I tre av fem yrken erhåller subjektiv klass signifikanta oddskvoter. Det är högre odds att lägre tjänstemän samt högre tjänstemän/akademiker i jämförelse med arbetare anser att civilingenjör är ett bra yrkesval. Vidare är det högre odds att arbetare i jämförelse med lägre och högre tjänstemän tycker att byggnadsarbetare och bilmontör är bra yrken för en ung man. Dessa skillnader följer traditionella klassmönster.

Tabell 22: Effekt av kön, ålder och utbildning på val av lämpligt yrke för en ung man. (Oddsquoter)

	Civilingenjör	Advokat	Byggnads- arbetare	Läkare	Bilmontör
Kön					
Man	1,64**	0,94	1,24	0,95	1,35
Kvinna	1	1	1	1	1
Ålder					
16-24	1	1	1	1	1
25-46	0,753	0,90	1,34	0,43*	0,91
47-74	1,31	1,24	0,99	0,85	0,86
Utbildning					
Grundskola	1	1	1	1	1
2-årigt gymnasium/ Yrkeskola	1,19	1,23	1,19	0,93	0,73
Gymnasium 3 år el. mer	1,32	0,96	1,23	1,23	0,83
Universitet	1,26	1,68	0,73	1,00	0,60
Mindre än 3 år					
Universitet	1,29	1,28	1,56	0,96	0,63
Mer än tre år					
Subjektiv klass					
Arbetare	1	1	1	1	1
Lägre tjänstemän	2,47***	0,97	0,47**	1,34	0,46**
Högre tjänstemän/ akademiker	3,27***	1,18	0,14***	1,72	0,47
Konstant	0,08***	0,15***	0,14***	0,11***	0,13***
Nagelkerke's R ²	0,10	0,01	0,07	0,03	0,04

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,005$ *** = $p < 0,001$

Utöver detta uppvisar kön statistiskt signifikanta värden bland dem som anser att civilingenjör är ett passande yrke för en ung man. Det är högre odds att en man än en kvinna anser att det är ett bra yrkesval.

Den logistiska analysen har visat att det framförallt är subjektiv klass som har effekt på vilka yrken som uppfattas som lämpliga för en ung man eller en ung kvinna. Analysen visade också att det fanns ett visst könsstereotypt mönster i val av yrken – kanske framförallt för unga män då det inte fanns något traditionellt kvinnojobb bland de fem mest valda. För en ung kvinna föreslogs dock ett par genusöverskridande yrken.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

I detta kapitel var syftet att studera social och genusedologisk reproduktion i förhållande till vilka yrken som uppfattades som lämpliga för en ung kvinna respektive man. En grundläggande tanke är således att när människor ombeds att välja ett passande yrke aktiveras och synliggörs doxiska föreställningar om var kvinnor och män hör hemma på arbetsmarknaden. Därutöver antas social klass påverka val av yrke. Förvisso är det så att klasstrukturen i Sverige har förändrats såtillvida att det finns färre arbetstillfällen inom så kallade arbetarklassyrken och fler inom tjänstesektor (Berglund & Schedin 2002:348). Men forskning har visat att social klasstillhörighet är tämligen stabil och kanske av ännu större vikt i sammanhanget är ”att klasspositionerna tenderar att /.../reproduceras mellan generationerna” (Berglund & Schedin 2002:341). Ett av resultaten i Ungdomsbarometern 2005 är också att barn till akademiker får mer information om högre studier samt att de ”är mer benägna att läsa vidare” (Bengtsson 2005:4). I detta avslutande avsnitt skall resultaten ifrån kapitlet diskuteras mer ingående i relation till genus och klass.

Bland de fem yrken som mest frekvent rekommenderades för en ung kvinna respektive en ung man var det några som rekommenderades för båda könen. Det är professionsyrken som kännetecknas av hög status och lång utbildning. Subjektiv klass hade viss effekt på läkare som ett passande yrke för en ung kvinna men däremot inte då de valdes som ett lämpligt yrke för en ung man. Civilingenjör är ett yrke med hög status och lång utbildning och som rekommenderades till både en ung kvinna och en ung man och kan således betraktas som genusöverskridande. Däremot tycks samhällsklass påverka huruvida man anser att civilingenjör är ett passande yrkesval för *båda* könen. Det var betydligt högre odds att medelklassen i bred bemärkelse ansåg att civilingenjör var lämpligt för både en ung kvinna och en ung man än att arbetarklassen gjorde det.

Både Hirdman (2001:189) och Berner (2003) framhåller att genusöverskridande framförallt återfinns inom de högre socioekonomiska klasserna – för såväl kvinnor som män. Det finns större möjligheter för dem som dominerar att bryta mot självklara och genustypiska val än för dem som är dominerade och utan andra kapitaltillgångar att förhandla med. Samhällsklassens påverkan på uppfattningen av vad som utgör ett lämpligt yrkesval framträder även i förhållande till de återstående yrkena. I dessa fanns också en tydlig genusaspekt. Sjuksköterska och barnskötare uppfattades som passande yrken för en ung kvinna medan bilmontör och byggnadsarbetare sågs som lämpliga för en ung man. I jämförelse med den breda medel-

klassen var det arbetarklassen som tyckte att barnskötare var passande för en ung kvinna och byggnadsarbetare och bilmontör för en ung man. Resultaten stärker antagandet att genusöverskridande val framförallt eftersträvas i medelklassen.

Detta kan tolkas utifrån klass och kapitalformer. Bourdieu (1991:27) menar att manlighetsidealen överlag är starkare inom arbetarklassen där exempelvis fysisk styrka värderas högt. Skeggs (1999) identifierar liknande sociala fenomen i den grupp vita arbetarklasskvinnor hon följt. Genom att bruka och förfina sin femininitet hoppas kvinnorna på framtida arbete och/eller framgång på äktenskapsmarknaden. Skeggs poäng är att dessa engelska arbetarklasskvinnor inte har andra kapital att investera än "könskapitalet" vilket därför förutsätter att de också följer en accepterad och rådande femininitet i sina yrkesval.

Deras ärvda (och saknade) kapitalformer innebär att de har begränsat tillträde till vissa vägar, såsom högre utbildning och den primära arbetsmarknaden. Deras uppfattning om sina möjligheter är ett av motiven till att de inriktar sig på omvårdnad (Skeggs 1997:92f).

Skeggs visar, i sin studie om engelska arbetarklasskvinnor, "hur klass och kön skär i varandra" (1999:19). Genus och klass påverkar varandra. De villkor som gäller för kvinnor ifrån en arbetarklassfamilj skiljer sig ifrån de villkor som råder för en kvinna ur en högre tjänstemannafamilj. Det är möjligt att föreställa sig att personer med starkare kapital, och tillgång till flera olika typer av kapital enklare bryter könsbarriärer i yrkesval (se Moi 1994). För kvinnor och män inom samhällsgrupper med flera olika typer av kapital att förhandla med blir det könsspecifika kapitalet mindre viktigt, något som underlättar gränsöverskridande val. Kanske är det till och med så att brott mot genusstereotyper uppmuntras inom kapitalstarka grupper vilket analysen av de fem mest lämpliga yrkena för en ung kvinna delvis visade. Att leka med rollerna och utmana genusideologierna framstår därför som enklare, och kanske mer korrekt, inom grupper med fler och starkare kapital, såsom ekonomiska resurser och kulturell bildning.

Det var 2003/04 mellan tre och tio procent av nybörjarstudenterna under 35 år på civilingenjörs-, jurist-, läkar- samt sjuksköterskeutbildningarna som kom ifrån arbetarklass (SCB 2004). I realiteten är det dock ingen större skillnad mellan andel kvinnor och män inom respektive klass. Statistik från högskoleverket visar att det

ungefärligen är lika stor andel kvinnor som män ifrån arbetarklassen som är nybörjarstudenter på nyss nämnda utbildningar. Som mest skiljer det två procentenheter vilket gäller för utbildningarna till civilingenjör och juris kandidatexamen. Det är två procentenheter färre kvinnor ifrån arbetarklassfamilj som påbörjar studier till civilingenjörsexamen och två procentenheter fler kvinnor som börjar läsa till jurist. De skillnader som förekommer mellan könen i högre och lägre tjänstemannafamilj är också tämligen små. Det är till exempel tre procentenheter fler män än kvinnor ifrån högre tjänstemannafamilj som är nybörjarstudenter på juristutbildningen och på sjuksköterskeprogrammet är det fyra procentenheter fler män ifrån lägre tjänstemannafamilj än kvinnor med samma sociala bakgrund. Vad som uppfattas som ett lämpligt yrke för en ung kvinna eller en ung man speglar normer i samhället medan denna statistik visar den faktiska fördelningen på de längre utbildningarna som är aktuella här. Överlag är människor ifrån tjänstemannaklass mer jämställdhetsorienterade än arbetarklass, i alla fall vad gäller synen på kvinnors och mäns förvärvs- respektive hemarbete (Svallfors 2004:149). Framförallt består skillnaden i att arbetare har en mer konservativ syn på kvinnors förvärvsarbete och är mindre positivt inställda till ökad jämställdhet mellan könen i relation till förvärvsarbete (Svallfors 2004:158f). Detta har tolkats som att ”arbetare i högre utsträckning än högre tjänstemän tenderar att se hemmet och barnen som centrala komponenter i kvinnors liv” (Svallfors 2004:160).

Kapitel 10

EGENSKAPER, STIL OCH SPRÅK

En psykolog är en galen man
som slår tanter

Emelie 6 år⁵⁸

En aspekt i föreställningar kring yrke och dess innehavare är att direkt associera ett yrke med ett visst kön. Vi *vet* att en bilmekaniker är man och att en sjuksköterska är kvinna. Det är så vi på en direkt och oflekterad nivå föreställer oss utövaren. Det är en han eller en hon. Våra bilder av utövarens genus beror på genusmärkningen av yrken och på de föreställningar som finns kring kvinnor och män. Citatet ovan belyser just hur vi tämligen omgående aktiverar uppfattningar om vem som utför något och vad han eller hon gör. Uttryckt med andra ord handlar det om attribuering eller att aktivera stereotypa föreställningar. I detta kapitel kommer olika uttryck av föreställningar om yrkesutövare att presenteras. Det material som har använts består huvudsakligen av AMS yrkesbeskrivningar men även delar av samtalen i fokusgrupperna. Analysen syftar till att nå kännedom om reproduktionen av status och genus i yrken.

Inledningsvis i kapitlet redogör jag för analysens ansats. Därpå redovisas den del av analysen som handlar om vilka egenskaper och kvalifikationer som efterfrågas i yrkena. I kapitlets fjärde avsnitt studeras hur språket används i beskrivningarna. Genom att analysera språket nås kännedom om vem texten vänder sig till: vem är den föreställda läsaren, i föreliggande fall, den framtida yrkesutövaren. Avslutningsvis sammanfattas kapitlet.

ANALYS AV YRKESBESKRIVNINGAR

Yrkesbeskrivningar är brukstexter. Till skillnad från konstnärligt producerade texter med estetiska syften har brukstexter mer praktiskt orienterade ändamål (Hellspong 2001:13). Brukstexter omtalar en verklighet (Hellspong & Ledin 1997:17). AMS yrkesbeskrivningar skall fungera som yrkesinformation och upplysning. Lennart Hellspong (2001) menar att det är viktigt att analysera brukstexter därför att de är vanligt förekommande och därför ger oss kännedom om hur språket

⁵⁸ I Levensgood & Lindell (2002:69)

verkar i samhället. Beskrivningarna är analyserade med en kritisk ansats vilket i sammanhanget innebär att texterna betraktas som å ena sidan en återspeglning av sociala förhållanden, å andra sidan en källa till reproduktion (Hellspong & Ledin 1997:13,257). Det handlar om att studera hur texterna samspelar med den kontext de är producerade i (Hellspong & Ledin 1997:257). Utgångspunkten är att texterna är del av ett större strukturellt sammanhang som påverkar deras utformning. Att vissa yrken framförallt innehåller av ettdera könet eller att yrken tillskrivs olika status är exempel på kontexter som kan påverka hur texterna utformas. I kritisk textanalys är ett grundantagande att det finns ett syfte med att texten är utformad på ett visst sätt, då det finns intentioner i all kommunikation (Hellspong & Ledin 1997:259; jfr Bourdieu & Eagleton 1992:111). Intentionerna med texterna kan vara ideologiska och politiska likaväl som förändringsinriktade eller bevarande. I AMS egna policydokument framhålls att det åligger verket att motverka olika slags diskriminering på arbetsmarknaden (AMS PM 2003). AMS yrkesbeskrivningar har använts för att studera gällande bilder av yrkena och de kan förmedla vilka föreställningar som finns av en potentiell utövare samt vad som krävs av densamma. Eftersom texterna används i informerande syfte är de en källa till kunskap och kan därmed även verka återskapande för hur yrken uppfattas.

EGENSKAPER I YRKEN

Bengt Gesser (1977) analyserade informationen i *Svensket yrkeslexikon* utifrån en uppdelning av mentalt och manuellt arbete. Han menar att distinktionen mellan yrken ”stöds och rättfärdigas av vad som preliminärt kan kallas en spontan ideologi – en ideologi som oreflekterat kommer till uttryck på ett relativt omedvetet sätt” (Gesser 1977:3). Denna ideologi materialiseras genom samhällliga institutioners arbete – däribland AMS. De mentala yrkena, vilka alltså kräver mer av en utövaras intellektuella förmågor, antas vara överlägsna de manuella, vilka snarare kräver fysisk styrka. Det är en skillnad som Gesser (1977:2) leder tillbaka till Frederick Taylors idéer om arbetsfördelning. De bärande tankarna bakom taylorismen var att skilja planering av arbete från utförande samt att hitta rätt person till rätt plats – så att varje människa gavs möjlighet att utföra det arbete som hon/han hade störst fallenhet för. Det manuella arbetet betraktades som underlägset det mentala.

I AMS yrkesbeskrivningar från år 2002-2003 framhålls vissa egenskaper och kvalifikationer som anses nödvändiga för att utöva yrket, men där beskrivs också olika förutsättningar i arbetet.

Kvalifikationskrav knyter an till egenskaper vilka i sin tur tämligen ofta förbinds med respektive kön (Westberg-Wohlgemuth 1996:22). Till exempel betraktas noggrannhet ofta som en kvinnlig egenskap likaväl som styrka anses manligt (Westberg-Wohlgemuth 1996:23). I Westberg-Wohlgemuths (1996:26) forskningsresultat framkom hur olika egenskaper förknippas med respektive kön. En betoning av egenskaper leder till en fokusering av individen och inte på arbetet (Mannberg 2003:175). Gesser gör en liknande tolkning och lyfter frågan huruvida det finns ett budskap i yrkesbeskrivningarna, nämligen att ” detta kräver vi av dig och har du ett visst yrke så har du också vissa egenskaper” (Gesser 1977:9).

Det är 22 yrkesbeskrivningar som har varit föremål för analys. Det är, med undantag av programledare på TV, de 20 yrkena samt apotekare, banktjänsteman och psykolog. De egenskaper, färdigheter och förutsättningar som lyftes fram i texterna kodades utifrån vilken typ av kvalifikation det handlade om. I ett andra steg sammanfattades koderna till kategorier. Fokus i analysen var inledningsvis att studera vad som efterfrågades för att sedan övergå till hur det efterfrågades. Ledande frågor i analysen var: Vad är det för kvalifikationer som framhålls i de olika yrkena och skiljer sig dessa åt på ett sätt som kan härledas till den genusdelade arbetsmarknaden eller skillnader i yrkenas status? I presentationen nedan är det framförallt det unika och anmärkningsvärda inom varje kategori som lyfts fram och diskuteras.

Sociala kompetenser

Sociala kompetenser är sådana egenskaper som är relevanta i möten med andra människor. Det handlar om förmågan att hantera såväl snabba och mer ytliga kontakter som inlevelse i andra människors livssituation. I beskrivningen av polisyrket är det vid flera tillfällen som yrkesutövarens sociala kompetenser framhålls. Det är ett yrke i vilket man skall tycka om att hjälpa och stödja människor och där det är viktigt att utövaren besitter förmågan att utveckla relationer. I den del som redogör för de krav som ställs i rekryteringen till polishögskolan framgår det också att:

Den som söker till polisyrket bedöms bland annat efter sin personlighet. Du bör vara vidsynt, tolerant, stresstålig, ärlig, harmonisk och serviceinriktad.

Även i beskrivningen av advokat betonas empatiska förmågor då en advokat ”bör ha förmågan att lyssna och kunna sätta sig in i andra människors situation”. I begreppet social kompetens ingår också vikten av att fungera i samarbete med andra människor, såväl kollegor på samma arbetsplats som med andra yrkesgrupper både inom och utom den egna arbetsplatsen. I presentationen av psykologyrket ligger fokus framförallt på samarbete med andra yrkesgrupper.

Psykologyrket ställer krav på att du kan samarbeta med andra. Du arbetar ofta i lag och måste kunna skapa goda kontakter. Självfallet måste du vara intresserad av människor och vara beredd att möta människor som har det svårt.

I ovanstående textutdrag betonas att en psykolog skall vara intresserad av människor. I beskrivningen av yrket är det emellertid relativt lite utrymme som ägnas åt att beskriva interaktioner och möten med klienter. Att en psykolog bör vara en person med förmåga att relatera till andra människor på ett djupare plan, besitta empatiska förmågor och förstå det mänskliga psyket är tämligen sparsamt uttryckt. Det förekommer yrkesbeskrivningar där dylika kompetenser framhålls med större eftertryck – såsom till exempel i ovan nämnda polis och advokat. Nära relationer och inlevelse i andras liv är annars egenskaper som har betecknats som ”kvinnliga”. Majoriteten av de tillfrågade i Westberg-Wohlgemuths (1996:76) studie uppfattade lyhördhet för andras behov och omhändertagande som kvinnliga egenskaper (jfr Åberg 2001).

Naturvetenskapliga kompetenser

Några av de förmågor som efterfrågas i yrkesbeskrivningarna berör tekniskt kunnande, matematisk förmåga och logiskt tänkande. Det är kvalifikationer som enligt rådande genusideologi förknippas med män och maskulinitet (Westberg-Wohlgemuth 1996:77). Egenskaperna är dessutom starkt förbundna med den typ av yrken (och utbildningar) i vilka män dominerar. Det är bara i de manligt dominerade yrkena advokat och datakonsult som logisk förmåga efterfrågas. Matematisk kompetens är inte heller särdeles efterfrågad. Ett yrke där det framhålls med eftertryck är emellertid i sjuksköterskeyrket. Beskrivningen inleds med att betona att sjuksköterska i första hand är ett omvårdande yrke vilket följs upp med att framhålla vikten av kunna räkna. Bristande matematiska förmågor hos en sjuksköterska kan få förödande konsekvenser.

Du är i första hand omvårdnadsexpert men du behöver också ha tekniskt och matematiskt kunnande. Felräkningar vid dosering av injektioner eller läkemedel kan få ödesdigra konsekvenser för patienten.

Då den matematiska kompetensen efterfrågas i sjuksköterskeyrket påläggs ett ansvar över liv och död. Sjuksköterskor behöver också vara bevandrade inom teknik. Det är något som framhålls även senare i beskrivningen – att det är yrkesgrupp som delvis arbetar med tekniskt avancerad utrustning.

Naturvetenskapliga ämnen antas ha högre status inom gymnasiet än samhällsvetenskapliga och humanistiska (Wernersson 1991). Kanske är det en förklaring till varför det är tekniska och ekonomiska ämnen som nämns mer ingående i beskrivningen av gymnasielärare. Dessa inriktningar är markerade med fet stil i texten. I yrkets framtidsbeskrivning slår man också fast att ”Särskilt stor efterfrågan kommer det att vara på lärare i språk, matematik, naturvetenskapliga ämnen och tekniska ämnen och språk”. Trots att man även tror att gymnasielärare inom humaniora blir en brist presenteras inriktningen inte lika ingående.

Administrativa kompetenser

De kvalifikationer som har samlats under kategorin administrativa kompetenser handlar om att kunna planera, organisera och ta ansvar. Det finns ett yrke där det ställs många krav på utövaren varav ett flertal berör administrativa förmågor. Redan i de första inledande raderna i beskrivningen av verkställande direktör specificeras vilka egenskaper som krävs. Det handlar om att kunna se och utveckla affärer, marknadsföra, organisera och leda. I ett senare avsnitt i texten beskrivs företagsledarens huvudsakliga uppgifter där det också ingår vissa indikationer på hur en lämplig företagsledare är beskaffad.

Du ska som företagsledare utveckla verksamheten, vara initiativtagare och genomföra förändringar. Att vara visionär och strateg är viktigt för en företagsledare. Visioner, mål och strategisk handlingsplan utvecklar du med stöd av styrelsen. Det är sedan din uppgift att se till att planerna omsätts i konkreta uppgifter för dig, dina underställda chefer och övriga medarbetare. Du måste som företagsledare hela tiden följa upp verksamheten för

att säkerställa att produktionsmål och riktlinjer efterföljs. För att kunna göra allt detta krävs en flexibel personlighetstyp som är lyhörd för övrig personal, har lätt för att samarbeta, men som samtidigt kan fatta snabba beslut när det behövs.

I utdragets sista mening betonas vad som krävs av en framtida företagsledare. Administrativa kompetenser förekommer även i människoyrken. I dessa är det dock framförallt ansvarsaspekter som betonas. Ansvar över människor betonas starkt för apotekare och sjuksköterska. I yrkesbeskrivningen av apotekare framgår att en av yrkesgruppens arbetsuppgifter är att bedöma om läkarens ordination är rimlig. Även sjuksköterska utmålas med en hög grad av ansvar visavi patienternas hälsa. Inledningsvis i beskrivningen framhålls att sjuksköterskan är den som har det huvudsakliga ansvaret i att medicinska ordinationer blir genomförda. Läkarens ansvar över patienternas hälsa nämns inte i beskrivningen av läkaryrket utan under den rubrik som redogör för utbildningsgången.

Observera att läkarlegitimationen inte bara innebär att man får praktisera läkaryrket utan också medför ett stort ansvar för de medicinska konsekvenserna av behandlingen av en patient.

Denna formulering leder tankarna till att den som funderar på att välja läkaryrket kanske inte fullständigt övervägt det ansvar yrkesutövandet medför utan endast har varit intresserad av att erhålla legitimation och därmed högre social status i samhället.

Språkliga kompetenser

I yrkesbeskrivningarna ställs kravet på förmåga att uttrycka sig i tal och skrift bara uttryckligen i två yrken: advokat och verkställande direktör. Advokatens ”främsta arbetsredskap är språket och det är viktigt att du är tydlig och kan uttrycka dig klart i tal och skrift”. Utöver dessa två mansdominerade yrken anses behovet av att kunna uttrycka sig i tal och formulera sig i skrift i några andra yrken. För en del yrken nämns att yrket innebär att förmedla information. I Westberg-Wohlgemuths (1996:77) studie ansåg 70 procent av respondenterna att ha ”lätt att tala för sig” var en maskulin egenskap.

Att vara språkligt begåvad, det vill säga att kunna bemästra fler språk än svenska, är en kompetens som efterfrågas i vissa yrkes-

beskrivningar. Att besitta en språklig kompetens framhålls som betydelsefullt för affärsbiträde då ”ökad internationell rörlighet och turism ställer krav på språkkunskaper”. Om läkare skrivs att dessa också kan arbeta utomlands – däremot inte att kunskaper i språk är önskvärda.

Påfrestningar

Vissa yrken beskrivs som fysiskt eller psykiskt påfrestande för utövaren. I yrkesbeskrivningarna ställs dock inga direkta krav på några speciella fysiska förmågor. Fysisk styrka är en egenskap som vanligtvis förknippas med män och med maskulinitet (Westberg-Wohlgemuth 1996:77). Män förväntas vara starkare än kvinnor, något som använts som argument för att inte låta kvinnor göra en viss typ av arbete (se ex. Gunnarsson 1994:45; Åberg 2001; Aurell 2001; Ericson 2003:33ff; Granér 2004). I enkätstudien framkom att samtliga kvinnodominerade yrken rangordnades relativt högt utifrån hur fysiskt ansträngande de uppfattades vara.

I de yrken som beskrivs som påfrestande skiljer sig formuleringarna åt. När läkaryrkets fysiska påfrestningar omtalas poängteras att trots att det är ett påfrestande arbete, såväl psykiskt som fysiskt, är det ”också mycket givande”. Även i beskrivningen av skådespelaryrket påtalas fysiska påfrestningar:

Både föreställningar och repetitioner är fysiskt och psykiskt ansträngande. Det krävs att du är både stresstålig och uthållig. Arbetet som skådespelare kräver arbetsdisciplin och det ingår i ditt jobb att ständigt utvecklas och sätta dig in i nya ämnen.

Trots att skådespelaryrket utmålas som påfrestande anas ändå en positiv ton. Ansträngningarna framställs inte som dränerande utan som något som leder till utveckling. Genom hårt arbete kommer framgångar. I yrken med lägre status beskrivs inga vinster med ett hårt och slitsamt arbete. I beskrivningen av lantbrukare konstateras att ”Arbetsmiljön är krävande och belastningsskador, olycksfall och problem med lungorna är vanligt”. Texterna skiljer sig även åt beroende på om yrket har en kvinno- eller mansdominans. I två yrken med ett stort antal kvinnor (barnskötare och städerska) påtalas behovet av ergonomiska kunskaper. Det är av stor vikt att veta hur man skall lyfta och bära på rätt sätt för att undvika belastningsskador. I det manligt dominerade yrket byggnadsarbetare framhölls däremot att det

finns tillgång till hjälpmedel vid tunga lyft. I beskrivningen av affärsbiträde finns följande formulering:

Kassaarbete kan medföra belastning på armar och nacke.
Därför är det vanligt med arbetsrotation, som innebär att man växlar mellan olika arbetsuppgifter.

Det är intressant att ordet arbetsrotation definieras i texten då det förutsätter att en tänkt läsare, ett blivande affärs- eller kassabiträde, annars kan ha svårt att uppfatta vad det innebär.

Psykisk påfrestning kan vara av lite olika art. För vissa yrken handlar det om en påfrestning som kommer ur konkurrens inom yrket. Det påtalas för exempelvis skådespelare och professor. Det är yrkesgrupper vars prestationer och meriter ständigt bedöms och för att komma vidare i karriären är det av vikt att prestera konkurrensmässigt väl. En annan form av psykisk press är stress. En polis ska till exempel vara ”stresstålig”. I ett yrke förekommer en formulering som förmodligen syftar till att påtala en eventuell psykisk press. I beskrivningen av psykologyrket förekommer följande formulering:

Det är viktigt att du kan hålla din egen person och livssituation utanför arbetet och inte tar med dig jobbet hem.

I psykologyrkets beskrivning framhålls inte i övrigt att yrket kan vara psykiskt krävande – bara uppmaningar om att klara av att separera livssfärerna – ”du måste vara bra på att skilja ditt yrkes- och privatliv”. Anmärkningen påminner om formuleringen ovan, gällande fysiskt påfrestande kvinnoyrken, där behov av att ha kunskaper i ergonomi framhölls.

SPRÅK I YRKESBESKRIVNINGAR

Pierre Bourdieu och Jean-Claude Passeron studerar i *La Reproduction* språkets betydelse i utbildningssammanhang (Berner m.fl. 1976). De menar att de som behärskar de dominerande klassernas språkbruk lättare tillägnar och tillgodogör sig väsentlig information. Donald Broady anser till och med att Bourdieu ”påvisat hur samhällets eliter utnyttjar utbildningssystemet för att befästa sin egen ställning” (Broady 1998:3). Det handlar om språket som en källa för reproduktion av positioner i samhället (Bourdieu & Passeron 1976:44). Språket är en av de främsta teknikerna för att skapa distans (Bourdieu & Passeron

1976:26). Trots att Bourdieus och Passerons idéer kanske främst berör utbildningssystemets differentierande funktion kan de appliceras på andra sammanhang såsom exempelvis på yrkesbeskrivningar. Yrkesbeskrivningar är meddelanden som inte framförs i ett tomrum utan inom vissa bestämda ramar vilka,

[...] framtvingar en socialt betingad avgränsning av vad som förtjänar att förmedlas; av vilken kod som skall användas; av vem som har rätt att förmedla eller rättare sagt tvinga andra att ta emot meddelandet; av vilka som är värdiga att ta emot det och slutligen; en avgränsning av det speciella sätt som påtvingandet och inpräglingen av meddelandet ska ske på, det sätt som gör den förmedlade kunskapen till den legitima kunskapen... (Bourdieu & Passeron 1976:25).

I analysen av beskrivningarna har bland annat användningen av pronomen och yrkenas titlar granskats. Det berör vad Hellspong (2001:67) kallar textens sociala ram och handlar om hur närhet och distans skapas genom att tillgripa skilda förhållningssätt beroende på tilltal och omtal. Tilltal handlar om yttrande *till* någon medan omtal beskriver anföranden som handlar *om* någon. Genom den sociala ramen regisseras relationen mellan läsare och text vilket bland annat skapas via användning av du och titel. Genom att tillämpa en ideologiskt inriktad analys kan grundläggande värderingar och uppfattningar i samhället urskiljas. Hur används till exempel bruket av pronomen: ”Använder texten ”han” för att syfta på båda könen...? /---/ Hur bidrar det till en könspolitisk praxis?” (Hellspong 2001:136). Att använda personliga pronomen i tredje person, han och/eller hon, markerar på ett direkt sätt vilket biologiskt kön den tilltänkta yrkesutövaren förmodas ha.

Han och hon

I AMS yrkesbeskrivningar används inte pronomen som han och hon. Det kan tyda på en förståelse av inverkan av det socialt skapade könet, genusmärkning och genussegregering på arbetsmarknaden och vara resultat av ett medvetet politiskt jämställdhetsarbete. Användningen av

orden han och hon kan tyckas tämligen harmlös.⁵⁹ Det handlar när allt kommer omkring bara om pronomen som underlättar ett samtal eller en beskrivning. Bruket av personliga pronomen betyder emellertid något för hur vi uppfattar saker och ting. Användningen av ”han” har exempelvis varit betecknande för både kvinnor och män i svensk författningstext, något som speglar hur det manliga görs till norm för det mänskliga (Landqvist 2001:160). *Han* används för att referera till alla. *Hon* refererar bara till kvinnor. I en studie av författningstexter fann Hans Landqvist (2001) en betydande skillnad mellan användningen av pronomina han och hon. Landqvists sökning på användande av orden hon, henne eller hennes under tidsperioden 1700-2000 visade totalt 497 poster. För beteckningarna han, honom eller hans fanns 3927 poster (Landqvist 2001:153). Att använda ”hon” är mer vanligt som en referens till ett så kallat kvinnligt område. Landqvist menar att det kan verka obetydligt att lyfta fram användningen av ”han” i texter, men att det är av betydelse då det påvisar androcentrism, eller sexism, i språkbruket. Det språk domstolsväsendet använder bidrar till att ”upprätthålla en könsordning där det som betraktas som maskulint är överordnat och normalt, medan det som ses som feminint är underordnat och avvikande” (Landqvist 2001:160). Landqvist belyser alltså vad som i hirdmanska termer benämns isärhållande och norm. I AMS 02 verkar strävan vara att hålla en könsneutral ton i beskrivningarna.⁶⁰

I någon mån brukades ordet han i fokusgrupperna. Samtliga fokusgrupper uppvisade dock viss neutralitet så till vida att deltagarna företrädesvis talade om yrkena genom att använda yrkesbenämningar eller bara ”dom” framför orden han eller hon, vilket framgår i följande citat.

- För om man träffar en kille eller tjej på krogen kanske man vill att dom ska vara just läkare eller professor eller civilingenjör eller just sjuksköterska

⁵⁹ I SOU 2004:43 s.98ff diskuteras benämningen på olika gymnasieprogram. Även inom gymnasiet förekommer könssegregering och typiska kill- och tjejlinjer varför benämningarna diskuterats. Namnet skall inte ”skrämma” presumtiva studenter.

⁶⁰ I de yrkesbeskrivningar som ingår i *Svenskt yrkeslexikon* från 1964-65 (AMS 64) används pronomen han och hon frekvent i texterna. De följer även genus så till vida att han brukas i mansdominerade yrken medan hon används i kvinnodominerade yrken.

I den mån orden han och hon användes var emellertid bruket av ”han” vanligare än att omtala en utövare som ”hon”. Ordet hon användes i referens till kvinnodominerade yrken medan ”han” brukades vid tal om både manligt dominerade yrken och numerärt jämställda. I citaten nedan illustreras hur professor beskrivs som en ”han” – dock utan nyttjandet av pronomen.

- Jag tänker professor... Det är en man med svart polo och bruna manchesterbyxor. /.../ Skägg...

I citatet målar deltagaren en bild av professors som en han – en man med skägg. Deltagarna i fokusgrupperna hade ytterligare ett sätt att omtala yrkesutövare vilket också innebar en könsbestämning. Respondenterna talade ibland om de olika yrkesutövarna i termer av ”byggkillen” eller ”Jag ser datakonsulten som killen som...” och på liknande sätt som associerades till män. Inget av dessa sätt kan dock betraktas som vanligt i grupperna. Det mest förekommande sättet att uttrycka kön på en tänkt yrkesutövare var genom att namnge eller hänvisa till kända representanter för yrket. Vid tal om olika yrkesutövare fick vissa verkliga personer representera hela gruppen. Så gott som uteslutande var det män som stod förebild för yrket. Oftast gällde namnreferensen programledare på TV. Att namnge med mansnamn behöver emellertid inte vara ett uttryck för aktning vilket framgår i följande samtal mellan fyra intervjupersoner:

A – Att leda ett helt podium och att få miljoner att titta. Jag tror ju inte att Claes Elfsberg bara går dit utan han jobbar ju på att kunna vara programledare

B – Man måste ha rätt kunskap och kunna ställa rätt frågor till allmänheten, panelen

C – Jag tror ju inte att Claes Elfsberg har någon särskild kunskap

D – ... finns det ju dom som inte behöver någon kunskap alls

B – Han behöver ju säkert följa tidningar och läsa mycket böcker för att bli [programledare]

D – Men sen finns det ju programledare som inte behöver kunna någonting också

Förutom programledaren Claes Elfsberg nämndes även andra kända svenskar som exempelvis TV-profilerna John Pohlman, Sverker Olofsson, Janne Josefsson, företagsledaren Joakim Berner och advokat

Leif Silbersky. Bara i ett fall refererades till en kvinna. Det var i ett samtal då högklassiga skådespelare kom på tal och Margaretha Krook nämndes. En deltagare i fokusgrupperna fällde också följande kommentar om läkare: ”Varför har han så hög status?”. Bilden av läkaren som man kan synliggöras på andra sätt. Till exempel genom följande historia:

En man och hans son som var ute och åkte bil råkade ut för en allvarlig trafikolycka. Pappan omkom omedelbart och sonen fördes till sjukhus där man konstaterade att han måste opereras. Då kom kirurgen som skulle operera pojken och utbrast i åsynen av sin patient: Det här är ju min son!

Hur hänger det här ihop? ⁶¹

Denna historia är klassisk. *Värsta språket* (SVT) lyfte fram den i ett specialprogram om språk och kön våren 2003. En tänkbar förklaring som uppgavs var att pappan var homosexuell och den opererande kirurgen barnets medpappa. Kirurger som också är kvinnor finns, men de verkar i ett område som är manstätt och klart segregerat (Einarsdottir 1997:117,124). Nio av tio kirurger är män inom denna, av läkarna själva definierade, högstatusspecialitet.

Som nämndes ovan använde deltagarna i fokusgrupperna knappt alls ordet ”hon”, då de talade om yrkena. I första hand brukades hon som referens till sjuksköterska men även, som i nedanstående citat, när de talade om fotomodeller.

- Det är nog en kombination av dom här som man tänker som fotomodell kanske du kan tjäna jättemycket pengar. Du kanske på ett sätt har status men på ett sätt inte alls. Eller om man tänker att hon måste vara korkad – eller han liksom. Det är kombination av dom här delarna

I citatet brukas först ”hon” för ”en korkad fotomodell” – med den direkta korrigeringen av ”eller han liksom”. Liknande korrigeringar förekom i samtal om sjuksköterska som initialt definierades som hon. Att intervjupersonerna går in och rättar sig själva tyder på en viss medvetenhet om de stereotypa föreställningar de bär på i relation till vem som utför ett visst yrke.

⁶¹ Värsta språket. 2003-04-08. www.svt.se/ under Värsta språket. Mansord.

Du eller titel

Till skillnad från bruket av orden han eller hon, som är distanserade men genusmarkerande pronomen, är duandet mer neutralt men också mer närgånget och personligt. Att använda titel är att anlägga en formell ton och skapa viss distans (Fremer 1998). Ett duande vittnar om en familjär relation med personliga förtecken. Det var i slutet av 1960-talet som den så kallade du-reformen kom (NE 2004). Bror Rexed, då chef för Medicinalstyrelsen, slog 1967 ett slag för jämlikheten genom att lägga bort titlarna vid verket (NE 2004). Att du blev ett uttryck för att värna demokrati och jämlikhet. När 'ni' försvann var man plötsligt intim med alla", skriver ledarskribenten i Östgöta Correspondenten 2003 och menar att en slags avspändhet ingjutits i det offentliga rummet med mer slang och nonchalans i språket (Corren 2003). Användande av titel eller du avslöjar "sociala attityder, låt oss säga hur den [texten] förhåller sig till kvinnor och män" (Hellspong 2001:49).

I AMS yrkesbeskrivningar används "du" eller yrkestitel. Kanske syftar det till att undvika direkta genusmarkeringar av yrkena och istället hålla ett mer neutralt språkbruk. Sättet att rikta sig till läsaren med ett personligt du eller ett mer distanserat titelbruk i texterna varierar dock. Det är i högre grad i beskrivningarna av yrkena med hög status som titeln används. Yrkestitel används däremot både i de mans- och kvinnodominerade yrkena. I det av män dominerade yrket ingenjör används du endast vid ett enstaka tillfälle. I framställningen av yrket förekommer däremot titeln "ingenjör" frekvent. Valet att använda sig av omtal ger en tämligen distanserad hållning i beskrivningen av yrket. Texten är överlag uppbyggd för att på ett överskådligt sätt ge saklig information om olika inriktningar inom yrket. I textutdraget nedan framkommer den neutrala hållningen.

Ingenjörer finns inom olika näringsgrenar, utbildningsnivåer och specialiseringar./---/Ingenjören är specialiserad både med avseende på bransch och inriktning./---/Byggnadsingenjörer kan vara arbetsledare på byggarbetsplatser...

Informationen om byggnadsingenjören följs med liknande beskrivningar av omkring 12 andra specialiseringar. Det enda kvinnodominerade yrket med låg användning av ordet du är apotekare och istället används företrädesvis yrkesbenämningen. I textutdraget nedan förekommer ytterligare distanserade språkgrepp. Istället för du

eller titel används här även ”de”. De syftar på någon annan, inte på ”dig”.

Apotekare är specialister på läkemedel. De kan det mesta om hur läkemedel framställs, hur de verkar och hur de skall användas.

Två yrken i vilket ordet du är vanligt förekommande i beskrivningen är av brevbärare och affärsbiträde. I texten om affärsbiträdet används ordet du ofta och bara vid ett fåtal tillfällen används yrkesbenämningen. I beskrivningen av brevbäraryrket används du dubbelt så många gånger som yrkesbenämningen.

Brevbäraren delar ut post ensam. Du är ute i alla väder.
/---/Du tar hand om post som ska eftersändas. Inom några postföretag kan du arbeta på beting, vilket innebär att du går hem när du har delat ut posten inom ditt område.

När beskrivningarna av ingenjör och apotekare jämförs med den av brevbärare framträder skillnaderna tydligt. Bruket av tilltalet ”du” leder till att texterna blir mer informellt hållna och intima till sin karaktär. Duandet för även tankarna till personliga egenskaper snarare än yrkesrelaterade uppgifter (jfr Gesser 1977). *Du* skall gilla att vara ute eller *du* skall vara serviceminded. Det är kompetenser som kommer med dig och din person snarare än med eventuell utbildning och erfarenhet förvärvad i yrkesutövningen och på jobbet. Du förekommer något mer frekvent i beskrivningar av yrken med hög andel kvinnor än de mansdominerade samt i låg- och mellanstatusyrken.

Åse (2001:44) berör, i sin polisstudie, problematiken kring titel och yrkesbenämning och menar att en strategi för avskiljande går via språkbruk och titelbenämning. Användningen av ordet *polisman* leder till användandet av pronomenet han. Så sent som 1988 fanns följande text att läsa i tidningen *Svenske Polis*:

Framtidens polis: Han måste vara allround. Arbeta över alla sorters polisverksamhet och lägga ner betydligt mer tid på brottsförebyggande verksamhet. Han ska i princip göra allt från första ingripandet på plats till färdig utredning. /.../ Polisycket kommer att få status igen (ur Åse 2000:40).

Åses poäng är att polis, polisman och ”han” lätt glider in i varandra och blir utbytbara, som synonymer. Det finns fler yrken som i sin benämning bär en maskulin referens. Vetenskapsman och brandman är ett par exempel. Ann-Cathrine Edlund (2004:270) menar att det är mer accepterat att använda yrkesbeteckningar som refererar till män för kvinnor än det omvända. Redan när de första manliga sjuksköterskorna utexaminerades påbörjades diskussionen om hur de skulle betecknas, då sjuksköterska refererar till en utövare som är kvinna (Edlund 2004:268). Ett av förslagen på en mer maskulin beteckning har sjukskötare varit. Titeln har dock bestridits, då det är en beteckning som används för skötare av mentalpatienter med lägre utbildning än sjuksköterska. Motståndet tyder på en strategi för att bevara yrkets status. AMS utövade påtryckning mot Sjuksköterskeförbundet att finna en mer könsneutral titel. Förbundet menade dock att en kvinnlig beteckning likaväl som en manlig kunde uppfattas som könsneutral. Att de manliga benämningarna har tolkats som neutrala framkommer genom den reform varigenom de genuspecificerade omskrivningarna slopades. Tidigare förekom en skillnad mellan manliga och kvinnliga utövare. Det gjordes till exempel en skillnad mellan lärare och lärarinna samt konstnär och konstnärinna (Edlund 2004:265f). I reformen var det den feminina omskrivningen av yrkestiteln som slopades varpå den maskulina varianten uppfattades som genusneutral.

Val av yrkesbenämningar och titlar lyftes även fram i fokusgruppernas diskussioner. Då berörde det inte yrkesbeteckningar i relation till kön på den typiska utövaren utan i förhållande till status. Benämningen lantbrukare kommenterades och en deltagare menade att det var den politiskt korrekta formen medan bonde var mer folkligt. Vid ett par tillfällen kommenterades även titeln städerska vilket var den benämning som användes på rangordningskortet.

- Det heter lokalvårdare nu, det höjer statusen lite grann.

STIL I INGRESSER

Att studera den interpersonella strukturen i en text består i att undersöka sociala aktiviteter och attityder i texten (Hellspong 2001:66). Språkhandlingar är uttryck i texten som belyser på vilket sätt texten vänder sig till sin läsare – vad den *gör* (Hellspong 2001:45). Att dua eller att bruka titel, såsom diskuterats ovan, är en språkhandling som syftar till att skapa närhet eller distans. Andra typer av språkhandlingar är varningar och uppmaningar. Det är genom språkhandlingar som texten ”bjuder ... in läsaren till aktivt samspel” (Hellspong 2001:45). I

föreliggande avsnitt studeras vilka ytterligare sociala strategier för att skapa närhet eller distans som texterna har. Analysinriktningen anknyter också till vad Hellspong (2001:86) benämner läsbarhet. Syftet med läsbarhetsanalys är att undersöka textens tillgänglighet för olika typer av läsare. Vilka kunskaper krävs för att tillägna sig texten? Vem vänder man sig till? Läsbarhet och språkhandlingar bildar stil och ton i texterna vilket studeras nedan. Till grund för analysen ligger de ingresser som inleder yrkesbeskrivningarna. Ingressen utgörs av de första inledande raderna i yrkesbeskrivningarna. Syftet med en ingress är att på ett direkt och lättöverskådligt sätt informera läsaren om textens viktigaste fakta. Läsaren skall snabbt få en uppfattning om innehållet och då kunna välja att läsa vidare eller, om informationen inte tilltalar, sluta läsa.

I yrkesbeskrivningarna används i vissa fall ett lite klatschigt och lättsamt grepp. I huvudsak förekommer det i beskrivningarna av yrken med låg status men alltså även i yrken med högre status samt både i mans- som kvinnodominerade. Övriga yrkesbeskrivningar håller en mer informativ och saklig ton. I ingressen till taxichaufför förekommer följande formulering:

Tycker du om att träffa många människor och att ge service? Kör du gärna bil? Har du god lokalkännedom?
Då kanske arbete som taxiförare skulle passa dig.

Två yrken som skiljer sig åt på flera sätt är barnskötare och advokat. Barnskötare är ett kvinnodominerat yrke med låg status och låga kvalifikationskrav. Advokat däremot är manligt dominerat, har hög status och en 4-årig utbildning med efterföljande krav på praktik och erfarenhet för medlemskap till Advokatsamfundet. Ingresserna till dessa båda yrken vittnar inte bara om dessa skillnader, utan även om den eftersökta personens dispositioner. Ingressen till advokat och barnskötare lyder som följer:

Advokatens främsta uppgift är att bevaka klientens intressen. Som advokat måste du vara oberoende i alla avseenden och får inte vara anställd av stat eller kommun. Även om en advokat ska kunna arbeta inom många olika områden har det blivit vanligt att under senare år specialisera sig inom något eller några områden.

Vill du vara tillsammans med barn på dagarna? Då kanske barnskötare är ett bra arbete för dig. Din uppgift är att ge barnen en trygg och stimulerande vistelse under den tid då deras föräldrar arbetar.

I beskrivningen av advokat används omtal vilket ger ett distanserat förhållningssätt. Språkbruket i texten är i jämförelse avancerat såsom till exempel ordalydelsen ”bevaka klientens intressen”. Allvaret i yrket understyrks genom betoningen på ”oberoende”. Trots att även beskrivningen av advokat innehåller ett ”du” är texten seriös. Beskrivningen av barnskötare följer dock ett annat mönster. Texten är vänligare i framtoningen vilket förstärks av den inledande frågan med det duande tilltalet. Texten vänder sig i större utsträckning mot läsaren. Hellspong (2001:73;81) uppmanar till att skriva om texterna på olika sätt för att tydliggöra textens struktur. Att travestera kan ibland vara nyttigt. Sociala förhållanden kan synliggöras genom mindre förändringar eller genom att framställas i en annan form. I *Egalias döttrar* ställer Gerd Brantenberg (1979) genusrelationerna på huvudet. Hon byter rollerna mellan kvinnor och män och beskriver en värld där kvinnor styr och ställer medan männen är hemma och vårdar sina kroppar och sitt utseende, oroar sig för vikt och kroppsbehandling. Man, i form av omtal, är ersatt med ”dam”. Vad händer om man byter språkbruk och stil mellan advokat och barnskötare? De alternativa ingresserna kunde se ut så här:

Vill du hjälpa folk som bråkar att komma överens, eller hjälpa de som har svårt för att följa lagen? Då kanske advokat är ett bra arbete för dig. Din uppgift är att ge dina klienter en trygg och säker tid samtidigt som du sköter om deras intressen.

Barnskötarens främsta uppgift är att ombesörja barnens intressen. En barnskötare måste vara opartisk i alla avseenden och inte behandla något barn orättvist. Barnskötare arbetar utifrån Läroplanen för förskolan som infördes 1998.

Det framgår genom de omskrivna texterna vilken betydelse ordval och språkstil har. Barnskötaryrket framstår i den alternativa beskrivningen som ett seriöst, viktigt och professionellt yrke. Det bör tilläggas att även yrken med högre status än barnskötare har ingresser av mindre seriös karaktär. Ingressen till polisyrket påminner om den ovan förvanskade inledningen till advokat.

Vill du bekämpa brottslighet? Tycker du om att stödja och hjälpa människor? Är du flexibel och kan tänka dig att arbeta med många olika arbetsuppgifter? Då är du kanske intresserad av att bli polis.

Affärsbiträde och apotekare beskrivs också olika. Det är två kvinnodominerade yrken som båda är inriktade på olika typer av försäljning. Precis som advokat och barnskötare är det yrken med mycket olika utbildningskrav.

Apotekare är specialister på läkemedel. De kan det mesta om hur läkemedel framställs, hur de verkar och hur de skall användas. Apotekare arbetar inom apoteksverksamheten eller läkemedelsindustrin...

Gillar du att träffa mycket folk? Är du bra på service? I så fall har du några av de egenskaper som krävs för att bli en bra säljare i butik eller på varuhus.

Från den kompetenta experten framställd i ett distanserat och allvarsamtt ljus till den sociala och lättsamma personen med rätt egenskaper för att stå bakom en disk och betjäna kunder. Inledningen till beskrivningen av ingenjörer för tankarna till hur eliterna nyttjar språket för att befästa sin ställning (Broady 1998:3). Här framträder även en tydlig skillnad i val av ord. Språket är i jämförelse med ingresser till andra yrken mer avancerat.

Mycket av Sveriges relativa välstånd beror på de svenska företagens förmåga att utveckla ny teknik och sedan finna tillämpningsområden för dessa innovationer. I såväl teknikutveckling som i tekniktillämpningen spelar ingenjörerna en ledande roll.

I ingressen till ingenjör framhålls att yrkesgruppens bidrag är av stor betydelse för Sveriges välbefinnande och att ingenjörer också är i fronten på betydande utvecklingsarenor. Läsbarheten i de olika yrkesbeskrivningarna skiljer sig alltså åt. Vissa ingresser är distanserade och mer komplicerade i sitt språkbruk. Det kan leda till att alla läsare inte kan tillgodogöra sig informationen i texterna. Yrkesbeskrivningarna håller framförallt en lättare och mer personlig ton i yrken med lägre status.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Yrkesbeskrivningar är brukstexter med syfte att informera intressenter om yrken. I kritisk analys är en utgångspunkt att all kommunikation framförs med vissa intentioner. Dessa kan, enligt min mening, vara mer eller mindre medvetet strategiska. Staten besitter möjligheten att utöva ett symboliskt våld och därmed utöva makt att reproducera tanke kategorier (Bourdieu 1995). Det finns således anledning att studera i vilken utsträckning AMS yrkesbeskrivningar är neutrala. Det var också ett ämne som lyftes fram i den senaste statliga utredningen om den könssegregerade arbetsmarknaden (SOU 2004:43). Yrkesbeskrivningarnas framställningar påverkas av den kontext de är författade i. De kontexter som har fokuserats här är den genusdelade arbetsmarknaden samt föreställningarna om yrkens status. Det är två förutsättningar som kan ha effekt på hur yrkesbeskrivningar formuleras tillika hur människor talar om yrken.

I kapitlets första del studerades hur och vilka egenskaper och kvalifikationer som framhölls i yrkesbeskrivningarna samt huruvida dessa skiljde sig beroende på yrkets könsmässiga sammansättningar och klassmässiga status. Det är relevant att studera vilka krav som framhålls då föreställningar om kvinnors och mäns olika egenskaper och förmågor är förankrade i samhället och därför att yrken tillskrivs olika värden därefter (England m.fl. 1994; Kullberg 1996). I kapitlets andra del fokuserades istället vilket språkbruk som används när yrkena omtalas, dels av fokusgrupperna, dels i yrkesbeskrivningarna. Även olika språkbruk kan vittna om yrkens status och genus.

Deltagarna i fokusgrupperna var tämligen neutrala i hur de omtalade yrkena och hur de föreställde sig utövaren. Det förekom dock en viss manlig norm i samtalen då det fanns en viss tendens att tänka sig utövaren som en han, som en man.

De egenskaper och kvalifikationer som omnämndes i AMS yrkesbeskrivningar sammanfattades i fem övergripande kategorier. Social kompetens inbegriper egenskaper som inte sällan associeras med kvinnlighet. Det var en förmåga som betonades starkt i vissa manliga

yrken som vanligtvis inte i första hand associeras med dylika förmågor. Polis var ett exempel. Däremot var sådana egenskapskrav inte framträdande i ett yrke som psykolog som kanske mer än något annat förknippas med hög grad av interaktion med människor och behov av att kunna relatera till dem på en djupare nivå. I denna mening tillgriper AMS inte genusstereotypa bilder. Den naturvetenskapliga kompetensen associeras traditionellt med maskulinitet. Dylika egenskaper var tämligen sparsamt efterfrågade i dokumenten. Matematisk och teknisk förmåga efterfrågades med eftertryck i beskrivningen av sjuksköterska. Administrativ kompetens inbegriper bland annat ansvar. Ansvar efterfrågades på ett materiellt plan framförallt för yrken som verkställande direktör och ingenjör. Ansvar över människors liv och välmående betonades däremot som starkast för sjuksköterska. Fysisk påfrestning betonades i de flesta lågstatusyrken och för flertalet av de kvinnodominerade.

Det finns en oväntad logik i hur kvalifikationer efterfrågas i AMS. I viss mån lyfts oväntade egenskaper fram. En polis skall vara känslig och en sjuksköterska teknisk och matematisk. Det kan tolkas som en medveten strategi för att locka andra typer av sökande och potentiella yrkesutövare. Ett övergripande intryck är att AMS överlag har lyckats med att frångå genusstereotypa framställningar avseende på egenskaper och kvalifikationskrav. Det framgår också av AMS policydokument att myndigheten aktivt skall arbeta för att minska diskriminering på arbetsmarknaden (AMS PM 2003). De olika typerna av diskriminering som AMS skall förebygga och motverka berör kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder. I dokumentet berörs inte den klassmässiga reproduktionen på arbetsmarknaden. I beskrivningarna förekom däremot vissa skillnader mellan yrkena i relation till status och klass. Beskrivningarna av yrken med hög status var ofta mer fylliga. I ett par kvinnodominerade lågstatusyrken förekom även formuleringar som antydde att läsaren inte förväntades besitta någon högre grad av intellektuella förmågor eftersom relativt enkla företeelser beskrevs och förklarades detaljerat.

Skillnaderna mellan hög och låg status var än tydligare i analysen av språkbruket i texterna. Några språkliga strategier som har studerats i kapitlet berör hur texten bjuder in läsaren (Hellspong 2001:86). Genom att studera språkhandlingar och läsbarhet i yrkesbeskrivningarna är det möjligt att få en uppfattning om *vem* textförfattaren vänder sig till. Det förekom en del uppenbara skillnader mellan texterna. I beskrivningar av yrken som rangordnades lågt var det betydligt vanligare med lättsamma formuleringar och inbjudande frågor. I högre rangordnade yrken förekom snarare ett mer komplext språkbruk och en mer

distanserad ton. I yrkesbeskrivningarna användes också du eller yrkets titel vid tilltal eller omtal i texterna. Att använda ”du” innebär att texten riktas med ett personligt tilltal – texten kommer nära sin läsare och blir på så vis lättillgänglig. När titlar och yrkesbeteckningar används skapas i stället ett avstånd mellan läsaren och texten. Beroende på om texten är personlig eller distanserad avslöjas sociala attityder till yrkena (Hellspong 2001:49). Ett personligt tilltal förekom i högre grad i yrkesbeskrivningar med hög andel kvinnor samt i yrken som rangordnades ifrån mitten och ner. Yrkets titel brukades i stort sett i samma utsträckning i kvinnodominerade som i mansdominerade yrken men betydligt mer sällan i lågstatusyrken än i högstatusyrken. Det tyder på att AMS genom språkliga strategier i yrkesbeskrivningarna medverkar till att återskapa föreställningar om yrkens ställning i samhället och möjligen även en klassmässig reproduktion.

De identifierade skillnaderna kan tolkas med hjälp av distinktionen mellan folkligt och borgerligt språk (Bourdieu & Passeron 1976:33). Det folkliga språket är mer målande och konkret medan det borgerliga tenderar att vara mer abstrakt och distanserat. Ett praktiskt behärskande av dessa språknyanser överförs genom uppfostran och ett symbolbehärskande via undervisnings- och utbildningssituationer (Bourdieu & Passeron 1976:34). Att skriva texter med olika nivåer i språket – låt oss kalla dem folkligt och borgerligt samt att bruka du eller titel – kan därför tolkas som ett sätt att bidra till reproduktionen av de sociala klasserna. Beroende på ton i ingresser och efterföljande text, lockar man möjligen till sig läsare från olika sociala grupperingar. En individ med stort kulturellt kapital kan ha lättare för att lockas av en text med ”borgerligt språk” medan de ”folkliga” texterna i större utsträckning tilltalar personer med lägre kulturellt kapital.

Såväl mer bildliga föreställningar av yrkesutövare och deras kön som hur vi tilltalar och omtalar människor i skilda klasser eller statusnivåer kan förstås genom begreppet doxa. Eftersom det ofta handlar om föreställningar som vi delar utgör de grunder i en gemensam värdestruktur. Doxa bidrar till att affärsbiträde beskrivs med andra ord än apotekare, liksom brevbärare på ett annat sätt än advokat. Det är de dominerande grupperna i ett samhälle som besitter möjlighet att utöva symboliskt våld för bevarandet av doxa. Ett symboliskt våld är ett omärkligt vardagsvåld. När det gäller språkliga uttryck kan en effekt vara att en individ inte känner sig hemma och avspänd inför det språk som brukas (Bourdieu & Eagleton 1992:112). Bourdieu (1995) menar att staten är en aktör med möjlighet att utöva symboliskt våld. Genom att tillämpa olika språk och ton beroende på

yrke besitter således AMS möjligheten att bevara, och förändra, rådande ordning. I kapitlet har det framkommit att AMS inte utövar dominans i någon större utsträckning genom att framhålla yrkeskrav efter kön. Däremot används skilda förhållningssätt till yrkena i relation till deras respektive statusnivå. Det åligger AMS att verka för att minska genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden – däremot tycks inte klassförhållanden i samhället vara en uppmärksammas fråga för myndigheten.

Kapitel 11

YRKE, STATUS OCH GENUS

– en sammanfattande avslutning

Det sociologiska intresset i studier om yrkens prestige och status har framförallt varit riktat mot att konstruera rangordningar av yrken samt att skapa index för att kunna förutsäga yrkens status utifrån deras utbildnings- och lönenivå (se ex. Carlsson 1958; Reiss 1961; Treiman 1977). Mitt intresse har snarare varit att ställa yrkesstatus i relation till genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden samt till föreställningar om yrken och deras utövare, det vill säga att *undersöka relationen mellan yrkesstatus och genus*. Mer precist önskade jag belysa och tolka uppfattningar om yrkesstatus som uttrycks i en enkätstudie, i samtal i fokusgrupper samt i yrkesbeskrivningar. För att uppfylla syftet formulerades fyra övergripande frågor, vilka jag har för avsikt att sammanfattande besvara i detta avslutande kapitel. Först följer dock ett sammandrag av avhandlingen.

SAMMANFATTNING

Avhandlingen inleddes med en beskrivning av den svenska arbetsmarknaden avseende genusarbetsdelning och värdering av arbete. Kvinnor och män arbetar i stort sett inom olika verksamhetsområden och återfinns i olika yrken. Vid sidan av detta är kvinnors löner generellt sett lägre än mäns, något som har tolkats som att kvinnors insatser i arbetslivet inte får samma erkännande (se ex. Kullberg 1996; SOU 2004:43). Ett centralt begrepp i studien är yrke. Yrket förser oss med en inkomst och en social identitet. Det ligger även till grund för den klassposition vi har. Yrkesstatusforskning utgör ett sätt att gruppera yrken och att analysera klasspositioner. Yrkesstatus handlar i vid bemärkelse om vad som värderas högt respektive lågt i samhället. När yrken klassificeras via yrkesstatus baseras grupperingen på människors uppfattningar. Uppfattningar består av två komponenter: kunskap och värderingar (Ulfsdotter Eriksson & Svensson, kommande). Yrkesstatus kan diskuteras utifrån tillskriven och förvärvad status (Rothman 2002). Tillskriven status innefattar kulturella och sociala aspekter av yrken som införlivas genom social inläring och inbegriper hur yrkesutövare bedöms beroende på deras sociala ställning. Förvärvad status utgörs av mer mätbara egenskaper i ett yrke såsom utbildning och lönenivå. Yrken tillskrivs också genus –

beroende på om det företrädesvis är kvinnor eller män som innehar det kodalas de som kvinno- eller mansyrken. I avhandlingen har jag arbetat med genusbegreppet som betonar att föreställningar om kvinnor och män, om vad som är feminint respektive maskulint, är sociala och kulturella tolkningar av biologi.

Tidigare utförda yrkesstatusstudier har i huvudsak fokuserat mäns villkor på arbetsmarknaden. En av de första och mer omfattande studierna genomfördes 1947 (Reiss 1961) och den första svenska studien i mitten av 1950-talet (Carlsson 1958). I en internationell jämförelse fastslogs yrkesrangordningarnas stabilitet över tid och rum samt mellan grupper i samhället (Treiman 1977). Det förekommer endast en studie där genus har fokuserats (Bose 1985). Ett av resultaten i den studien var att mansdominerade yrken i genomsnitt fick högre prestigepoäng än kvinnodominerade yrken.

De tidigare studierna har framförallt vilat på en funktionalistisk idétradition där ojämlikhet och social skiktning betraktas som en förutsättning för samhällets optimala funktion. Den enhetliga värderingen av yrken förklaras med värdegemenskap – att alla individer är överens om vad som är mer och mindre betydelsefulla yrken. Traditionen har i den meningen varit konsensusinriktad. I föreliggande arbete har mer konfliktorienterade teoretiska perspektiv använts. Hirdmans (ex. 1987; 1988; 2000; 2001) teori om genussystemet beskriver genom två bärande logiker ojämlikheten mellan kvinnor och män. Genuskontrakten, som baseras på isärhållande och den manliga normens logik, fungerar som mekanismer för reproduktion av ojämlikheter mellan könen. Kvinnligt och manligt, kvinnor och män tenderar att utmålans som varandras motsatser vari det som betraktas som maskulint överordnas det feminina och tillskrivs högre värde. För att fördjupa förståelsen kring yrkesstatus har även några av Bourdieus (ex. 1994; 1995; 1999; 2000) begrepp varit behjälpliga. Olika kapitalbegrepp, ekonomiskt, kulturellt, socialt och symboliskt kapital, har använts på yrkesnivå för att förstå hur yrkesstatus fungerar. För att tillhandahålla ett mer nyanserat och konfliktorienterat perspektiv på uppfattningar om yrkesstatus har begreppen doxa, symboliskt våld samt i viss mån klasshabitus använts i tolkningarna (se ex. Bourdieu 1994; 1995; 1999; 2000; Broady 1998; Skeggs 1999; Jenkins 2002). Doxa beskriver hur det som alla tar för givet, ”common sense”, inte är ett resultat av en gemensam värdegrund för samhällets bästa utan ett införlivande av de dominerandes världsbild (Bourdieu 1999). Genom ett omärkligt våld, en dold ”propagandaapparat”, tillägnas värderingar som gynnar de som har makten att definiera högt och lågt i den sociala hierarkin. En stabil och svagt varierad uppfattningsstruktur av yrkes-

status kan således förklaras med ett framgångsrikt tillägnande av doxa. Individer på jämförliga positioner i samhället gör liknande erfarenheter vilket kan resultera i gruppvisa likheter i åsikter och attityder. Inom grupper kan därför också alternativa värdestrukturer skapas för självkänsla och stolthet i den egna gruppen men även som en reaktion mot förhärskande värderingar.

Till grund för arbetet i denna avhandling ligger en enkätundersökning som genomfördes via post år 2002. Ett urval svenskar ombads svara på ett antal frågor om yrkesstatus, däribland att poängsätta sammanlagt 100 yrken. Tjugo av dessa yrken var desamma i samtliga enkäter och är de som har studerats mer ingående i avhandlingen. Utifrån dessa statusuppfattningar skapades en yrkesrangordning. För att utöka möjligheterna att nå kunskap om yrkesstatus utöver en rangordning användes två andra empiriska material. Dels genomfördes fyra fokusgruppsintervjuer där uppgiften var att tillsammans rangordna de 20 gemensamma yrkena. Genom fokusgrupperna erhöles kännedom om hur människor resonerar när de bedömer yrken. Deras arbete uppdagade några indikatorer på status. Den tredje empiriska källan utgjordes av AMS yrkesbeskrivningar. Yrkesbeskrivningarna antogs återspegla hur yrken värderas och medverkar till återskapandet av dessa värderingar. Staten har makt att utöva symboliskt våld (Bourdieu 1995) och kan därför bidra till införlivande men även till förändringar av doxa.

Kapitel fem utgjorde det första empiriska kapitlet. Där presenterades rangordningen av det totala urvalet om 100 yrken. Rangordningen analyserades i relation till tre mätbara faktorer som antas påverka vilken status yrken har. Hög utbildning och inkomst hade tydliga positiva effekter på statusmedelvärdet medan andelen kvinnor hade viss negativ effekt. Den negativa effekten av hög andel kvinnor gällde för de 50 högst rangordnade yrkena. Det fanns en viss manlig dominans i yrkesrangordningens toppskikt. Traditionella kvinnoyrken rangordnades längre ner på skalan, dock förekom det inte någon negativ effekt på statusvärdet till följd av andelen kvinnor i lågt rangordnade yrken. I kapitel fem beskrevs vidare de 20 gemensamma yrkena. Den rangordning som skapades av dessa jämfördes med de fyra rangordningar som fokusgrupperna konstruerade. Rangordningarna uppnådde höga samband och var i det närmaste likadana. I kapitlet konstruerades även en alternativ rangordning utifrån vilken status yrkena *borde* ha. Genom att jämföra rangordningen av yrkens status med vilken status de *borde* ha var det möjligt att studera relationen mellan individuella uppfattningar och sociala normer. Även dessa rangordningar uppnådde höga samband även om vissa

utjämnande tendenser kunde utläsas. Vidden mellan det högsta och det lägsta medelvärdet minskade, det vill säga, yrkesskalan krympte. Några yrken kom också att ändra placering avsevärt.

I kapitel sex fördjupades analysen om vad som utgör tecken på status i yrken. Utifrån 14 betydelsefaktorer för status skapades genom faktoranalys två dimensioner: ”Det goda arbetet” och ”Det lönsamma arbetet”. Dessa dimensioner belyser två åsiktsblock om vad som antas vara av betydelse för status i ett yrke. Den förra dimensionen innehåller faktorer som till exempel lång erfarenhet, stor arbetsinsats och yrkets nytthet för samhället. Den senare innehåller olika slags belöningar som hög lön, möjlighet till karriär, popularitet samt att yrket är mansdominerat. Det var framförallt redan privilegierade grupper i samhället som uppfattade att dimensionen ”Det goda arbetet” var av betydelse för status. Det kan tyda på att grupper som redan har tillskansat sig olika typer av belöningar legitimerar status med aspekter av ett gott och moraliskt arbete. För människor med mindre ekonomiskt kapital och erkännande framstår däremot belöningar som det mest åtråvärda och det som därför anses ge status. I kapitlet framkom också samband mellan yrkens status och vilken lön respektive vilket inflytande yrkena har. Det stärker argumentet att detta är betydande faktorer för status. Yrken med hög status förknippades med psykiska påfrestningar, däremot förelåg en negativ korrelation mellan fysisk ansträngning och status. I fokusgrupperna förekom i stort sett samma typer av argument som kriterierna i enkäten. De kom dock att i relativt hög utsträckning fokusera vikten av att synas och vara känd som tecken på status. Andra indikatorer på status som nämndes i fokusgrupperna var hög lön, utbildning och bildning, karriärmöjligheter, en fin titel samt hederlighet. I dessa samtals fokuserades även vad som hindrar ett yrke från status. Deltagarna betonade att det var betydelsefullt vilka som i huvudsak utövade ett yrke: kvinnor, invandrare och unga människor indikerade låg status. Att yrket var fysiskt tungt och slitsamt för utövaren var också tecken på låg status. Ett övergripande resultat ifrån fokusgrupperna var att olika yrken tillskrivs status delvis utifrån olika faktorer.

Det huvudsakliga syftet i kapitel sju var att söka svar på huruvida uppfattningar om yrkesstatus är uttryck för subjektiva åsikter eller om det snarare handlar om ett slags överindividuell kunskap, en införlivad doxa. Analysen av uppfattningarna visade att det överlag var förhållandevis stark överensstämmelse – människor av olika kön, ifrån olika samhällsklasser, åldersgrupper och med skilda utbildningsnivåer delar i stort sett uppfattningar om yrkesstatus. I en fördjupad analys framkom emellertid att det förekom vissa mindre skillnader. I en del

fall hade ålder effekt men även social klass och utbildningsnivå. De mer klassmässiga uttrycken för åsiktsskillnader följde ganska förutsägbara vägar. Det bör dock betonas att det mest övergripande resultatet var en tämligen stark enighet i uppfattningarna.

Kapitel åtta handlade om intern segregering i yrken. Det baserades i huvudsak på tidigare utförda yrkesstudier och avsåg att undersöka relationen mellan intern genusarbetsdelning och status. I så gott som samtliga studerade yrken förekom genusarbetsdelning i högre eller mindre grad, såväl i yrken som är numerärt jämställda som de som är genussegregerade. Arbetsdelningen följde genusstereotypa mönster. Kvinnor och män arbetade i huvudsak med uppgifter som rymts inom rådande genuskontrakt för respektive kön. Vid sidan av isärhållande förekom även tecken på en manlig norm – manliga utövare uppehöll sig framförallt inom områden och med arbetsuppgifter som associeras med status eller utgjorde verksamhetens kärnområde.

I kapitel nio undersöktes uppfattningar om vad som utgör ett lämpligt yrke i relation till klassmässig och genusedagogisk reproduktion. Bland de fem yrken som betraktades som de mest passande yrkesvalen för en ung kvinna förekom både genustypiska och genusöverskridande val samt yrken med såväl hög som låg status. För en ung man föreslogs däremot inte några kvinnodominerade yrken bland de fem mest valda. Tre yrken var desamma för kvinnor och män. Det förekom vissa klassmässiga mönster i val av lämpligt yrke som kom till uttryck genom att medelklassen fann professionsyrken mer lämpliga medan arbetare förordade yrken av arbetarkaraktär. Arbetare var även mindre genusöverskridande i sina val av passande yrke.

I kapital tio studerades föreställningar om yrken såsom de uttrycktes i AMS yrkesbeskrivningar från år 2002-2003 och i fokusgrupperna. Syftet med att analysera yrkesbeskrivningar var att studera huruvida dessa skilde sig åt beroende på om yrket hade hög eller låg status samt var mans- eller kvinnodominerade. I fokusgrupperna förekom vissa tendenser till en manlig norm då de företrädesvis föreställde sig utövaren som en han. Vad gäller egenskaper och kvalifikationer i yrkesbeskrivningarna ställdes ungefärligen samma krav i kvinno- som mansdominerade yrken. Skillnaderna var snarare relaterade till yrkenas status. Det fanns överlag flera olika typer av krav i yrken med hög status. I yrken med låg status tillämpades också ett mer lättamt och folkligt språk för att i beskrivningar av högstatusyrken snarare vara borgerligt med fler abstrakta ord. Olika ton och stil i språket kan leda till en selektion av läsare.

SLUTSATSER

Efter denna genomgång av avhandlingens huvudsakliga resultat återstår att dra mer övergripande slutsatser och besvara studiens frågeställningar. Avsnittet är upplagt efter frågeområdenas innehåll. Avslutningsvis följer några reflektioner om studien i sin helhet.

Hur yrken rangordnas

Den rangordning som har konstruerats utifrån det totala urvalet om 100 yrken följer tidigare prestigestudiers resultat (Reiss 1961; Treiman 1977; Bose 1985; Nakao & Treas 1994). Den typ av yrken som rangordnades högt, i mitten respektive lågt har placerats på liknande vis i tidigare utförda studier. Högt rangordnade yrken har det gemensamt att de i de flesta fall kräver hög utbildning, är vävlönande och inte sällan mansdominerade. I mitten av rangordningen placerades traditionella hantverksyrken och flera utbildningsyrken med kvinnodominans. I botten av yrkesrangordningen kom yrken utan krav på högre utbildning i vilka lönerna också är relativt låga. Majoriteten av dessa yrken är i princip enkönade – det råder alltså en stark genusarbetsdelning inom detta segment. Bland de kvinnodominerade yrkena var det flera yrken inom vård och omsorg medan de mansdominerade företrädesvis var yrken inom tillverkning och transport.

Rangordningen utifrån yrkens uppfattade status i samhället följer alltså tidigare rangordningar. Korrelationerna mellan olika statusrangordningar av samma 20 yrken var också höga trots skilda tillvägagångssätt. Det tyder på att uppfattningar om yrkesstatus är stabilt i samhället – det finns en genomgående god känsla för vilken status yrken har – något som kan tolkas som ett resultat av doxa. Det finns en väl integrerad uppfattning om vilka yrken som anses ha hög respektive låg status. Denna studie belägger således, liksom tidigare studier redan har gjort, yrkesstatusstrukturens stabilitet.

En fråga i föreliggande avhandling var huruvida genus påverkade yrkenas status och om traditionellt manliga och kvinnliga yrken tillskrevs olika status. I rangordningens topp förekom ett flertal mansdominerade yrken. Det finns en föreställning om att kvinnors inträde och närvaro i ett yrke försämrar dess status. Ett flertal av de yrken som rangordnades högt har feminiserats, det vill säga, starkt ökat andelen kvinnliga utövare, men placerades alltjämt mycket högt avseende yrkets status. Läkare, veterinär, tandläkare och psykolog är några exempel på professionsyrken med hög andel kvinnor och som uppfattas ha hög status. Det tycks således finnas en svag grund för feminiseringstesen

vad gäller dessa professionella högstatusyrken. Ett resultat i studien motsäger dock detta då andel kvinnor i ett yrke faktiskt hade en viss *negativ* påverkan på yrkets status bland de 50 högst rangordnade. Omvänt betyder det att en hög andel män har en positiv effekt på status. Den negativa effekten av andel kvinnor i högt rangordnade yrken var heller inte ett resultat av kvinnors lägre löner utan hör ihop med något annat. Tidigare forskning har till exempel visat att kvalifikationer som förknippas med kvinnor får ett lägre erkännande än sådana kvalifikationer som associeras med män (England 1994; Kullberg 1996). Detta kan tyda på förekomsten av ett maskulint symboliskt kapital men också frånvaron av ett kvinnligt symboliskt kapital. Poängen är att det finns något i manlighet som skänker status till ett yrke eller som förädlar en uppgift (Bourdieu 1999) och att sådana effekter också ger avtryck i förhållande till uppfattningar om yrkesstatus. Under rubrikerna *Vad utgör yrkesstatus?* och *Genus i yrken* kommer aspekter av genus att problematiseras ytterligare.

Vad utgör yrkesstatus?

Utbildning och inkomst har positiv effekt på yrkesstatus (jfr Reiss 1961; Rothman 2002). Yrken som kräver lång utbildning och med höga inkomster rangordnas högre än yrken med låga eller inga krav på utbildning samt låga inkomster. Det är dock inte så att lång utbildning *alltid* genererar status. I rangordningens mitt finns ett flertal utbildningsyrken med hög andel kvinnor som inte tillskrivs status. Dessa yrken har emellertid överlag lägre löner i jämförelse med de yrken som rangordnas högre upp. Det faktum att de är kvinnodominerade kan också bidra till lägre placeringar då andelen kvinnor har en negativ påverkan på relativt högt rangordnade yrken.

I den fördjupade analysen av vad som kännetecknar yrken med hög status framkom ytterligare ett antal faktorer som antas bidra till yrkesstatus: kändisskap, inflytande och karriär är några exempel. Dessa kriterier fungerar som indikatorer på status. De belyser vad som erkänns och ger status. Ett betydelsefullt resultat ifrån samtalen var att yrkesgrupper tillskrevs status delvis utifrån olika omständigheter i yrkena. För att möjliggöra distinktioner mellan yrken på samma statusnivå eftersöktes tecken på status i respektive yrke. Belöningar associerades i första hand med yrken med hög lönenivå, medan utbildning och vetande istället ansågs ge status till yrken där bildning och kunskap utgör centrala aspekter verksamheten. Dessa indikatorer på status är möjliga att relatera till de kapital som Bourdieu laborerar med: ekonomiska, kulturella och sociala kapital. För att ett kapital skall

erhålla ett mer övergripande värde förutsätts att det erkänns av andra. Det övergår då till att fungera som symboliskt kapital. Bourdieu (2000:116) definierar det symboliska kapitalet som existerande genom anseende, erkännande, tro, uppfattningar, förtroende. Det är ord som allmänt också används i beskrivningar av status. Det är möjligt att de faktorer som pekats ut som betydande för yrkesgrupper, och som kan varieras beroende på yrkesgrupp, fungerar som symboliska kapital när yrkets status skall avgöras.

Olika grupper i samhället uppfattade också olika aspekter av yrken vara betydelsefulla för yrkesstatus. De som redan befann sig i mer privilegierade skikt tenderade att tycka att det var ett gott och riktigt utfört arbete som bringade status till ett yrke. Individer som befinner sig i mindre gynnade förhållanden uppfattade snarare att det var olika former av belöningar som gav ett yrke status.

Den forskningsfråga som skall besvaras i detta avsnitt är vad som innefattas i begreppet yrkesstatus. Som redan har nämnts har utbildning och lönenivå betydelse för yrkesstatus. Att yrket ger makt och inflytande är också av vikt. Att vara välkänd och figurera i offentlighetens ljus är tecken på status och kan också vara ett sätt att förbättra yrkets status, eller vid negativ publicitet försämrade. Fysiskt slitsamma arbetsförhållanden, låg lön och om utövaren var ung, kvinna eller invandrare var däremot indikatorer på låg status i ett yrke. Hög lön, makt/inflytande och status har i tidigare studier förknippats med maskulinitet (Westberg-Wohlgemuth 1996). Det är möjligt att dessa kriterier även i relation till status associeras med maskulinitet och ingår i ett symboliskt kapital som tillskrivs män. Den negativa effekt en hög andel kvinnor har på yrkesstatus kan således ha samband med sociala föreställningar kring genus och med kvinnlighet som negativ referens.

Genus i yrken

Vilka genusföreställningar finns om yrken och vilken betydelse kan de tänkas ha för yrkesstatus? Det innebär en fördjupad diskussion kring några av de aspekter som har nämnts ovan. Det är ingen lätt fråga att besvara entydigt då olika empiriska källor i avhandlingen påvisar motstridande svar och därför att frågan i sig är komplex. Beskrivningarna av yrken i de statliga dokumenten var tämligen genusneutrala. De tenderade däremot att bekräfta yrkenas skilda status och därför fungera klasskonserverande. Fokusgrupperna hade emellertid en viss orientering mot en manlig norm i sina referenser till yrken och deras utövare. De använde mansnamn, pronomenet han och mer bildliga föreställningar i referenser till yrkesutövare. Då en inbördes

rangordning mellan ett kvinnodominerat och ett mansdominerat yrke skulle avgöras konstaterades också att det manliga förknippades med status utifrån en androcentrisk princip. Den interna arbetsdelningen inom yrkena vittnade i åtskilliga fall om en genusstereotyp fördelning av arbetsuppgifter och tillika en manlig norm, då de manliga yrkesutövarna tenderade att arbeta med sådana inriktningar och uppgifter som associerades med högre status.

Ett komplicerat resultat är att andelen kvinnor påverkar yrkesstatus negativt i de fall då yrket har hög status, men inte då det har låg status. Uttryckt med kapitalmetaforer är kvinnlighet ett negativt kapital i sådana sammanhang där vi kan förmoda att det finns såväl fler tillgängliga kapital som en större mängd kapital. Medelklassens kvinnor har fler resurser att förhandla med och antas inte bli utlämnade till sin femininitet (jfr Skeggs 1999). Det borde betyda att behovet av ett kvinnligt kapital är mindre i yrken som ställer krav på andra kvalitéer och ”förmågor” hos utövaren (jfr Moi 1994; Skeggs 1999; Berner 2003). Tidigare i avhandlingen har jag, med stöd av tidigare forskning, hävdat att det är kvinnor ifrån medelklass som framförallt bryter genusbarriärer och som i högre utsträckning än kvinnor ifrån arbetarklass läser vidare vid universitet och på högskolor (jfr Hirdman 2001; Berner 2003). Det borde betyda att ett feminint kapital inte skulle ha någon betydelse alls i utbildningsyrken med hög status, vilket det alltså har. Det är möjligen så att ett maskulint symboliskt kapital är verksamt i yrken med hög status – ett kapital som delvis är baserat på faktorer som inflytande och betydande inkomst. Det gör att ett feminint kapital, baserat på helt andra faktorer, framstår som negativt genom principen om homologa motsättningar, vilken utgör grund för över- och underordning. Lilja (1994) menar till och med att kvinnor som bryter mönster och ger sig in i mer maskulina fält ”förlorar” sitt feminina kapital.

För att kapital skall tillskrivas ett mer generellt värde och anta formen av symboliskt kapital krävs att det känns igen och erkänns. Det är de dominerande inom ett fält som besitter det symboliska kapitalet och den symboliska makten (se ex. Reskin 1998; Bourdieu 1999). De dominansförhållanden som leder till manlig överordning och kvinnlig underordning upprätthålls genom att könen konstrueras som varandras motpoler (Hirdman 1987; 1988, Bourdieu 1999). Det symboliska våldet är mildt och omärkligt. Dominerade accepterar och tillskansar sig gällande värdestruktur – de accepterar de sammanhang de ingår i. Det innebär att kvinnor, liksom män, bidrar till återskapandet av dominansförhållanden. Kvinnor känner också igen det som associeras med manlighet som mer betydande och värdefullt. Det är tänkbart att

kvinnor som bryter genusmönster i yrkeslivet medvetet distanserar sig ifrån sådana egenskaper som förmodas vara feminina för inte förlora sin position, något som bidrar till att ytterligare förstärka idealiseringen av maskulinitet. Ett eventuellt kvinnligt kapital är inget som kan användas på manligt dominerade arenor – kvinnlighet blir något som ”förnekas” eller döljs. Makt och inflytande, betydande inkomster och hög status associeras till manlighet snarare än till kvinnlighet. Det är faktorer som indikerar status och som återfinns i högt rangordnade yrken. En tolkning är alltså att detta utgör delar av ett symboliskt *manligt* kapital och som har en positiv effekt på status. Ett feminint kapital som inbegriper andra faktorer blir då ett negativt kapital i relation till det som uppfattas som värdefullt. Ett symboliskt manligt kapital är djupt förankrat i våra föreställningar om könen.

För att helt lyckas inneha en position skulle en kvinna behöva besitta inte bara det som uttryckligen krävs i befattningsbeskrivningen utan också en mängd andra egenskaper som männen brukar föra med sig till posten: fysisk resning, en viss röst, eller dispositioner som aggressivitet, säkerhet, ”rolldistans”, så kallad naturlig auktoritet etc. vilka männen tyst har förberetts och tränats för som män (Bourdieu 1999:77).

Att andelen kvinnor är negativt för yrken högt i rangordningen kan förklaras med att det som innefattas i en traditionell kvinnlighet inte erkänns i dessa sfärer, det är inget önskvärt. När femininitet misskänns i högstatusyrken kan det tolkas som ett resultat av ”det manligas företräde” (Bourdieu 1999:98) och av ett symboliskt våld. Kvinnor som deltar i kampen inom yrken med hög status och på de fält där dessa strider förekommer kan inte tillgripa och vinna erkännande genom en femininitet då denna inte erkänns, utan misskänns. Det är dock möjligt att ett kvinnligt kapital kan fungera som ett symboliskt kapital inom sådana fält där det eftersöks (jfr Moi 1994; Havung 2000). Femininitet skulle alltså kunna fungera som en resurs i yrken med låg status och lägre utbildningskrav – där kvinnor arbetar med uppgifter som i högre utsträckning följer genuskontrakten (jfr Havung 2000). Flera av de yrken som har rangordnats bland de 50 lägsta är yrken där sådana egenskaper som associeras med kvinnor efterfrågas och brukas i verksamheten: omsorg, omhändertagande, relationer och närhet. Andelen kvinnor i ett yrke påverkade dock inte yrkesstatus alls i de 50 lägst rangordnade yrkena.

Uppfattningarnas stabilitet

Det övergripande och det mest stabila resultatet är att det råder stark enighet ifråga om yrkesstatus. Det förekommer tämligen små skillnader mellan olika grupper i samhället. Det är ett resultat som överensstämmer med tidigare utförda studier (Reiss 1961; Treiman 1977). Stabiliteten i uppfattningarna påvisades även i fokusgruppernas rangordningar. Tidigare forskning har förklarat stabiliteten med begreppet kollektivt medvetande (Treiman 1977). Begreppet vilar på en konsensusinriktad idétradition som förutsätter värdegemenskap i samhället. Med begreppet *doxa* är det möjligt att dels ta fasta på de differenser i uppfattningar som uttrycks, dels hävda att enhetlighet inte bara är ett uttryck för delade normer utan en effekt av ett symboliskt våld – strategier för att bibehålla de dominerandes värdehierarkier. Symbolisk dominans verkar på undermedvetna plan (Bourdieu 1999). Begreppet *doxa* belyser en undermedveten acceptans av rådande omständigheter (Bourdieu & Eagleton 1992) och ett tillägnande av de dominerandes världsbild. Den enhetlighet som förekommer ifråga om yrkesstatus kan således vara en effekt av *doxa*.

I studien av vad som uppfattades vara ett lämpligt yrke framkom att arbetarklass och medelklass delvis hade olika preferenser vilka överensstämde med deras respektive klassbakgrund. Medelklassen var mer genusprogressiv men föredrog samtidigt akademiska yrken med hög status. Arbetarklassen var däremot mer genuskonservativ men föredrog på motsvarande sätt yrken inom den egna klassfären och därmed sådana med lägre status. Uppfattningarna är uttryck för bevarande av en struktur. Differenserna kan tolkas som utslag av *doxa*. Att arbetarklassen anser att traditionella arbetarklassyrken är lämpliga för en ung man eller en ung kvinna kan vara ett tecken på en väl inkorporerad föreställning om var man hör hemma i den sociala hierarkin men också som försök att skapa egna värdesystem inom det egna ”klassfältet” – att yrken med lägre status inte undviks utan finns goda nog. I analysen av yrkesbeskrivningarna framkom också att yrken med låg status presenterades på ett mer förminskande sätt än yrken med hög status. AMS tillämpade en genusprogressiv agenda men med en klasskonservativ inramning.

Trots flertaliga politiska ambitioner om att minska snedrekryteringen till högre utbildning är det alltså en trög struktur att förändra. I Ungdomsbarometern 2004/05 framkom att det i första hand var akademikernas barn som ville läsa vidare på universitet eller högskola (Bengtsson 2005) och att önskejobben för unga människor *inte* är byggnadsarbetare och barnskötare utan yrken som egen företagare, fotograf/filmare, IT-konsult och programledare (Ungdoms-

barometern 2004/2005). Det förekommer en social snedrekrytering till utbildningar vid universitet och högskolor, där det företrädesvis är unga ifrån medelklassen som söker sig till de prestigefyllda utbildningarna vilket också ökar chanserna till ett ”drömjobb”. Vilka är det som får sitt drömyrke? Vilka arbetar med yrken med hög status och anseende? Är de politiska ambitionerna och konstruktionen av ”drömyrket” i själva verket något som döljer en förvånansvärt stabil ordning?

Att den doxiska föreställningen om yrkens ställning i samhället inte utmanas i nämnvärd utsträckning är ett intryck som delvis förstärks när resultaten ifrån den alternativa rangordningen studeras. När yrkena rangordnades utifrån vilken status de *borde* ha var det några enskilda yrken som på ett utmärkande sätt förändrade placeringar i rangordningen – trots det var sambandet mellan de båda rangordningarna alltså högt. Det finns dock en viss systematik i uppfattningarna om vilka yrken som borde ha högre status – något som kan vara ett tecken på ifrågasättande av doxa. De yrken som ansågs förtjäna högre status var yrken ifrån offentlig sektor och däribland flera kvinnodominerade yrken. Det kan tolkas som reaktioner mot doxa, som en önskan om att förändra rådande värdestruktur. Ytterligare en skillnad som tyder på en önskan om utjämning, är att de lågt rangordnade yrkena erhöll något högre medelvärden medan de högt rangordnade fick något lägre. Det handlar således om en önskan om en viss utjämning mellan högt och lågt – att avstånden mellan yrkens anseende i samhället inte borde vara fullt så stora. Ett annat tecken på reaktioner mot doxa förekom i hur uppfattningarna om yrkesstatus fördelades mellan olika grupper i samhället. Yngre personer hade delvis andra uppfattningar än äldre och arbetarklass och lågutbildade skilde sig i vissa fall åt från medelklass och de högutbildade.

En av denna avhandlings frågeställningar var: Varierar uppfattningar med individuella egenskaper eller är yrkesstatus att betrakta som om ett strukturellt fenomen? Utifrån de resultat som utvunnits är det mest rimliga svaret på denna fråga att uppfattningar om yrkesstatus är att betrakta som ett förvånansvärt stabilt och strukturellt fenomen.

Eftertanke

Yrken har stor betydelse för hur vi bemöter, bedömer och klassificerar människor. De har betydelse för människors villkor i samhället då olika yrken medför skilda förutsättningar, såväl materiella som immateriella. Yrket medför sociala och finansiella konsekvenser (Hall 1965;

Svensson 2003) och ligger till grund för föreställningar om och åtskillnad mellan människor. Yrkens status påverkar hur vi betraktar dem och i förlängningen även dess utövare. I avhandlingen har jag relaterat de stabila uppfattningarna om yrkesstatus till doxa, en icke ifrågasatt acceptans av den sociala världen som den är (se ex. Bourdieu & Eagleton 1992; Bourdieu & Wacquant 1996). Att tolka uppfattningar som ett resultat av doxa inbegriper att enskilda individer införlivat sociala strukturer (se ex. Bourdieu 1995; 2000; Bourdieu & Wacquant 1996). Det innefattar även en föreställning om dominansförhållanden i samhället. Dominans, symboliskt våld, verkar genom kunskaper och värderingar. Bourdieu (1991:241ff) menar att opinionsundersökningar påverkas av politiska intressen, en påverkan som genomsyrar de svar som tillhandahålls. Syftet med dylika studier är att ”frammana illusionen om att det finns en allmän opinion” (Bourdieu 1991:243). De förutsätter att alla har en åsikt om ett fenomen och de kräver att alla skall svara på en fråga de kanske inte ställt sig. ”Den dominerande problematiken domineras mycket mer av vissa sociala klasser än av andra” (Bourdieu 1991:248). Opinionsundersökningar betraktas som ett sätt att legitimera makten eftersom de bidrar till att skapa bilden av samhällelig konsensus. Rangordningsstudier och tal om yrkens status, som i föreliggande avhandling, är också ett sätt att återskapa en rådande ordning. Detsamma gäller för upprepningen av vilka faktorer som betingar status – vilka värden det är som efterfrågas i samhället.

I denna studie förekommer dock tecken på möjligheter och öppningar till förändring. De yrken som anses förtjäna högre status, som *borde* ha ett högre erkännande, är yrken som kännetecknas av andra egenskaper än yrken som associeras med hög status. De förknippas med kriterier som vanligtvis associeras med kvinnor. Den alternativa rangordningen, baserad på vilken status yrken *borde* ha, visar på en potentiell förändring. Dessa uppfattningar utgör en öppning till förändring som staten, som en dominerande aktör, *skulle kunna* använda för att förändra ojämlika förhållanden på arbetsmarknaden på ett liknande sätt som AMS tycks ha gjort vad gäller jämställdhet.

SUMMARY

Introduction

Studies on occupational prestige are closely related to structural functional theory around 1940-1950. Sociologists have mainly focused on the construction of occupational prestige hierarchies with the objective to predict occupational prestige as well as to describe social stratification (Reiss 1961). There are also studies showing that occupational prestige is a stable phenomenon in society (Treiman 1977; Nakao & Treas 1994). This implies that people tend to view occupational prestige in almost the same way, regardless of, for example, class and nationality.

Few studies on occupational prestige focus on the effects of gender on occupational prestige or the gender segregated labour market in general. Since the Swedish labour market is highly gender segregated, and occupations tend to be sex-typed, it is of great interest to study occupational prestige in such a context. In a gender segregated labour market, men tend to earn more than women. Furthermore, men's work is generally valued higher than women's. This motivates the study of the relationship between occupational prestige and gender, which is the purpose of this dissertation. The main aim of the study is to describe and interpret perceptions of occupational status. Several methods are used, such as a survey, focus group interviews, and analysis of public descriptions of occupations.

A person's occupation is the single most important factor in social stratification as it provides an income as well as a social identity. There are different ways to classify occupations, one is to rank order them through prestige studies (Crompton 1998; Svensson 2003). Prestige studies generally focus on how occupations are perceived in society. It is also found that perceptions are based on knowledge and evaluations (Ulfsdotter-Eriksson & Svensson, forthcoming). Furthermore, occupations tend to be sex-stereotyped (Westberg-Wohlgenmuh 1996). There is reason to believe that different kinds of information influence how we perceive occupations (see Bose 1985).

Method

Three different methods are used in the study. A national survey was conducted during the year 2002. The survey was distributed to 3032 respondents in the age of 16-74. The response rate was 61 percent. Citizens that are born in non-Nordic countries, with a low income and

a low level of education had in general a lower response rate. The selection of data was stratified into four different surveys. Each respondent evaluated 20 occupations (“the 20 occupations”) that were equal for all strata and another 20 that varied between the four strata. In this way prestige evaluations of a total of 100 occupations were covered. In addition, the respondents were instructed to give their own opinion on which status the occupations ought to have. They were also asked to value 14 factors in terms of their importance for occupational status as well as to select the most suitable occupation for a young woman and a young man.

Four focus group interviews were conducted during 2003. Each focus group was asked to construct a prestige hierarchy of the 20 occupations. The purpose was to collect information about how people reasoned while constructing an occupational hierarchy. Above all, the arguments motivating a specific occupation’s prestige adds to the understanding of the construction of occupational status.

Finally, public descriptions of occupations were analysed. The data used was Arbetsmarknadsstyrelsens, ie The Swedish National Labour Market Board’s, occupational descriptions. The purpose of the analysis was to find out to what extent the descriptions might be a reproduction of stereotyped images of gender and social class.

Theory

The study approaches the matter of occupational prestige in a more conflict oriented manner than usual which requires the use of alternative theoretical frameworks. In this study, the work of Pierre Bourdieu and Yvonne Hirdman are used as points of departure. Hirdman’s (1987; 1988; 2000; 2001) theory of the gender system suggests that gender inequalities work through two different mechanisms: the separation of the sexes and the logic of the masculine norm. Gender inequality in society is basically reproduced through these two mechanisms.

In addition to Hirdman’s theoretical framework, Bourdieu’s theory on different types of capital is used in order to conceptualize occupational status (1994; 1995; 1999; 2000). The different types of capital – economical, cultural, social and symbolic capital – are used to further explain how occupational status works. The term cultural capital may, for example, be used to conceptualise and analyse phenomena such as “masculinity” and “femininity”. When these forms of embodied capital are being recognized and acknowledged as something valuable they take on the form of symbolic capital. For

example, masculinity tends to be highly valued, and the question is to what extent it is possible to talk about a feminine symbolic capital (see Bourdieu 1999; Moi 1994).

Another point of departure is the idea regarding the impact of shared norms and values on occupational prestige. Treiman (1977) used the concept of collective conscience to explain the uniformity of perceptions. The concept of doxa is also about shared values, common-sense and unity in perception but it includes aspects of domination. The concept of doxa can as such be used to understand perceptions of occupations in a more conflict oriented way. This approach is motivated by the observation that dominant agents in society may have the means and the power to impose values and meaning on dominated agents. As such, dominant agents have access and opportunity to use symbolic power/violence.

Results

Results on occupational ranking

The 100 occupations referred to in this study are ranked in the same way as in earlier studies (see Riess 1961; Carlsson 1958; Treiman 1977; Bose 1985; Nakao & Treas 1994). Occupations such as *judge*, *physician* and *lawyer* are found in the top of the ranking order. These occupations, perceived as high status occupations, are often characterized by requirements of higher education and a high level of income. In the top 20 of the prestige ranking, 12 of the occupations are male dominated. In the middle of the ranking order there are several female dominated occupations which require a higher education such as *teacher*, *nurse* and *school counsellor*. The male dominated occupations in the middle of the ranking order are different kinds of craftsmen such as *electrician* and *carpenter*, occupations that demand a lower level of education compared to the female dominated occupations in the middle of the ranking order. The occupations in the bottom of the prestige hierarchy are occupations that require no, or a low level of education and that generally are low paid. *Assistant nurse*, *cleaner*, *child minder* and *cab driver*, *bus driver* and *garbage men* are examples of low status occupations.

The ranking orders that were made by the focus groups correspond strongly with the survey rank. In total, the results prove that perceptions of status in society are stable, and may theoretically be understood by the concept of doxa. There is a strong consensus on

how occupations are perceived and valued with regards to their occupational prestige. Factors such as gender, social class, age or education do not, however, seem to effect the perceptions of status in any significant way. This result corresponds to earlier studies (Treiman 1977; Bose 1985).

Results on occupational prestige and status

Occupational prestige seems to be a well incorporated phenomenon, whereby values are shared among agents. The respondents were asked to value the selected occupations according to the prestige they ought to have. In the alternative ranking order of occupations some differences appear. Occupations such as *high school teacher*, *nurse*, *child minder* and *cleaner* are female dominated occupations that ought to have higher status than they in fact do. In the alternative prestige hierarchy the mean values for occupations associated with high prestige were lower. The mean value for low rank ordered occupations were higher. These results can be interpreted as an attempt to level the differences between occupations. Such tendencies can be interpreted in terms of a vague reaction against doxa: An aim for a more equal evaluation of occupational prestige.

With regards to the analysis of occupational status, a test of the rank order of the 100 occupations shows that income and educational level are of great importance for occupational prestige. Among occupations with a mean value of 5 or higher, the share of women in an occupation affects occupational prestige in a negative way. This was the case for the 50 top ranked occupations (of the 100 occupations referred to in the study). The proportion of women does not affect the occupational status for occupations with a mean value under 5. The importance of income is also significant in low ranking occupations. Other factors that characterize occupational prestige are: societal influence, career opportunities, fame and positive publicity. The analysis of the focus groups' discussions reveals that various occupations may earn prestige due to different kinds of factors. When the different forms of capitals are identified and associated with status they become considerable symbolic capital.

Results on occupational prestige and gender

In the study the respondents were asked to pick a suitable occupation for a young man and a young woman. It is found that the respondents suggest both crossover occupations as well as more gender stereotyped ones. Respondents from the middle class are prone to recommend the same occupation for a young man and a young woman, while

respondents with a working class background suggest more gender stereotyped occupations. This suggests that the working class respondents have more conservative opinions than the middle class respondents (Svallfors 2004).

The labour market is not only horizontally segregated. In specific occupations the employees are allocated to different tasks according to gender. In several of the occupations studied in this dissertation men and women tend to have different types of tasks, even though they have the same occupation. In general the tasks correspond to images of femininity and masculinity. Men tend to perform tasks associated with a higher prestige. This difference of conditions follows the principles of Hirdman's gender system: the separation of sexes and the logic of the masculine norm.

The Swedish national labour market board's descriptions of occupations seem to be gender neutral. As such a description does not in general signal whether an occupation mainly consists of female or male employees. On the other hand, the descriptions differ with regards to whether the occupation has high or low prestige. In descriptions of low status occupations the language is simple and the use of occupational titles is low. Occupations associated with a high degree of prestige are presented with a more advanced language and with frequent use of titles. These differences can be interpreted as being a result of symbolic violence – that is, dominant agents' means to protect the prevailing structure in society and to maintain control.

Main conclusions

The ranking order of occupations is similar to those found in earlier studies. Subsequently, a general conclusion is that occupational prestige is a stable phenomenon in society. One of the study's most striking results is in fact this stability and the low variances in perceptions of occupational prestige among different subgroups. This may be interpreted as an effect of doxa – a hegemonic and dominant view of occupational prestige. Doxa works through perceptions which serve to retain a social hierarchy.

Occupational prestige is a complex concept. In the dissertation it has been studied both as a casual relation and what characterizes the concept of status. The level of education required, levels of income and, to some extent, the proportion of women in the occupation have an impact on an occupation's prestige. Other factors characterizing occupational prestige is the level of influence, power, as well as positive

publicity and fame. Several of these factors have been identified as masculine in previous studies (Westberg-Wohlgemuth 1996).

The analysis of the question of whether male dominated occupations achieve higher status than female dominated ones, finds that gender matters in top ranked occupations. The analysis of the focus groups' interviews also finds a tendency of participants using the logic of the masculine norm. The participants more often talked about the possessor of an occupation as being male. In different occupations there is an internal segregation, resulting in the allocation of men in better positions and with more prestigious tasks. Several of the factors indicating a higher occupational status, have also been coded as masculine in other studies (Westberg-Wohlgemuth 1996). In terms of capital it may be accurate to talk about a masculine symbolic capital since occupations held by men often have a higher status.

REFERENSER

Litteratur

- Acker, Joan (1980) "Women and stratification: A review of recent literature". *Contemporary Sociology*. Vol 9. Nr 1. s.25-35.
- Ahrne, Göran, Roman, Christine, Franzén, Mats (2003) *Det sociala landskapet: en sociologisk beskrivning av Sverige från 1950-talet till början av 2000-talet*. Göteborg. Korpen.
- Altheide, David L. (1996) *Qualitative media analyses*. Thousand Oaks. Sage Publications, Inc.
- Alvesson, Mats, Skoldberg, Kaj (1994) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund. Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats, Deetz, Stanley (2000) *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund. Studentlitteratur.
- Andersson, Susanne (2003) *Ordande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Pedagogiska institutionen. Stockholms universitet.
- Aurell, Marie (2001) *Arbetet och identitet. Om hur städare blir städare*. Tema teknik och social förändring. Linköpings universitet.
- Bengtsson, Jonas (2005) *Framtidens akademiker – om studier och karriär. Redovisning av resultaten från Ungdomsbarometern 2005*. Saco.
- Berglund, Tomas (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Göteborg Studies in Sociology No 2. Department of Sociology. Göteborgs universitet.
- Berglund, Tomas, Schedin, Stefan (2002) "Social klass och arbete" i Hansen, L., Orban, P. (red) *Arbetslivet*. Lund. Studentlitteratur.
- Berner, Boel, Callewaert, Staf, Silberbrant, Henning (1976) *Skola, ideologi och sambälle. Ett kommenterat urval franska utbildningssociologiska texter av Bourdieu/Passeron, Baudelot/Establet, Poulantzas*. Almaserien 79. Stockholm. Wahlström & Widstrand.
- Berner, Boel (2003a) "Kön, teknik och naturvetenskap i skolan" i Berner, B. (red) *Vem tillhör tekniken?* Lund. Arkiv Förlag.
- Berner, Boel (2003b) "Kvinnor i ingenjörsarbete" i Berner, B. (red) *Vem tillhör tekniken?* Lund. Arkiv Förlag.
- Boglund, Anders, Eliasson, Sven, Månson, Per (1993) *Kapital, rationalitet och social sammanbällning*. Stockholm. Bokförlaget Prisma.
- Bose, Christine, Rossi, Peter H. (1983) "Gender and Jobs: Prestige standings of occupations as affected by gender". *American sociological review*. Vol 48. Nr 3. s.316-330.
- Bose, Christine (1985) *Gender and jobs*. New York. Praeger Publishers.
- Bourdieu, Pierre, Passeron, Jean- Claude (1976) "Pedagogisk och språklig auktoritet" i Berner, B., Callewaert, S., Silberbrant, H. (red) *Skola, ideologi och sambälle. Ett kommenterat urval franska utbildningssociologiska texter av Bourdieu/Passeron, Baudelot/Establet, Poulantzas*. Almaserien 79. Stockholm. Wahlström & Widstrand.

- Bourdieu, Pierre (1991) *Kultur och kritik*. Göteborg. Daidalos.
- Bourdieu, Pierre (1992) *The logic of practice*. Cambridge. Polity Press.
- Bourdieu; Pierre, Eagleton Terry (1992) "Doxa and common life"
New Left Review 92:191 s. 111-121
- Bourdieu, Pierre (1994) *Kultursociologiska texter*. Stockholm. Brutus Östlings Bokförlag Symposium.
- Bourdieu, Pierre (1995) *Praktiskt förnuft. Bidrag till en handlingssteori*. Göteborg. Daidalos.
- Bourdieu, Pierre, Wacquant, Loïs J.D (1996) *An invitation to reflexive Sociology*. Cambridge. Polity Press.
- Bourdieu, Pierre (1999) *Den manliga dominansen*. Göteborg. Daidalos.
- Bourdieu, Pierre (2000) *Pascalian Meditations*. Stanford. Polity Press.
- Brante, Thomas, Andersen, Heine, Korsnes, Olav (1998) *Sociologiskt lexikon*. Stockholm. Universitetsförlaget.
- Brantenberg, Gerd (1979) *Egalias döttrar*. Stockholm. Prisma.
- Broadly, Donald (1990) *Sociologi och epistemologi. Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm. HLS Förlag.
- Broadly, Donald (1991) *Sociologi och epistemologi. Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm. HLS Förlag.
- Broadly, Donald (1998) *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*. Skeptronhäften nr 15. ILU. Uppsala universitet.
- Broadly, Donald (1998a) "Inledning" i Broadly, D. (red) *Kulturens fält*. Göteborg. Daidalos.
- Carlsson, Gösta (1958) *Social mobility and class structure*. Lund. Gleerup.
- Christenson, Eva (1996) *Kvinnor och män i brevbäring i Stockholm – arbetsorganisatoriska förändringar, könsfördelning och belastningsjukdomssituation*. Projekt arbetsskador, genus och arbetsorganisation. Rapport 2. Sociologiska institutionen. Stockholms universitet.
- Cockburn, Cynthia (1988) "The gendering of jobs: workplace relations and the reproduction of sex segregation" i Walby, S (red) *Gender segregation at work*. Stratford. Open University Press.
- Coxon, Anthony P.M., Davis, P.M., Jones (1986) *Images of stratification. Occupational status and class*. London. Sage Publications.
- Crompton, Rosemary (1998) *Class and stratification. An introduction to current debates*. Cambridge. Polity Press. Nord 1989:1 Köpenhamn. Nordisk ministerråd.
- Davis, Kingsley, Moore, Wilbert (1945) "Some principals of stratification". *American sociological review*. Vol 10. Nr 2. s.242-249
- Djerf-Pierre, Monika (2003) "Journalistikens kön. Fältets struktur och logik under 1900-talet". *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* nr. 2 2003 s.29-68.
- Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf, Stjärnhagen, Ola (2003) *Statistisk verktyglåda – en samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund. Studentlitteratur.
- Edling, Christoffer, Hedström, Peter (2003) *Kvantitativa metoder*. Lund. Studentlitteratur.

- Edlund, Ann-Cathrine (2004) ” Kan män vara sjuksköterskor och kvinnor brandmän? Om sambandet mellan yrkesbeteckningar och kön” i Lofström, Å. (red) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43. Stockholm. Fritzes.
- Eduards, Maud (2002) *Förbjuden handling: Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö. Liber.
- Einarsdottir, Torgerdur (1997) *Läkaryrket i förändring. En studie av den medicinska professionens heterogenisering och könsdifferentiering*. Monograph. Department of Sociology No 63. Göteborgs universitet.
- Enberg, Karin (2003) *Fan ska vara skådespelare 45 +. En kartläggning av arbetsmarknaden för skådespelare, dramatiker och regissörer*. Del A Sammanfattning och kommentarer. Teaterförbundet. www.teaterforbundet.se
- England, Paula m.fl. (1994) ”The gendered valuation of occupations and skills. Earnings in 1980 census occupations”. *Social forces*. September 1994 Nr.73. s.65-99.
- Eriksson, Birgitta (1998) *Arbetet i människors liv*. Monograph no 66. Department of sociology. Göteborgs universitet.
- Ericson, Mathias (2003) *Brandman och man. Om aktualisering av kön i brandmannayrket*. Räddningsverket.
- Fairclough, Norman (2001) *Language and power*. Longman. Harlow.
- Fauske, Halvor (1999) ”Funktionalism” i Andersen, H., Kaspersen L.B. (red) *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund. Studentlitteratur.
- Forneng, Stig (2005) *Den sociala rekryteringen till universitet och högskolor. Stora skillnader mellan lärosäten*. Stockholm. Högskoleverket.
- Frankfort-Nachmias, Chava, Nachmias David (1996) *Research methods in the social sciences*. London. Arnold.
- Fremer, Maria (1998) ”Tilltal och omtal i samtal”. *Språkbruk* 2/1998, s. 10-17. (<http://www.helsinki.fi/~mfremer/>)
- Fredriksson, Ingrid (1987) *Jämställdhet. Om könsideologier*. Stockholm. Tidens Förlag.
- Fürst, Gunilla (1986) *Från försök till vedertagen ordning. Om kvinnors integration i traditionellt manligt arbete*. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Furåker, Bengt, Orban, Pal, Soidre-Brink Tiiu (1997) ”Uppfattningar om yrken – en fråga om social distans”. *Arbetsmarknad och arbetsliv*. Årgång 3 nr 4 s.277-293.
- Gemzöe, Lena (2002) *Feminism*. Bildas Ismer. Bilda förlag. Stockholm
- Gesser, Bengt (1977) ”Campanella och AMS - manuellt och mentalt arbete i yrkesvägledningen”. *Sociologisk forskning*. Utbildning och arbetsdelning. Nr 2-3.
- Gothlin, Eva (1999) *Kön eller genus? Nationella sekretariatet för genusforskning*. Göteborgs universitet.
- Gonäs, Lena, Letho, Arja (1999) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*. Solna. Arbetslivsinstitutet.
- Gonäs, Lena, Lindgren, Gerd, Bildt, Carina (2001) *Könssegregering i arbetslivet*. Solna. Arbetslivsinstitutet.

- Granér, Rolf (2004) *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Lund dissertations in social work nr. 18. Socialhögskolan. Lunds universitet.
- Granqvist, Lena, Persson, Helena (2004) ”Kvinnor och än karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden” i Lofström, Å. (red) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43. Stockholm. Fritzes.
- Gunnarsson, Ewa (1994) *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. Tekniska Högskolan. Luleå.
- Gustavsson, Per (2003) *Det märkliga med flygvärdinnor* i Blomsterberg, M., Soidre, T. (red) *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*. Forskningsrapport nr 126. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Göransson, Anita (2004) *Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet*. Stockholm. SNS Förlag.
- Hall, Richard (1969) *Occupations and the social structure*. London. Prentice-Hall.
- Hansen, Lars H. (2001) *The division of Labour in post-industrial societies*. Göteborg Studies in Sociology No 5. Department of Sociology. Göteborgs universitet.
- Havung, Margreth (2000) *Anpassning till rådande ordning. En studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Institutionen för pedagogik. Lärarhögskolan i Malmö.
- Hedenborg, Susanna, Åmossa, Karin (2000) ”Kring kassaapparaten. Handelsanställda ur genus- och klassperspektiven under 1900-talet.” *Häften för kritiska studier*. 2000 nr.1 s.18-28.
- Hellspong, Lennart, Ledin, Per (1997) *Vägar genom texten*. Lund. Studentlitteratur.
- Hellspong, Lennart (2001) *Metoder för brukstextanalys*. Lund. Studentlitteratur.
- Hirdman, Yvonne (1987) ”Makt och kön” i Petterson, O. (red) *Maktbegreppet*. Stockholm. Carlssons Bokförlag.
- Hirdman, Yvonne (1988) ”Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning” *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1988 Nr.3 s.49- 63.
- Hirdman, Yvonne (2000) ”Om genuskontrakt” *Häften för kritiska studier*. 2000. Nr.2 s.28-38.
- Hirdman, Yvonne (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö. Liber.
- Holmberg, Carin, Lindholm, Margareta (1995) ”Feministisk teori” i Månsson, P. (red) *Moderna samhällsteorier*. Stockholm. Rabén Prisma.
- Holme, Idar Magne, Solvang, Bernt Krohn (1991) *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund. Studentlitteratur.
- Härenstam, Annika, m.fl. (2000). *Hur kan könskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv*. Stockholm. Arbetslivsinstitutet.
- Jenkins, Richard (2002) *Pierre Bourdieu*. London. Routledge.

- Johansson, Lena, Österberg, Christina (2002) *Lön för mödan. Fakta om arbetsvillkor och löner för kvinnor och män inom vård och omsorg*. Stockholm. SCB.
- Jonung, Christina (1997) ”Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män” i Persson, I., Wadensjö, E. (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Stockholm. Fritzes.
- Järvinen, Margaretha (2003) ”Pierre Bourdieu” i Andersen, H., Kaspersen, L. B. (red) *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund. Studentlitteratur.
- Karlsson, Lynn (1997) ”I gruva och på kontor – genusstämpling av arbete” i Hagman, I. (red) *Mot halva makten*. SOU 1997:113. Stockholm. Fritzes.
- Kleberg, Madeleine (2003) ”Feminism och genus i svensk medieforskning” *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 2003 nr.2 s.7-28.
- Kullberg, Christian (1996) ”Likvärdigt arbete” i Cedersund, E., Kullberg, C. (red). *Arbetsvärdering. Teori. Praktik. Kritik*. Solna. Arbetslivsinstitutet.
- Kullberg, Christian, Cedersund, Elisabeth (1996) ”Forskning om värdering av kvinnors och mäns arbeten” i Cedersund, E., Kullberg, C. (red). *Arbetsvärdering. Teori. Praktik. Kritik*. Solna. Arbetslivsinstitutet.
- Körner, Svante, Wahlgren, Lars (1996) *Praktisk statistik*. Lund. Studentlitteratur.
- Landqvist, Hans (2001) ”Han, hon, han eller hon och hon eller han. Generiska pronomen i svensk författningstext” i Nordenstam, K., Nordén, K. (red) *Språk, kön och kultur. Rapport från fjärde nordiska konferensen om språk och kön*. Göteborg 6-7 oktober 2000. Institutionen för svenska språket. Göteborgs universitet.
- Levengood, Mark, Lindell, Unni (2002). *Gamla tanter lägger inte ägg*. Stockholm. Piratförlaget.
- Lilja, Eva (1994) ”Skaldinnans rörelse på fältet” *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1994:4 s.40-47.
- Lindgren, Gerd (1985) *Kamrater, Kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringen i två mansdominerade organisationer*. Research report nr. 86. Department of Sociology. Umeå universitet.
- Lindgren, Gerd (1999) *Klass, kön och kirurgi. Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändring*. Malmö. Liber.
- Lithner, Anders (2001) ”SOM-undersökningen 2000” i Holmberg, S., Weibull, L. (red) *Land, du välsignade?* SOM-rapport nr. 26. SOM-institutet. Göteborgs universitet.
- Ljung, Margareta (2003) ”Feministisk teori” i Månsson, P (red) *Moderna samhällsteorier. Traditioner, riktningar, teoretiker*. Stockholm Prisma.
- Mannberg, Jan (2003) *Studie- och yrkesorientering i AMS yrkesinformerande texter 1940-1970*. Pedagogiska institutionen. Umeå universitet.
- Mellström, Ulf (2003) ”Teknik och maskulinitet” i Berner, B. (red) *Vem tillhör tekniken?* Lund. Arkiv Förlag.
- May, Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund. Studentlitteratur.
- Moi, Toril. (1994) ”Att erövra Bourdieu” *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1994 nr.4 s.3-8,10-19

- Morgan, David L. (1996) "Focus Groups" *Annual Review of Sociology*. Vol.22 s. 129-152
- Mårdberg, Bertil (1969) *Dimensionsanalys för beteendevetare. Teori, tillämpning och datamaskinprogram för faktoranalys, komponentanalys, kanonisk analys och multipel diskriminantanalys*. Stockholm. Personaladministrativa rådet.
- Nakao, Keiko, Treas, Judith (1994) "Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up". *Sociological Methodology*, Vol. 24. s.1-72.
- Nelander, Sven, Goding, Ingela (2003) *Röster om facket och jobbet*. Rapport 2. Löner och välfärdsenheten. Stockholm. LO.
- Nordgren, Margreth (2000) *Läkarprofessionens feminisering*. Department of Political Science. Stockholms universitet.
- Orban, Pal (2003) *Den funktionella stratifikationsteorin – myt eller verklighet?* i Blomsterberg, M., Soidre, T. (red) *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*. Forskningsrapport nr 126. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Petersson, Magdalena (2003) *Identitetsföreställningar: Performance, normativitet och makt ombord på SAS och Air Holliday*. Göteborg. Mara förlag.
- Reiss, Albert J. (1961) *Occupations and social status*. New York. The Free Press of Glencoe, Inc.
- Rengö, Klara (2003) "Kartläggning av kvinnor och män på ledande positioner" i *Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser*. SOU 2003:16. Betänkande från Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet. Näringsdepartementet. Stockholm (www.regeringen.se)
- Reskin, Barbara (1988) "Bringing the men back in: sex differentiation and the devaluation of women's work". *Gender and society*. Vol 2. s.58-81
- Reinhartz, Shulamit (1992) *Feminist methods in social research*. New York. Oxford University Press, Inc.
- Robertsson, Hans (2002) *Maskulinitetskonstruktion och könssegrering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. *Arbetsliv i omvandling* 2002:11. Stockholm. Arbetslivsinstitutet.
- Rosengren, Karl Erik, Arvidsson, Peter (1992) *Sociologisk metod*. Stockholm. Almqvist & Wicksell Förlag AB.
- Rothman, Robert A. (2002) *Inequality and stratification. Race, class and gender*. 4:th ed. New Jersey. Prentice Hall.
- Silverman, David (1993) *Interpreting qualitative data. Methods for analyzing talk, text and interaction*. London. Sage Publications.
- Steinberg, Ronnie J. (1996) "Den sociala konstruktionen av yrkeskunnande kön makt och likalön" i Cedersund, E., Kullberg, C. (red) *Arbetsvärdering. Teori. Praktik. Kritik*. Solna. Arbetslivsinstitutet.
- Soidre, Tiitu (2002) "Kvinnor och män i arbete – differentiering och stratifiering" i Hansen, L., Orban, P. (red) *Arbetslivet*. Lund. Studentlitteratur.

- Skeggs, Beverly (1999) *Att bli respektabel*. Göteborg. Daidalos.
- Skeggs, Beverly (2004) *Class, self, culture*. Routledge. London.
- SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*. Allmänna förlaget, Stockholm.
- SOU 1997:87 *Kvinnor, män och inkomster: jämställdhet och oberoende: rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. A. Nyberg. Stockholm. Fritzes.
- SOU 1997:136 *Kvinnor och mäns löner. Varför så olika. Rapport till Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Persson, I., Wadensjö, E. (red). Stockholm. Fritzes.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Betänkande av utredningen om den könssegrerade svenska arbetsmarknaden*. Löfström, Å. (red) Stockholm. Fritzes.
- Svallfors, Stefan (2004) *Klasssambällets kollektiva medvetande*. Boréa. Umeå.
- Svensson, Lennart G. (2002) *Professionella villkor och värderingar: en sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige*. Forskningsrapport. Sociologiska Institutionen. Göteborgs universitet.
- Svensson, Lennart G., Hansen, Lars H. (2002) "Perceptions of occupations. A sociological study on social prestige of occupations in Sweden". Paper to ISA World Congress of sociology.
- Svensson, Lennart G. (2003) "Yrkes- och professionsociologi" i Blomsterberg, M, Soidre, T (red) *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*. Forskningsrapport nr 126. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Sörensdotter, Renita (2002) "Heteronormativa yrkesval och homosociala gruppnormer inom hemtjänst" Konferenspaper. www.genus.gu.se/konferens/heteronormativ_yrkesval.pdf
- Treiman, Donald J. (1977) *Occupational prestige in comparative perspective*. New York. Wiley.
- Tursunovic, Mirzet (2002) "Fokusgrupper i teori och praktik. *Sociologisk forskning*. Nr 1/200 s. 262-89
- Tyrkkö, Arja, Westberg, Hanna (2001) *Förskjutning i segregeringsmönster på yrkesnivå. Bearbetning av folke- och bostadsräkningarna 1970-1990 och arbetsmiljöundersökningarna 1989-1995*. Arbetsliv i omvandling. 2001:6. Stockholm. Arbetslivsinstitutet.
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva, Svensson, Lennart G. (kommande) *Forskningsrapport Uppfattningar om yrkesstatus*. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Walby, Sylvia (1994) "Patriarkatet som system och olika strukturer" i Jónasdóttir, A., Björk, G. (red) *Teorier om patriarkatet. Betydelser, begränsningar och utvecklingslinjer*. Kvinnovetenskapligt forums skriftserie nr 2. Högskolan i Örebro.
- Walby, Sylvia (2001) *Gender transformations*. London. Routledge.

- Wacquant, Loic, J.D. (1996) "Toward a social praxeology. The structure and logic of Bourdieu's sociology" i Bourdieu, P. och Wacquant, L. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Weber, Max (1983) *Ekonomi och samhälle. Förståelsesociologins grunder. Del 1. Sociologiska begrepp och definitioner*. Argos.
- Wegener, Bernd (1992) "Concepts and measurement of prestige" *Annual Review of Sociology*. Vol. 18 s.253-280.
- Wennerström, Ulla-Britt (2003) *Den kvinnliga klassresan*. Göteborg studies in Sociology. Department of Sociology. Göteborgs universitet.
- Wernersson, Inga (1991) *Könskillnader i gymnasieskolan. En kunskapsöversikt*. Stockholm. Skolöverstyrelsen.
- Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996) *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold läroprocess*. Stockholm universitet. Pedagogiska institutionen. Arbetslivsinstitutet.
- Westberg, Hanna (2001) "Könsmärkningsprocessen" i Gonäs, L., Lindgren, G., Bildt, C. (red) *Könssegregering i arbetslivet*. Solna. Arbetslivsinstitutet.
- Wikander, Ulla (1988) *Kvinnors och mäns arbete: Gustavsberg 1880-1980: genusarbetsdelning och arbetets degradering vid en porslinsfabrik*. Lund. Studentlitteratur.
- Wikander, Ulla (1999) *Kvinnoarbete i Europa 1789-1950. Genus, makt och arbetsdelning*. Stockholm. Atlas.
- Willis, Paul (1991) *Fostran till lönearbete*. Göteborg. Röda bokförlaget.
- Wingfors, Stina S. (2004) *Socionomyrkets professionalisering*. Göteborg Studies in Sociology No 20. Department of Sociology. Göteborgs universitet.
- Wirén, Eva (1997) "Kvinnors livsmönster – om yrkesval och positionering på arbetsmarknaden" i Bladh, C., Cedersund, E., Hagberg, J-E. (red.) *Kvinnor och män som aktörer och klienter: en antologi som skildrar tidigt 1800-tal och framåt*. Stockholm. Nerenius & Santerus.
- Åberg, Berit (2001) *Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsjuksköterskor och ordningspolis*. Örebro Studies in Sociology. Örebro universitet.
- Åsberg, Cecilia (1998) "Debatten om begreppen – genus" *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1980-1998. Kvinnovetenskaplig tidskrift. 1998 nr.2 s.29-39
- Åse, Cecilia (2000) *Makten att se. Om kropp och kvinnlighet i lagens namn*. Malmö. Liber.

Övriga källor

- AMS 2002-2003. Yrkesbeskrivningar. www.ams.se Material AMS
yrkesbeskrivningar: Affärsbiträde: Säljare i butik och varuhus,
Sjuksköterska: Sjuksköterskeyrken/översikt, Civilingenjör:
Ingenjörstrycken/översikt, Läkare: Läkaryrken/översikt, Advokat:
Advokat, Barnskötare: Barnskötare, Bilmontör: Fordonsmontör,
Brevbärare: Brevbärare, Datakonsult: Datarycken/översikt, Frisör:
Frisör, Gymnasielärare: Gymnasielärare i allmänna ämnen,
Lantbrukare: Lantbrukare, Polis: Polis, Professor: Universitets-
och högskolelärare, Skådespelare: Skådespelare, Städare:
Städare, Taxichaufför: Taxiförare, Verkställande direktör:
Företagsledare, Byggnadsarbetare: Byggnadsträarbetare,
Apotekare: Apotekare, Banktjänsteman: Bank- och
finanstjänsteman, Psykolog: Psykolog.
- AMS (1964) Svenskt yrkeslexikon del 1. Kungliga
Arbetsmarknadsstyrelsen.
- AMS PM (2003) Arbetsmarknadsstyrelsen PM (2003) www.ams.se
- AMV (2002) Arbetsmarknadsverket. Verksamhetsberättelse. www.ams.se
- Advokatsamfundet (2004) www.advokatsamfundet.se
- Bonniers ordbok (1986). Stockholm. Bonniers.
- Civilingenjörsförbundet (2004) www.civilingenjorsforbundet.se
- Doktorandhandboken (2003) (www.doktorandhandbok.nu)
- FoB-60 (1960) Folk- och Bostadsräkningen. SCB.
- HSV (2002-2004) Högskoleverket. (www.hsv.se). Se även nu-data.
- Läkarfakta (2004) Sveriges Läkarförbund. www.lakarforbundet.se
- Word:mac 2001. Microsoft word.
- Teaterförbundet (2004) www.teaterforbundet.se
- Transportarbetarförbundet (2004) www.transportarbetareforbundet.se
- SCB (2002) Lathund om jämställdhet.2002. Stockholm. SCB
- SCB (2003) Lönestatistisk årsbok 2002. Stockholm. SCB
- SCB (2004) Yrkesregister. www.scb.se
- SCB (2004). Universitet och högskolor. Social bakgrund bland
högskolenyborjare 2003/04 och doktorandnyborjare 2002/00.
- SCB (2005) Lönestrukturstatistik. www.scb.se
- Statskontoret (2004) E-tjänster och besökare på offentliga webbplatser.
Lägesbeskrivning februari 2004. 2004:11. www.statskontoret.se
- SULF (2004) www.sulf.se
- NE (2003) se du-reformen. www.ne.se 2003-09-29
- NE (1997) Nationalencyklopedien. Feminism.
- Ungdomsbarometern (2005) *Ungdomsbarometern 2004/2005.*
Sammanfattning av rapporten Studier & Karriär. Svenska
kommunförbundet & Landstingsförbundet.

Mediaklipp

- Andersson-Junkka, Malin & Åhlander, Maria (2004) ”Det välkomnas att man tagit tag i det här” Östersundsposten 2004-09-09. www.medicarkivet.se
- Bahri, Kristin (2004) ”Legitimering ska höja statusen” Landstingsvärlden 2004-05-06. www.medicarkivet.se
- Corren (2003) ”Samtal på glid”. Ledare. Östgöta Correspondenten. 2003-09-24 (www.corren.se)
- Ebba Grön (1987) ”Vad ska du bli?” Ebba Grön 1978-1982 Folkpartiet. Pressmedelände 2004-09-19. www.folkpartiet.se
- Holm, Charlotte (2004) ”Proffs”. Vår Bostad 2004 nr 3 s 42-49
- Hagman, Ann (2003) ”Manliga sjuksköterskor får karriärfördelar”. Metro. 2003-12-19
- SVT (2004) Företagen missar jämställdhetsmål (www.svt.se 2004-03-31.)
- Lagercrantz, Agneta (2004) ”Status genom rätt val och hårt arbete” SvD 2004-04-28. s.18-19.
- Mojanis, Anders (2004) ”Vården en soptipp?” Falukuriren 2004-08-21. www.medicarkivet.se
- Uhlin, Åsa (2003) ”Kampen om makten på sjukhusen undergräver doktors status” Dagens Medicin 2003-01-14. www.medicarkivet.se
- Värsta Språket (2003) www.svt.se
- Wilde, Oscar. <http://www.catweb.se/citat/oscar.htm>
- Williams, Robbie (2002) ”Come undone”. Escapology.
- Aktuellt (2004) www.svt.se

APPENDIX

Tabell 1: Uppgifter om respondenterna
Fördelade över kön, ålder, utbildningsnivå, subjektiv klass (procent).

		Procent	n
Kön	Män	49	895
	Kvinnor	51	924
	Totalt	100	1819
Ålder	16-24	35	627
	25-46	32	579
	46-74	34	613
	Totalt	100	1819
Utbildnings- nivå	Folk-,real- eller grundskola	23	414
	Yrkesskola eller 2-år gymnasium	18	321
	3-4 år gymnasium	30	541
	Universitet / Högskola mindre än 3 år	11	204
	Universitet/högskola 3 år eller mer	17	306
	Totalt	100	1786
	Subjektiv klass*	Arbetarklass	46
	Jordbrukare	3	45
	Tjänstemanna	25	415
	Högre tjänstemanna/ Akademiker	16	262
	Egen företagare	10	172
	Totalt	100	1661

* egen klassificering i nuvarande familj

Tabell 2: Yrkesurvalet fördelat enligt SSYK.

1. Ledningsarbete

Ambassadör
Riksdagsledamot
Statsråd
Verkställande direktör
Skattedirektör
Filmproducent
Personalchef

2. Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens

Meteorolog
Datakonsult
Civilingenjör
Läkare
Tandläkare
Veterinär
Apotekare
Barnmorska
Sjuksköterska
Forskare
Professor
Gymnasielärare
Grundskollärare
Revisor
Reklamare (Art Director)
Civilekonom
Advokat
Domare (jurist)
Kronofogde
Bibliotekarie
Sociolog
Författare
Journalist
Konstnär
Skådespelare
Präst
Psykolog
Skolkurator
Socialsekreterare

3. Arbete som kräver kortare högskoleutbildning

Ingenjör
Dataoperatör
Pilot
Miljövårdsinspektör
Sjukgymnast
Akupunktör
Förskollärare
Aktiemäklare
Banktjänsteman
Facklig ombudsman
Polis
Hemvårdsassistent
Webbdesigner
Programledare på TV
Dansare
Rockmusiker
Idrottsproffs

4. Kontors och kundservicearbete

Kontorssekreterare
Brevbärare
Snabbköpskassörska
Postkassörska

5. Service-, Omsorgs- och försäljningsarbete

Flygvärdinna
Biljettkontrollant
Reseledare
Kock
Servitör/servitris
Barnskötare
Undersköterska
Personlig assistent
Vårdbiträde
Frisör
Kosmetolog
Brandman
Väktare
Kriminalvårdare
Fotomodell
Affärsbiträde

6. Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske

Parkarbetare
Trädgårdsmästare
Lantbrukare
Skogsarbetare

Fiskare

7. Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning

Vägarbetare

Byggnadsarbetare

Snickare

Elektriker

Fastighetsskötare

Vaktmästare

Bilreparatör

Guldsmed

Bagare

Skräddare/sömmerska

8. Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete mm

Bilmontör

Metallarbetare

Lokförare

Taxichaufför

Bussförare

Matros

9. Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning

Städerska

Diskare

Gatuköksbiträde

Sophämtare

Hamnarbetare

0. Militärt arbete

Officer

Tabell 3:100 yrken rangordnade utifrån viktade medelvärden, standardavvikelse samt totalt antal. I tabellen anges även prestigepoäng (PP)

Rank	PP	Yrken	Medelvärde	Avvikelse	n
1	92	Ambassadör	8,3237	1,1795	343
2	89	Läkare	8,1515	1,2108	1763
3	89	Domare (jurist)	8,1383	1,1101	344
4	89	Professor	8,1305	1,3272	1729
5	87	Advokat	7,9553	1,3361	1760
6	85	Pilot	7,8125	1,2540	345
7	85	Verkställande direktör	7,7883	1,5357	1719
8	83	Forskare	7,6052	1,5325	366
9	81	Civilingenjör	7,4743	1,3486	1745
10	80	Statsråd	7,4176	1,7298	336
11	79	Idrottsproffs	7,2932	1,8389	347
12	76	Civilekonom	7,1052	1,4113	347
13	75	Veterinär	7,0316	1,5067	347
14	75	Datakonsult	6,9805	1,6030	1742
15	75	Filmproducent	6,9724	1,6940	351
16	74	Tandläkare	6,9405	1,5806	353
17	74	Aktiemäklare	6,8813	1,7709	352
18	73	Riksdagsledamot	6,8414	2,0606	341
19	73	Ingenjör	6,8402	1,4090	348
20	71	Psykolog	6,6723	1,6077	361
21	71	Programledare på TV	6,6413	1,8435	1735
22	69	Skattedirektör	6,5473	1,9345	313
23	67	Revisor	6,3608	1,5323	343
24	66	Webbdesigner	6,3180	1,7212	324
25	66	Journalist	6,2994	1,6165	366
26	66	Personalchef	6,2781	1,5889	351
27	66	Författare	6,2554	1,6910	334
28	65	Officer	6,2267	1,7552	347
29	65	Dataoperatör	6,1978	1,6780	342
30	64	Reklamare (Art Director)	6,1124	1,7746	325
31	64	Skådespelare	6,1046	1,8641	1733
32	64	Präst	6,0835	1,7759	342
33	64	Apotekare	6,0833	1,6370	344
34	63	Polis	6,0833	1,6557	1772
35	63	Banktjänsteman	6,0117	1,5953	353
36	62	Brandman	5,9914	1,5513	350
37	62	Sociolog	5,9675	1,5222	316
38	60	Meteorolog	5,7913	1,6548	339
39	59	Fotomodell	5,7571	2,3144	351
40	57	Flygvärdinna	5,5347	1,6899	348
41	56	Barnmorska	5,4964	1,6671	349
42	56	Miljövärdinspektör	5,4523	1,6375	335
43	55	Guldsmid	5,4185	1,5923	337
44	55	Gymnasielärare	5,4179	1,5409	1753

45	54	Kock	5,3556	1,6460	369
46	54	Sjukgymnast	5,3284	1,6516	349
47	54	Rockmusiker	5,2966	2,4642	339
48	52	Sjuksköterska	5,1427	1,7310	1774
49	52	Kronofogde	5,1302	2,2449	331
50	51	Konstnär	5,0965	2,0519	336
51	49	Skolkurator	4,9383	1,5265	347
52	48	Grundskollärare	4,8251	1,5181	350
53	47	Reseledare	4,7734	1,6896	358
54	46	Akupunktör	4,7054	1,6627	336
55	45	Elektriker	4,6328	1,6289	353
56	45	Facklig ombudsman	4,6122	1,7644	329
57	45	Byggnadsarbetare	4,5744	1,5826	1761
58	44	Kriminalvårdare	4,5043	1,7782	340
59	43	Snickare	4,4870	1,6024	366
60	43	Frisör	4,4165	1,4871	1762
61	42	Socialsekreterare	4,3875	1,6808	355
62	41	Trädgårdsmästare	4,2811	1,6024	360
63	41	Dansare	4,2633	1,8955	330
64	40	Bibliotekarie	4,2394	1,6423	366
65	40	Förskollärare	4,2372	1,5389	352
66	40	Lokförare	4,2259	1,5534	336
67	39	Kosmetolog	4,0781	1,6048	320
68	37	Bilmontör	3,9570	1,5330	1752
69	36	Bagare	3,8821	1,4485	346
70	36	Bilreparatör	3,8708	1,6402	368
71	36	Lantbrukare	3,8561	1,7863	1741
72	35	Barnskötare	3,8027	1,6347	1766
73	35	Skräddare/sömmerska	3,7973	1,5181	353
74	34	Kontorssekreterare	3,7241	1,5627	346
75	33	Metallarbetare	3,6230	1,5043	346
76	32	Brevbärare	3,5884	1,5813	1761
77	32	Väktare	3,5868	1,6221	368
78	32	Undersköterska	3,5403	1,8160	349
79	31	Skogsarbetare	3,4578	1,5541	343
80	31	Bussförare	3,4542	1,6232	346
81	30	Vägarbetare	3,4439	1,6221	349
82	30	Fastighetsskötare	3,4066	1,5907	353
83	29	Matros	3,3536	1,6443	321
84	29	Fiskare	3,3492	1,8818	347
85	29	Taxichaufför	3,3276	1,5048	1759
86	29	Personlig assistent	3,2958	1,6782	345
87	27	Vårdbiträde	3,1777	1,8060	348
88	27	Affärsbiträde	3,1251	1,4732	1755
89	26	Postkassörska	3,0893	1,4824	346

90	24	Servitör/servitris	2,9360	1,5802	353
91	24	Hemvårdsassistent	2,9261	1,6785	368
92	24	Vaktmästare	2,9232	1,6073	348
93	23	Hamnarbetare	2,8514	1,4711	359
94	21	Snabbköpskassörska	2,6650	1,4976	347
95	18	Parkarbetare	2,4669	1,5460	351
96	16	Biljettkontrollant	2,2923	1,5191	350
97	16	Sophämtare	2,2729	1,6620	350
98	16	Städerska	2,2432	1,6389	1767
99	13	Gatuköksbiträde	2,0357	1,4406	350
100	8	Diskare	1,6595	1,4028	353

Tabell 4: Medelvärden för vilken status yrken borde ha

	<i>Yrken i rangordning</i>	<i>Medel</i>	<i>n</i>
		<i>-värden</i>	
1	Läkare	8,10	1428
2	Professor	7,56	1376
3	Advokat	7,19	1407
4	Polis	7,03	1424
5	Sjuksköterska	7,00	1388
6	Civilingenjör	6,88	1386
7	Verkställande direktör	6,84	1411
8	Gymnasielärare	6,65	1412
9	Datakonsult	5,90	1381
10	Barnskötare	5,73	1424
11	Lantbrukare	5,58	1391
12	Byggnadsarbetare	5,22	1403
13	Skådespelare	5,18	1373
14	Programledare TV	4,86	1388
15	Bilmontör	4,76	1396
16	Frisör	4,75	1402
17	Brevbärare	4,52	1404
18	Städerska	4,43	1411
19	Affärsbiträde	4,33	1403
20	Taxichaufför	4,24	1395

Tabell 5: Medelvärden fördelade över kön

	<i>Yrken i rangordning</i>	<i>Medelvärden Män</i>	<i>Medelvärden Kvinnor</i>	<i>n</i>
1	Läkare	8,04	8,23	1763
2	Professor	7,96	8,25	1729
3	Advokat	7,77	8,15	1760
4	Verkställande direktör	7,70	7,87	1719
5	Civilingenjör	7,40	7,66	1745
6	Datakonsult	6,83	7,23	1742
7	Programledare på TV	6,67	6,66	1735
8	Skådespelare	6,12	6,24	1733
9	Polis	5,89	6,30	1762
10	Gymnasielärare	5,21	5,39	1753
11	Sjuksköterska	5,08	5,03	1774
12	Byggnadsarbetare	4,59	4,33	1761
13	Frisör	4,35	4,44	1762
14	Bilmontör	4,03	3,71	1752
15	Lantbrukare	3,90	3,66	1741
16	Barnskötare	3,83	3,71	1766
17	Brevbärare	3,57	3,40	1761
18	Taxichaufför	3,40	3,14	1759
19	Affärsbiträde	3,18	3,12	1755
20	Städerska	2,27	2,07	1767

Tabell 6: Medelvärden fördelade över ålder

	<i>Yrke</i>	<i>Ålder</i>			<i>n</i>
		16-24	25-46	47-74	
1	Läkare	8,07	8,15	8,19	1763
2	Professor	7,98	8,17	8,19	1729
3	Advokat	7,93	8,07	7,90	1760
4	VD	7,69	7,98	7,70	1719
5	Civilingenjör	7,69	7,45	7,45	1745
6	Datakonsult	7,18	7,13	6,79	1742
7	Programledare TV	6,74	6,81	6,45	1735
8	Skådespelaren	6,43	6,32	5,79	1733
9	Polis	6,18	6,20	5,91	1772
10	Gymnasielärare	4,90	5,28	5,73	1753
11	Sjuksköterska	4,81	4,94	5,42	1774
12	Byggarbetare	4,17	4,40	4,82	1761
13	Frisör	4,36	4,42	4,40	1762
14	Bilmontör	3,68	3,69	4,24	1752
15	Lantbrukare	3,56	3,60	4,16	1741
16	Barnskötare	3,75	3,70	3,84	1766
17	Brevbärare	3,24	3,37	3,75	1761
18	Taxichaufför	3,16	3,14	3,49	1759
19	Affärsbiträde	3,33	2,95	3,15	1755
20	Städerska	1,98	2,01	2,50	1767

Tabell 7: Medelvärden fördelat över subjektiv klass

	<i>Subjektiv klass</i>			<i>n</i>
	Arbetare	Tjänstemän (lägre)	Hög. Tj.män akademiker	
Läkare	7,97	8,20	8,45	1414
Professor	7,98	8,17	8,44	1384
Advokat	7,87	8,06	8,12	1413
VD	7,56	8,01	8,25	1377
Civilingenjör	7,35	7,63	7,81	1403
Datakonsult	7,04	7,06	7,07	1401
Programledare TV	6,62	6,51	7,12	1387
Skådespelaren	6,12	6,03	6,46	1391
Polis	6,38	5,86	5,54	1415
Gymnasie- lärare	5,18	5,35	5,52	1407
Sjuksköterska	5,08	4,94	4,95	1423
Byggarbetare	4,63	4,30	4,07	1408
Frisör	4,46	4,28	4,25	1413
Bilmontör	4,02	3,71	3,53	1404
Lantbrukare	3,70	3,78	3,81	1392
Barnskötare	3,89	3,56	3,42	1418
Brevbärare	3,60	3,35	3,17	1412
Taxichaufför	3,36	3,10	2,91	1406
Affärsbiträde	3,34	2,84	2,79	1409
Städerska	2,35	1,96	1,77	1419

Tabell 8: Medelvärden fördelat över utbildningsnivå

	Grund- skola	Yrkesskola Gymn. 2 år	Gymnasium 3-4 år	Högskola Mindre 3 år	Högskola mer än 3 år	Antal
Läkare	8,00	8,07	8,13	8,24	8,40	1735
Professor	7,94	8,20	8,05	8,27	8,34	1703
Advokat	7,68	8,09	8,05	8,04	8,11	1733
VD	7,32	7,91	7,85	7,99	8,18	1695
Civilingenjör	7,27	7,40	7,67	7,59	7,80	1721
Datakonsult	6,81	7,08	7,19	6,92	7,16	1716
Programledare TV	6,23	6,71	6,76	6,75	6,99	1709
Skådespelaren	5,74	6,14	6,42	6,31	6,38	1708
Polis	6,22	6,42	6,14	5,93	5,67	1743
Gymnasielärare	5,37	5,31	5,05	5,49	5,55	1727
Sjuksköterska	5,33	5,15	4,83	4,96	4,99	1746
Byggarbetare	4,81	4,69	4,22	4,34	4,26	1735
Frisör	4,39	4,52	4,36	4,36	4,31	1734
Bilmontör	4,21	3,95	3,71	3,64	3,68	1727
Lantbrukare	3,99	3,59	3,57	4,05	3,84	1714
Barnskötare	4,09	3,80	3,69	3,62	3,49	1739
Brevbärare	3,75	3,62	3,32	3,30	3,37	1735
Taxichaufför	3,57	3,41	3,16	3,06	2,98	1732
Affärsbiträde	3,56	2,99	3,19	2,86	2,82	1729
Städerska	2,72	2,23	1,92	1,92	1,87	1740

Tabell 9: Vet- ej- svar
i förhållande till kön, ålder, subjektiv klass samt utbildningsnivå (procent)

		<i>Totalt</i>	<i>Kön</i>		<i>Ålder</i>		
			Män	Kvinnor	16-24	25-46	47-74
	Yrken i rangordning						
1	Läkare	2,0	2,3	1,7	1,9	1,7	2,3
2	Professor	3,6	3,6	3,6	3,5	3,3	4,0
3	Advokat	2,3	2,4	2,2	1,9	1,7	3,2
4	Verkställande direktör	4,1	3,9	4,5	5,8	2,6	4,0
5	Civilingenjör	3,1	3,3	3,1	3,5	2,1	3,8
6	Datakonsult	3,2	3,7	3,1	3,1	2,1	4,6
7	Programledare TV	3,5	3,1	3,9	2,7	2,6	5,1
8	Skådespelare	3,6	3,5	3,8	3,5	3,3	4,2
9	Polis	1,8	1,7	2,0	1,4	1,2	2,8
10	Gymnasielärare	2,3	2,3	2,4	2,4	1,6	3,0
11	Sjuksköterska	1,7	1,9	1,5	1,8	1,2	2,2
12	Byggnadsarbetare	2,1	1,7	2,6	1,4	1,9	3,2
13	Frisör	1,9	2,1	1,8	1,8	1,6	2,5
14	Bilmontör	2,2	2,0	2,4	2,6	1,8	2,3
15	Lantbrukare	3,5	2,9	4,0	3,7	3,1	3,6
16	Barnskötare	1,8	1,8	1,7	1,8	1,2	2,3
17	Brevbärare	2,1	1,7	2,5	2,1	1,7	2,5
18	Taxichaufför	2,1	2,1	2,2	2,3	1,4	2,8
19	Affärsbiträde	2,5	2,7	2,4	2,7	1,9	3,0
20	Städerska	1,9	2,0	1,7	1,8	1,6	2,3

Tabell 9 (forts)

	Yrken i rangordning	<i>Subjektiv klass</i>			<i>Utbildningsnivå</i>				
		Arb.	Tj.	Ak.	1	2	3	4	5
1	Läkare	1,3	0,7	1,9	2,0	2,8	1,3	1,5	2,0
2	Professor	4,3	1,2	1,9	6,0	3,5	3,0	1,5	2,0
3	Advokat	1,7	0,5	1,9	2,9	2,8	1,5	1,5	1,6
4	Verkställande direktör	4,2	2,2	3,1	4,4	3,8	4,3	3,5	2,6
5	Civilingenjör	2,8	1,0	2,3	4,4	3,4	2,4	1,0	2,3
6	Datakonsult	2,9	1,0	2,7	5,1	3,4	2,4	1,0	2,3
7	Programledare TV	3,6	1,7	3,4	5,4	4,4	1,7	1,0	3,6
8	Skådespelare	3,2	1,9	3,1	4,7	4,7	2,4	2,0	3,3
9	Polis	1,4	1,0	1,9	2,9	1,9	0,7	1,5	1,6
10	Gymnasielärare	2,0	0,7	1,9	3,4	3,2	1,3	0,5	1,7
11	Sjuksköterska	1,1	0,5	1,5	2,2	2,2	1,1	1,0	1,3
12	Byggnadsarbetare	1,7	1,2	1,9	2,9	3,5	0,9	0,5	1,3
13	Frisör	1,5	0,7	1,5	2,5	3,5	1,1	0,5	1,3
14	Bilmontör	1,7	1,0	2,3	2,7	3,8	1,3	1,0	1,3
15	Lantbrukare	3,6	2,2	3,4	4,2	4,1	3,2	1,5	3,0
16	Barnskötare	1,2	0,5	1,5	2,5	2,2	1,3	0,5	1,3
17	Brevbärare	1,3	1,0	2,7	2,7	2,5	1,3	1,0	1,7
18	Taxichaufför	2,1	0,7	1,9	2,9	3,2	1,3	1,0	1,3
19	Affärsbiträde	1,6	1,7	2,3	2,7	3,8	1,7	1,5	2,0
20	Städerska	1,2	0,7	1,5	2,2	2,8	1,1	1,0	1,3

Tabell 10: Medelvärden av uppfattning kring yrkens nyttighet i samhället (rangordnat) Inom parentes i första kolumn anges rangordning utifrån uppfattning om yrkets status i samhället.

	<i>Yrken i rangordning</i>	<i>Medel- värden</i>	<i>n</i>
1 (1)	Läkare	8,31	1415
2 (9)	Polis	7,86	1418
3 (11)	Sjuksköterska	7,71	1416
4 (9)	Gymnasielärare	7,36	1412
5 (3)	Advokat	6,93	1396
6 (2)	Professor	6,86	1357
7 (16)	Barnskötare	6,70	1417
8 (15)	Lantbrukare	6,64	1398
9 (5)	Civilingenjör	6,54	1358
10 (4)	Verkställande direktör	6,11	1340
11 (12)	Byggnadsarbetare	6,03	1409
12 (6)	Datakonsult	5,69	1364
13 (17)	Brevbärare	5,64	1410
14 (20)	Städerska	5,27	1406
15 (19)	Affärsbiträde	5,12	1398
16 (14)	Bilmontör	5,09	1395
17 (18)	Taxichaufför	4,56	1401
18 (13)	Frisör	4,48	1399
19 (8)	Skådespelare	4,42	1370
20 (7)	Programledare på TV	4,33	1375

Tabell 11: Medelvärden av uppfattning om hur hög månadslön en person i yrkesgruppen har (rangordnat). Inom parentes i första kolumnen anges placeringen utifrån uppfattad status.

	<i>Yrken i rangordning</i>	<i>Medel-</i>	<i>n</i>
		<i>värden</i>	
1 (4)	Verkställande direktör	7,95	1309
2 (3)	Advokat	7,68	1327
3 (1)	Läkare	7,25	1361
4 (2)	Professor	6,99	1281
5 (6)	Datakonsult	6,49	1324
6 (5)	Civilingenjör	6,44	1337
7 (7)	Programledare på TV	5,90	1273
8 (8)	Skådespelare	4,82	1229
9 (9)	Polis	4,72	1351
10 (12)	Byggnadsarbetare	4,13	1354
11 (10)	Gymnasielärare	4,04	1364
12 (11)	Sjuksköterska	3,63	1370
13 (14)	Bilmontör	3,24	1347
14 (15)	Lantbrukare	3,19	1264
15 (13)	Frisör	3,14	1342
16 (18)	Taxichaufför	2,91	1328
17 (17)	Brevbärare	2,72	1338
18 (16)	Barnskötare	2,48	1369
19 (19)	Affärsbiträde	2,28	1360
20 (20)	Städerska	1,99	1373

Tabell 12: Medelvärden av uppfattning kring yrkens inflytande i samhället (rangordnat). Inom parentes i första kolumnen anges placeringen utifrån uppfattad status.

	<i>Yrken i rangordning</i>	<i>Medel-</i>	<i>n</i>
		<i>värden</i>	
1 (3)	Advokat	7,45	1387
2 (1)	Läkare	7,38	1405
3 (2)	Professor	7,13	1351
4 (4)	Verkställande direktör	7,00	1353
5 (9)	Polis	6,83	1398
6 (7)	Programledare på TV	6,41	1373
7 (5)	Civilingenjör	6,20	1361
8 (6)	Datakonsult	5,83	1362
9 (10)	Gymnasielärare	5,51	1392
10 (8)	Skådespelare	5,34	1358
11 (11)	Sjuksköterska	4,93	1406
12 (15)	Lantbrukare	4,04	1385
13 (12)	Byggnadsarbetare	3,72	1388
14 (16)	Barnskötare	3,66	1398
15 (13)	Frisör	3,24	1384
16 (17)	Brevbärare	3,10	1393
17 (14)	Bilmontör	3,05	1386
18 (18)	Taxichaufför	2,71	1386
19 (19)	Affärsbiträde	2,66	1383
20 (20)	Städerska	2,37	1395

Tabell 13: Medelvärden av uppfattning om hur psykiskt ansträngande yrket är (rangordnat). Inom parentes i första kolumn anges rangordning utifrån uppfattning om yrkets status i samhället.

	<i>Yrken i rangordning</i>	<i>Medel- värde</i>	<i>n</i>
1 (1)	Läkare	7,66	1394
2 (9)	Polis	7,59	1382
3 (11)	Sjuksköterska	7,31	1397
4 (10)	Gymnasielärare	7,09	1390
5 (3)	Advokat	6,73	1377
6 (16)	Barnskötare	5,98	1389
7 (4)	Verkställande direktör	5,93	1307
8 (2)	Professor	4,85	1291
9 (5)	Civilingenjör	4,68	1327
10 (8)	Skådespelare	4,67	1320
11 (6)	Datakonsult	4,66	1339
12 (7)	Programledare på TV	4,22	1323
13 (19)	Affärsbiträde	4,07	1385
14 (15)	Lantbrukare	4,04	1367
15 (18)	Taxichaufför	3,85	1371
16 (20)	Städerska	3,39	1373
17 (13)	Frisör	3,25	1384
18 (12)	Byggnadsarbetare	3,24	1380
19 (14)	Bilmontör	3,03	1376
20 (17)	Brevbärare	2,79	1384

Tabell 14: Medelvärden av uppfattning om hur fysiskt ansträngande yrket är (rangordnat) Inom parentes i första kolumn anges rangordning utifrån uppfattning om yrkets status i samhället.

	<i>Yrken i rangordning</i>	<i>Medel- värde</i>	<i>n</i>
1 (11)	Lantbrukare	7,71	1398
2 (12)	Byggnadsarbetare	7,62	1410
3 (20)	Städerska	7,02	1404
4 (9)	Polis	6,68	1392
5 (14)	Sjuksköterska	6,51	1411
6 (14)	Bilmontör	6,19	1401
7 (17)	Brevbärare	6,15	1408
8 (16)	Barnskötare	6,14	1413
9 (19)	Affärsbiträde	5,39	1411
10 (1)	Läkare	5,11	1400
11 (13)	Frisör	4,98	1402
12 (8)	Skådespelare	4,03	1338
13 (10)	Gymnasielärare	3,96	1398
14 (18)	Taxichaufför	3,41	1388
15 (5)	Civilingenjör	2,87	1356
16 (2)	Professor	2,61	1350
17 (4)	Verkställande direktör	2,47	1350
18 (7)	Programledare på TV	2,46	1377
19 (6)	Datakonsult	2,43	1383
20 (3)	Advokat	2,36	1391

Tabell 15: Citat från fokusgrupperna (antal)

<i>Fokusgrupp</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Antal citat	5	19	9	4

Tabell 16: Ett lämpligt yrke för en kvinna i förhållande till kön, subjektiv klass samt ålder (procent).

	Totalt antal	Alla	Kön		Subjektiv klass		Ålder		
			KV	M	Arbetare	Akademiker	16-	25-	47-
							24	46	74
Advokat	238	20	22	17	20	22	20	20	20
Affärsbiträde	48	4	5	4	5	2	5	4	4
Barnskötare	174	15	16	14	17	9	15	14	15
Bilmontör	4	0*	0*	1	1	0	0	0	1
Brevbärare	10	1	1	1	1	1	1	1	1
Byggnadsarbetare	4	0*	0	1	0*	0*	0*	0*	1
Civilingenjör	137	12	12	11	8	22	9	14	12
Datakonsult	43	4	3	4	4	3	3	5	3
Frisör	68	6	6	6	5	8	10	3	4
Gymnasielärare	58	5	5	5	4	5	4	6	5
Lantbrukare	11	1	1	1	1	1	1	1	0*
Läkare	155	13	14	12	13	13	13	12	14
Polis	19	2	2	1	2	2	1	3	1
Professor	7	1	0*	1	0*	1	1	0*	1
Programledare på TV	28	2	2	3	3	1	4	2	1
Sjuksköterska	160	13	11	16	15	8	12	10	18
Skådespelare	11	1	1	1	1	1	1	1	1
Städerska	4	0*	0	1	0*	0*	1	0*	0
Taxichaufför	1	0*	0	0*	0*	0	1	0*	0
Verkställande direktör	13	1	2	1	1	1	0	0*	0
Summa	1193	101	103	101	101	100	102	96	102

0* = mindre än 0,5 %. Samtliga siffror avrundade till närmsta heltal. I bearbetningen ingår endast de som angett de 20 första yrkena i enkäten.

Arbetare= Arbetare + Tjänstemän. Akademiker= Akademiker + högre tjänstemän. I analysen har jordbrukare tagits bort då dessa utgör en så liten andel av urvalet.

Tabell 17: Ett lämpligt yrke för en man
i förhållande till kön, subjektiv klass samt ålder (procent)

	Totalt antal	%	Kön		Subjektiv klass		Ålder		
			KV	Män	Arbetare	Akademiker	16- 24	25- 46	47- 74
Advokat	186	15	16	15	15	18	15	13	17
Affärsbiträde	21	2	2	2	2	1	2	2	1
Barnskötare	74	6	8	4	7	3	6	9	3
Bilmontör	96	8	7	10	8	6	10	8	6
Brevbärare	37	3	2	4	3	3	4	3	2
Byggnadsarbetare	133	11	10	12	14	6	10	12	11
Civilingenjör	231	19	16	23	16	28	17	17	24
Datakonsult	83	7	8	6	7	6	7	7	6
Frisör	5	0*	1	0*	1	0*	0*	1	0*
Gymnasielärare	60	5	6	4	4	6	3	5	7
Lantbrukare	25	2	2	2	2	2	2	4	1
Läkare	101	8	9	8	8	11	10	6	10
Polis	87	7	9	6	8	4	7	7	8
Professor	9	1	1	1	1	1	1	1	1
Programledare på TV	7	1	1	1	1	1	0*	1	1
Sjuksköterska	28	2	3	2	2	3	3	4	1
Skådespelare	2	0*	0*	0*	0	1	0	0*	0*
Städerska	2	0*	0	0*	0*	0	0	1	0
Taxichaufför	4	0*	0*	1	0*	0*	1	0	0
Verkställande direktör	13	1	1	2	1	1	1	1	1
Summa	1204	98	102	103	100	101	99	102	100

Göteborg Studies in Sociology

1. Furåker, Bengt (ed): *Employment, Unemployment, Marginalization. Studies on Contemporary Labour Markets*. Department of Sociology, Göteborg University/ Almqvist & Wiksell International, Stockholm 2001.
2. Berglund, Tomas: *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
3. Larsson, Bengt: *Bankkrisen, medierna och politiken. Offentliga tolkningar och reaktioner på 90-talets bankkris*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
4. Blomquist, Bo: *Förskolebarnets relation till sin familj. Förändrade förutsättningar och föreställningar 1950-1990*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
5. Hansen, Lars: *The Division of Labour in Post-Industrial Societies*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
6. Gustafson, Per: *Place, Place Attachment and Mobility: Three Sociological Studies*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
7. Rigné, Eva Marie: *Profession, Science, and State – Psychology in Sweden 1968-1990*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
8. Persson, Anders: *I kräftans tecken. En historiesociologisk studie av cancerforskningens sambällleliga villkor i Sverige och USA under 1900-talet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
9. Brnic, Anita: *Speaking of Nationality. On Narratives of National Belonging and the 'Immigrant'*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
10. Korp, Peter: *Hälsopromotion - en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
11. Sobis, Iwona: *Employment Service in Transition: Adaptation of a Socialist Employment Agency to a Market Economy. A Case Study of Lodz, Poland 1989-1998*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
12. Hellum, Merete: *Förförd av Eros. Kön och moral bland utländska kvinnor på en grekisk ö*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.

13. Carlson, Marie: *Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom sfi-undervisningen*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
14. Hansson, Agneta: *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren på LOM*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
15. Engdahl, Oskar: *I finansvärldens bakre regioner. En studie om finansiella offshore-marknader och ekonomisk brottslighet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
16. Rolandsson, Bertil: *Facket, informationsteknologin och politiken. Strategier och perspektiv inom LO 1976-1996*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
17. Schedin, Stefan: *Ekonomisk ojämlikhet. Inkomstfördelning och inkomstskillnader i Sverige under 1980- och 1990-talen*. 2003. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
18. Morner, Claudia G: *Självständigt beroende. Ensamstående mammors försörjningsstrategier*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
19. Wennerström, Ulla-Britt: *Den kvinnliga klassresan*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
20. Wingfors, Stina S: *Socionomyrkets professionalisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
21. Tursunovic, Mirzet: *Fostran till demokrati: Tre sociologiska delstudier av bosniska ungdomars politiska socialisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
22. Alinia, Minoo: *Spaces of Diasporas: Kurdish Identities, Experiences of Otherness and Politics of Belonging*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
23. Chronholm, Anders: *Föräldraledig pappa – Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
24. Seldén, Daniel: *Om det som är. Ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
25. Winell-Garvén, Irene: *Vägen till Parnassen. En sociologisk studie av kvinnligt konstnärskap i Sverige 1864-1939*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
26. Engström, Pär: *Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.

27. Eydal, Guðny Björk: *Family Policy in Iceland 1944-1984*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
28. Ekbrand, Hans: *Separationer och mäns våld mot kvinnor*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
29. Ulfsdotter Eriksson, Ylva: *Yrke, Status & Genus – En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. 2006. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006

Doktorsavhandlingar vid sociologiska institutionen fr o m 1995

59. Börjesson, Mats: *Sanningen om brottslingen. Rättspsykiatrin som kartläggning av livsöden i samballets tjänst under 1900-talet*. 1995.
60. Ljung, Margareta: *Ljft jorden mot himlen - växande i kvinnogrupper och kvinnliga nätverk*. 1995.
61. Björkemarken, Mariann: *Implementeringsanalys som komplement vid utvärdering - en fråga om perspektiv och förklaring*. 1995.
62. Håkansson, Kristina: *Förändringsstrategier i arbetslivet*. 1995.
63. Blomsterberg, Marianne: *Garanterade karriärer? Om social styrning och sysselsättningspolitik för ungdomar*. 1996.
64. Kohlström, Gulli: *Identitetsförändring vid anpassning till funktionsbinder/ handikapp*. 1996.
65. Larsson, Patrik: *Hemtjänsten ur tre perspektiv - En studie bland äldre, anställda och ledning*. 1996.
66. Oskarsson, Hermann: *En klasstrukturs uppkomst och utveckling. Akureyri 1860-1940*. 1996.
67. Thörn, Håkan: *Modernitet, sociologi och sociala rörelser/ Rörelser i det moderna: Politik, modernitet och kollektiv identitet i Europa 1789-1989*. 1997.
68. Einarsdottir, Torgerdur: *Läkaryrket i förändring. En studie av den medicinska professionens heterogenisering och könsdifferentiering*. 1997.
69. Åberg, Jan-Olof: *Det rationella och det legitima. En studie av utvärderingars teori och praktik*. 1997.
70. Pham Van Bich: *The Changes of the Vietnamese Family in the Red River Delta*. 1997.
71. Lalander, Philip: *Anden i flaskan. Alkoholens betydelser i olika ungdomsgrupper*. 1998.
72. Eriksson, Birgitta: *Arbetet i människors liv*. 1998.
73. Bartley, Kristina: *Barnpolitik och barnets rättigheter*. 1998.

74. Nordström, Monica: *Yttre villkor och inre möten. Hemtjänsten som organisation*. 1998.
75. Stier, Jonas: *Dimensions and Experiences of Human Identity. An Analytical Toolkit and Empirical Illustration*. 1998.
76. Jerkeby, Stefan: *Slutna cirklar. Om civila moständsrörelser i Norge och Danmark 1940-45*. 1999.
77. Oudhuis, Margareta: *Vägen till jämlikhet. En analys av den svenska arbetarrörelsens syn på effektivitet och emancipation i arbetslivet*. 1999.
78. Johansson, Anna: *La Mujer Sufrida – The Suffering Woman. Narratives on Femininity among Women in a Nicaraguan Barrio*. 1999.
79. Theandersson, Christer: *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. 2000.
80. Carle, Jan: *Opinion och aktion. En sociologisk studie av ungdomar och miljö*. 2000.
81. Öhrn, Ingbritt: *Livet, identiteten och kronisk sjukdom. En socialpsykologisk studie av unga vuxna diabetiker*. 2000.
82. Mossberg Sand, Ann-Britt: *Ansvar, kärlek och försörjning. Om anställda anbörigvårdare i Sverige*. 2000.
83. Berglund, Tomas: *Attityder till arbete i Väst Europa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. 2001.
84. Larsson, Bengt: *Bankkrisen, medierna och politiken. Offentliga tolkningar och reaktioner på 90-talets bankkris*. 2001.
85. Blomquist, Bo: *Förskolebarnets relation till sin familj. Förändrade förutsättningar och föreställningar 1950-1990*. 2001.
86. Hansen, Lars: *The Division of Labour in Post-Industrial Societies*. 2001.
87. Björk, Micael: *Upplösningens dialektik. Bildningsmål och politisk modernitet i Sverige kring sekelskiftet 1900*. 2002.
88. Gustafson, Per: *Place, Place Attachment and Mobility: Three Sociological Studies*. 2002.
89. Rigné, Eva Marie: *Profession, Science, and State – Psychology in Sweden 1968-1990*. 2002.
90. Persson, Anders: *I kräftans tecken. En historiesociologisk studie av cancerforskningens sambälliga villkor i Sverige och USA under 1900-talet*. 2002.
91. Brnic, Anita: *Speaking of Nationality. On Narratives of National Belonging and the 'Immigrant'*. 2002.
92. Korp, Peter: *Hälsopromotion - en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering*. 2002.
93. Sobis, Iwona: *Employment Service in Transition: Adaptation of a Socialist Employment Agency to a Market Economy. A Case Study of Lodz, Poland 1989-1998*. 2002.
94. Hellum, Merete: *Förförd av Eros. Kön och moral bland utländska kvinnor på en grekisk ö*. 2002.

95. Carlson, Marie: *Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom sfi-undervisningen*. 2002.
96. Hansson, Agneta: *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM*. 2003.
97. Engdahl, Oskar: *I finansvärldens bakre regioner. En studie om finansiella offshore-marknader och ekonomisk brottslighet*. 2003.
98. Rolandsson, Bertil: *Facket, informationsteknologin och politiken. Strategier och perspektiv inom LO 1976-1996*. 2003.
99. Schedin, Stefan: *Ekonomisk ojämlikhet. Inkomstfördelning och inkomstskillnader i Sverige under 1980- och 1990-talen*. 2003.
100. Morner, Claudia G: *Självständigt beroende. Ensamstående mammors försörjningsstrategier*. 2003.
101. Wennerström, Ulla-Britt: *Den kvinnliga klassresan*. 2003.
102. Wingfors, Stina S: *Socionomyrkets professionalisering*. 2004.
103. Tursunovic, Mirzet: *Fostran till demokrati: Tre sociologiska delstudier av bosniska ungdomars politiska socialisering*. 2004.
104. Thörn, Catharina: *Kvinnans plats(er) – bilder av hemlöshet*. 2004.
105. Alinia, Mino: *Spaces of Diasporas: Kurdish Identities, Experiences of Otherness and Politics of Belonging*. 2004.
106. Chronholm, Anders: *Föräldraledig pappa – Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. 2004.
107. Seldén, Daniel: *Om det som är. Ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. 2005.
108. Winell-Garvén, Irene: *Vägen till Parnassen. En sociologisk studie av kvinnligt konstnärskap i Sverige 1864-1939*. 2005.
109. Engström, Pär: *Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan*. 2005
110. Löfstrand, Cecilia: *Hemlöshetens politik – lokal policy och praktik*. 2005
111. Eydal, Guðny Björk: *Family Policy in Iceland 1944-1984*. 2005.
112. Ekbrand, Hans: *Separationer och mäns våld mot kvinnor*. 2006.
113. Ulfsdotter Eriksson, Ylva: *Yrke, Status & Genus – En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. 2006.

