



Värdefulla yrken



En litteraturstudie om hur yrken
och kompetens värderas samt
hur föreställningar om kön
påverkar dessa värderingar.

Miljöbron

Författare: Carl Johannesson
November 2020

Sammanfattning

I denna litteraturstudie undersöks hur olika yrken, egenskaper och kompetenser uppfattas och värderas men även hur föreställningar om kön påverkar dessa värderingar. Resultatet utgörs av underlag från olika studier som framförallt berör ämnena yrke, status och arbetsmarknad men även olika studier om könssegregering, genus och ojämlikhet. Utifrån dessa studier lyfter jag fram och diskuterar hur det tycks finnas en till synes stabil yrkeshierarki i samhället som är ett resultat av maktförhållanden mellan olika grupper i samhället. Jag lyfter också hur det enligt sociologerna Lennart Svensson och Ylva Ulfsson Eriksson finns en avvikelse mellan vilka yrken som har hög status och vilka yrken som många anser ”borde ha” hög status i samhället och hur detta pekar vägen för en mer rättvis fördelning av status och löner i samhället. Med hjälp av Pierre Bourdieus begrepp ”symboliskt kapital” illustreras även hur vissa yrken, egenskaper och kompetenser erkänns som värdefulla i olika sammanhang på arbetsmarknaden och i samhället och att dessa överenskommelser hänger ihop med makten att definiera vad som är värdefullt. Jag lyfter även hur föreställningar om kön och omgivningen under individens uppväxt påverkar individuella val av yrke vilket kan vara en del i förklaringen kring hur könssegregering uppstår. Utöver detta framhäver jag hur föreställningar om manligt och kvinnligt har en betydelse för synen på yrkesstatus och att ”kvinnligt kapital” framförallt i högstatusyrken tycks ha en statussänkande effekt i samhället. Vilket kan förstås genom att kvinnorna i dessa sammanhang på arbetsmarknaden ofta utmanar en traditionell könshierarki där manlighet genom historien utgjort normen.

Innehållsförteckning

Inledning och syfte	1
Textens uppläggning	2
Del 1. Historiska nedslag och samtida villkor	2
Individualisering i en globaliserad samtid	2
Könssegregering och ojämlikhet på arbetsmarknaden	3
Del 2 - Värde, status och hierarkier	5
Vad är värde och status?	5
Uppfattningar om yrkesstatus	6
Objektiva indikatorer	8
Manliga och kvinnliga yrken och kompetenser	9
Kallyrken och distinktion	10
Del 3 - Samhälleliga värderingar och individens val	11
Habitus	11
Symboliskt kapital	12
Doxa	13
Del 4 - Avslutande diskussion och vägar framåt	14
Referenser	17
Litteratur	17
Data och statistik	18
Nationalencyklopedin	18
Statens offentliga utredningar	18
Bilagor	19
Bilaga 1: Status 100 yrken	19

Inledning och syfte

Hur värderas olika yrken i det svenska samhället? Är vissa av större värde än andra och vad beror detta på? Vad eller vem avgör detta och kompenseras personer på ett rättvist och jämlikt sätt? Är exempelvis sjuksköterskan, datakonsulten, professorn eller städarens yrkesutövande mer eller mindre värdefullt och vad säger lönen, utbildningsnivån eller könssammansättningen om huruvida yrket ses som värdefullt av samhället eller inte? Denna studie gör en ansats för att undersöka dessa frågeställningar utifrån ett historiskt och teoretiskt perspektiv med olika nedslag som varit avgörande för dagens syn på arbete och kompetens. Detta genom att lyfta fram olika undersökningar som undersökt uppfattningar och värderingar av olika yrken och yrkesutövanden men även studier kring könsroller och hur föreställningar om kön påverkat dessa värderingar genom historien och i samtiden.

Det övergripande syftet med studien är att belysa hur vi värderar olika yrken och kompetenser samt hur föreställningar om kön påverkar vilka yrkesmässiga kompetenser som uppfattas som värdefulla och statusgivande i det svenska samhället, hur detta återspeglas arbetsmarknaden och hur detta i sin tur påverkar individens val av yrke och möjligheter i arbetslivet. Detta för att skapa en större förståelse för hur olika samhällseliga normer, strukturer och hierarkier reproduceras vilket i sin tur kan öppna upp för arbete mot en mer jämlik, inkluderande och långsiktigt hållbar arbetsmarknad. I mitt skrivande har jag utgått från följande frågeställningar:

- Vilka yrken och yrkesmässiga kompetenser som ses som mest värdefulla och/eller statusgivande i det svenska samhället och hur kan vi förstå detta?
- Hur kan vi förstå hur värderingar kring arbete, yrkesroller och synen på värdefulla kompetenser uppstår och lever vidare i samhället?
- Hur påverkar föreställningar om kön hur arbete och olika kompetenser värderas?

Textens uppläggning

Texten är uppdelad i fyra delar varav den första målar upp en historisk kontext för att ge en övergripande bild av samhällsliga skeenden och tendenser i samtiden. I den andra delen lyfter jag framförallt och diskuterar data från tre studier som tittar på hur människor uppfattar olika yrkesroller och hur dessa förståelser kan förstås i relation till föreställningar om kön. I den tredje delen undersöks dessa uppfattningar och plockas isär med hjälp ett urval av sociologen Pierre Bourdies teoretiska verktyg. I den avslutande delen sammanställer jag centrala aspekter som framträtt i studien och diskuterar hur vi kan förstå dessa för att visa på nya vägar framåt.

Del 1. Historiska nedslag och samtida villkor

Individualisering i en globaliserad samtid

Under 1900-talet och fram till idag har det skett flera stora samhällsliga förändringar som på många sätt har skapat nya förutsättningar på arbetsmarknaden. Idag talar många forskare exempelvis om en pågående globalisering, individualisering, fragmentisering som breder ut sig i samhället. Den brittiska professorn i sociologi Angela McRobbie (2016, ss. 18-19) beskriver hur individer i allt större utsträckning blir sina egna "micro-strukturer", det vill säga att de tar på sig mer individuellt ansvar men även större risker i arbetslivet. Fler och fler rör sig från ett stabilt och mer kollektivt betonat yrkesliv mot ett mer individuellt präglat yrkesliv. Hon menar att denna process tog vid under 1980-talet då nyliberala idéer om en fri och avreglerad marknad började implementeras av Margaret Thatcher regeringen i storbritannien och Ronald Reagan i USA, varpå dessa idéer spred sig över världen.

Professorn och Sociologen Ulrich Beck (2000, ss. 70-71) talar om denna process som en övergång från den *fordistiska regimen* till vad han kallar en *riskregim*. Den fordistiska regimen beskriver han som en era av standardiserat av arbete, konsumtion och tydligt utstakade karriärvägar och livsberättelser. Denna tid präglades av ekonomiska ideal hämtade ur en ekonomisk teoribildning som kallas "Keynesianismen" som kortfattat utgick från att konjunktursvängningar kunde motverkas genom att styra efterfrågan med olika ekonomiska verktyg för att skapa samhällslig förutsägbarhet, stabilitet och låg arbetslöshet. Riskregimen beskriver han istället som en era av individualisering, globalisering och oförutsägbarhet.

Världsmarknaden har i denna tid blivit avgörande för den nationella välfärden och nationer anpassar sig i högre utsträckning till marknadens förutsättningar till skillnad från i det fordistiska samhället då målet var att främja nationellt välstånd genom att ständigt parera och jämna ut marknadens upp och nedgångar. För individen har detta inneburit ett större krav på att välja sin egen väg, hävda sin individualitet samt bära och kalkylera risker på egen hand. Svensson och Ulfsson (2009, ss. 6-7) lyfter hur vissa typer av yrken har minskat i detta samhälle medan andra har ökat i Sverige. Mellan 1960 och 1990 ökade nämligen antalet tjänsteyrken och professionella yrken kraftigt, detta parallellt med en accelererande teknisk utveckling, medan vissa traditionella yrken inom tillverkningsindustrin blev allt mindre vanliga.

Könssegregering och ojämlikhet på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden i Sverige är könssegregerad på flera olika sätt och det finns många yrken och yrkestitlar där det ena eller andra könet dominerar. För att förstå denna segregering brukar man framförallt skilja på två olika sorters segregering, nämligen *horisontell* och *vertikal segregering*. Horisontell segregering kan förstås som att kvinnor och män ofta arbetar inom olika yrkesgrupper och sektorer medan vertikal segregering kan förstås som att män och kvinnor ofta befinner sig på olika befattningsnivåer inom olika yrken (SOU 1997:137).

Det fanns en tydlig arbetsdelning mellan kvinnor och män redan i bondesamhället. Denna arbetsdelning förstärktes dock ytterligare när industrisamhället växte fram i Sverige då många kvinnor fick stå för det oavlönade hemarbetet medan männen ofta arbetade avlönat ute i samhället. Under 60- och 70-talen trädde dock fler kvinnor in på arbetsmarknaden vilket delvis bröt denna tydliga uppdelning. Men i och med detta skifte uppstod dock könsuppdelningen i en annan form, nämligen en könssegregerad arbetsmarknad där majoriteten av kvinnorna började arbeta inom offentlig sektor, framförallt hälso- sjukvård, medan männen främst arbetade i privat sektor och framförallt inom tillverkningsindustrin (SOU 1990:44, ss. 90-94). I forskningsrapporten *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet* (SOU 2014:30, s. 155-156) framgår det dock hur den horisontella könssegregeringen vad gäller yrkeskategori har minskat mellan åren 1970 och 2014. Denna förändring beror enligt rapporten av två komponenter, nämligen en förändring av yrkesstrukturen i samhället men även en pågående förändring av yrkesval, alltså en kombination av strukturella och ett individuella processer. På strukturnivå så växer

kvinnodominerade yrken och tjänsteyrken medan många tidigare mansdominerade yrken minskar, exempelvis inom industrin. Dessutom pågår en professionalisering av arbetslivet vilket påverkar könssegregeringen eftersom högkvalificerade yrken överlag är betydligt mindre könssegregerade än yrken som inte kräver utbildning. På individnivå ser vi att andelen kvinnor i större utsträckning lämnar kvinnodominerade yrken och rör sig mot yrken där män tidigare dominerat. Männen tycks dock vara något mindre rörliga och det är färre män som rör sig till yrken där majoriteten är kvinnor än tvärtom. Dock ser vi även en viss trend där exempelvis något fler män blir sjuksköterskor än tidigare. I SCB:s (2020, s. 58) *Lathund om jämställdhet 2020* framgår det även att det har skett en omstrukturering till följd av olika bolagiseringar av statliga verk under 90-talet som inneburit att kvinnorna idag främst likt männen arbetar inom privat sektor. Trots att både män och kvinnor framförallt arbetar inom privat sektor så består dock fortfarande en horisontell indelning vad gäller yrkeskategori, även om denna indelning som sagt minskar.

När vi tittar på den vertikala segregeringen ser vi att det även där går åt en allt jämnare fördelning av olika titlar och poster men att det fortfarande består en manlig dominans. Om vi exempelvis tittar på chefspositioner i privat sektor kan vi se hur andelen kvinnor i chefsposition har ökat från 16,6 procent år 1998 till 38,3 procent år 2018 vilket visar på denna tendens. Det bör dock uppmärksammas att det bland chefer även finns en horisontell segregering och vi ser exempelvis hur kvinnor främst innehar chefspositioner inom näringar såsom handel, tjänster och service och medan manliga chefer är överrepresenterade inom industri och byggverksamhet (Ekonomifakta, 2020).

I SCB:s (2020) lathund om jämställdhet kan vi även läsa att kvinnor överlag fortfarande har lägre lön inkomst och pension än män i Sverige, detta trots att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning än män. Det framgår även att kvinnor och män överlag gör olika gymnasieval och att kvinnor i större utsträckning söker sig till högskoleförberedande program. Kvinnor tjänar 95 procent av vad männen tjänar i Sverige, detta när hänsyn tagits till utbildning, sektor, yrke, ålder och arbetstid. Denna siffra kan jämföras med siffran från 1992 då kvinnor tjänade 92 procent av männens löner, så vi ser en långsam förändring. Enligt SCB (2020) beror löneskillnaden främst på att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och framförallt olika yrkeskategorier och att de yrken där fler kvinnor arbetar överlag har lägre löner. Anledningen till varför kvinnodominerade yrken har lägre löner kommer vi gå in djupare på i kommande avsnitt.

Del 2 - Värde, status och hierarkier

I föregående avsnitt tittade vi på ett antal historiska tendenser men även en beskrivning av rådande förhållanden i det svenska samhället för att ge en kontext till det som kommer lyftas i detta avsnittet, nämligen data och studier på hur olika yrken uppfattas och placeras utefter status, vilka indikatorer som kan användas samt en beskrivning av hur yrken och kompetenser uppfattas som manliga respektive kvinnliga. Inledningsvis ger jag dock en kort förklaring av begreppen värde och status.

Vad är värde och status?

Det finns många olika uppfattningar om *värde* och vad begreppet i sig innebär. I vardagliga sammanhang kopplas det ofta samman med något som ger resultat som exempelvis ekonomisk utdelning, d.v.s. att vissa typer av arbete är värdefulla för att de skapar användbart resultat. Men det finns många andra perspektiv som kan antas och värde hänger exempelvis tätt samman med frågan kring goda och dåliga gärningar och utfall men även kvalitet och det finns en lång filosofisk tradition som studerat just detta område som kallas ”värdeteori”. (NE, 2020a). I denna studie väljer jag dock att inte gå in på djupet kring dessa frågor utan väljer att utgå från en riktning som utgår från att subjektiva och kollektiva uppfattningar om värde ständigt förändras och hänger ihop med de som har makten att definiera det som är värdefullt. Alltså att värde definieras av människan och att det uppstår genom sociala överenskommelser och framförallt hur det på detta viset är kopplat till makt.

På NE (2020b) kan vi läsa att *status* enligt Max Webers definition är ett ”relationellt fenomen” som beror av olika värderingar av attribut som en person eller grupp har. Men även att senare sociologer uppmärksammat hur status hänger samman med social klass och samhällelig position samt hur status både kan vara ”tillskriven” och ”förvärvad”. Det vill säga att den både kan bero på kategorier som kön, ålder, etnicitet som tillskrivs en viss status men även vara förvärvad genom exempelvis utbildning eller yrke. En sådan sociolog är Pierre Bourdieu som framfört idéer kring status och hur den konstrueras i relation till olika sociala kategorier som klass och kön, men även hur detta hänger ihop med maktanspråk. Dessa idéer utgör grunden för förståelsen av status som framförs i denna studien (Broady, 1998).

Uppfattningar om yrkesstatus

I rapporten *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas* drar sociologerna Lennart Svensson och Ylva Ulfsson Eriksson (2009, ss. 27, 74-75) slutsatsen att yrkesstatus i västvärlden och Sverige tycks vara väldigt stabilt fenomen. Det vill säga att det finns små skillnader i människors uppfattningar kring vilka yrken som förknippas med låg och hög status i samhället. Denna slutsats baserar de på en enkätundersökning som skickades ut av statistiska centralbyrån på uppdrag av Göteborgs Universitet år 2002 till omkring 3000 personer i Sverige, varav 1819 svarade, angående deras syn på yrken och status. Svensson och Ulfsson Eriksson (2009, s. 51-52) lyfter dock att det finns vissa skillnader mellan olika grupper värderingar, såsom när de indelas i klass, ålder och kön men att de är väldigt små och drar slutsatsen att det i Sverige tycks finnas ett starkt konsensus eller ”delad värdegrund” kring yrkesmässig status. Denna slutsats är även i linje med flera tidigare studier som undersökt yrken och status, till exempel professorn i sociologi Donald J. Treiman (1977, s. 59) som menar att det tycks finnas ett ”kollektivt medvetande” kring yrkesstatus och hur olika yrken placeras hierarkiskt i samhället. I Svensson och Ulfsson Eriksson (2009, s. 30-33) studie presenteras en sammanställd lista på 100 yrken kring hur denna hierarki ser ut baserat på enkätsvaren (se: bilaga 1). Några av de yrken som uppfattas som mest statusgivande är i nedstigande led ambassadör, läkare, domare, professor, advokat och pilot. I botten av listan hittar vi istället yrken som parkarbetare, biljettkontrollant, sophämtare, städerska, gatuköksbiträde och diskare. Som Svensson och Ulfsson Eriksson (2009, ss. 33-34) skriver så är lönerna för yrkena i toppen ofta höga och domineras ofta av män, bortsett från domare och läkare som är mer jämställda. I botten ser vi framförallt lågavlönade yrken som inte kräver utbildning, som dessutom ofta är starkt dominerade av det ena eller andra könet det vill säga mer horisontellt könssegregerade.

Svensson och Ulfsson Eriksson (2009, s. 52) undersöker även vilken status respondenterna menar att de olika yrkena ”borde” ha vilket tillför en intressant individuell vinkel som de senare jämför med den påtagliga samstämmigheten om yrkesstatus, vilket de menar ger en förståelse för skillnaden mellan individuella värderingar och samhällets normer. I följande tabell ser vi exempel på detta:

Tabell 3.9: Skillnad mellan nuvarande status och "den status (vissa) yrken borde ha".

Rang	Yrke	Differens
Yrken som bör ha lägre status		
11	Idrottsproffs	-2,51
21	Programledare på TV	-1,78
5	Advokat	-0,76
39	Fotomodell	-2,11
Yrken som bör ha högre status		
41	Barnmorska	+1,28
44	Gymnasielärare	+1,24
48	Sjuksköterska	+1,86
52	Grundskollärare	+1,50
65	Förskollärare	+1,73
78	Undersköterska	+2,62
87	Vårdbiträde	+2,76
91	Hemtjänstassistent	+2,68
98	Städerska	+2,19

(Svensson och Ulfsdotter Eriksson 2009, s. 55)

Som vi kan se i tabellen så uppvärderas exempelvis yrken som barnmorska och gymnasielärare medan idrottsproffs och programledare nedvärderas. Svensson och Ulfsdotter Eriksson (2009, ss. 55-56) menar att detta förslagsvis beror på en syn på yrken som barnmorska och gymnasielärare som mer samhällsnyttiga och nödvändiga för att samhället ska fungera medan yrken som nedvärderas ofta har en mindre samhällsbärande funktion. Författarna lyfter att denna uppvärdering kan ses som en strävan mot jämställdhet eftersom många av dessa yrkena domineras av kvinnor och de menar att denna nya rangordning kan tolkas som ett sätt för respondenterna att peka mot ett potentiellt framtida mer jämställt samhälle. Överlag lyfter de även att de flesta högstatusyrken nedgraderas något medan de som har låg status uppvärderas när den individuella åsikten vägs in, vilket de menar kan tyda på en strävan mot en mer jämlik fördelning av status och resurser.

I studien undersöker Svensson och Ulfsdotter Eriksson (2009, s. 71) även hur olika faktorer såsom subjektiva uppfattningar om exempelvis lön, inflytande, nytta och fysisk och psykisk ansträngning påverkar synen på yrken i samhället. Utifrån respondenternas svar i studien ser vi exempelvis hur faktorerna lönenivå, inflytande har en stark inverkan på ökad status. Sambandet mellan lön och status uppgår nämligen i 0,96 (där 1 innebär fullständig korrelation) och mellan inflytande och status med 0,95. Nyttan har en viss betydelse men betydligt lägre samband på 0,42. Detta medan exempelvis faktorer som fysisk ansträngning hänger ihop med lägre status med ett negativt samband på -0,61. Psykisk ansträngning, det vill säga att arbetet kräver hög koncentration eller mycket ansvar, hänger ihop med ökad status men är inte lika statushöjande som lön och inflytande med ett positivt samband på 0,61.

Objektiva indikatorer

Svensson och Ulfsdotter Eriksson (2009, ss. 55-56) beskriver hur det finns det både subjektiva och en objektiva indikatorer för att mäta status. De subjektiva består av personliga eller samhälleliga uppfattningar kring yrkesstatus alltså det vi undersökt hittills som beror på inlärdas uppfattningar och subjektiva föreställningar om statusgivande yrken. De objektiva är istället konkreta och direkt mätbara aspekter såsom faktisk lönenivå, utbildning eller könsfördelning i olika yrken. För att undersöka hur dessa aspekter förhåller sig till status jämför Svensson och Ulfsdotter Eriksson (2009, ss. 71-72) i vilken grad dessa mätbara kategorier korrelerar med subjektivt uppfattad status.

I en jämförelse mellan uppfattad status och faktisk lönenivå inom olika yrkesgrupper kommer Svensson och Ulfsdotter Eriksson (2009, ss. 70-73) fram till att det inom ”professionella yrken” det vill säga yrken med krav på specialistkompetens, finns ett starkare samband mellan lön och status än vad det gör i andra yrken. Sambandet mellan status och faktisk inkomst är nämligen överlag 0,72 medan det för professionella yrken ligger på 0,88 medan det ligger på 0,67 för andra yrken. Lönen är av alltså av betydelse och har en positiv effekt för status överlag menar de men det finns en korrelation som tyder på att lönen har en större betydelse för status när det gäller yrken med krav på specialistkompetens. När det gäller utbildningsnivå (om man utgår från ISCO:s fyra kravnivåer) och hur den korrelerar med uppfattad status så finns där även ett samband och en statushöjande effekt. Dock är detta samband på 0,65 procent och alltså svagare än lönen som tycks vara mer betydelsefull för statusen. De tittar även på könsfördelningen utifrån en skala från 1 till 9 där 9 är högsta möjliga status bland olika yrken och kommer fram till att de yrken med högst status är de som är mest jämställda med ett statusmedelvärde på 5,64, därefter följer yrken med majoriteten män med medelvärdet 5,28 och lägst status har yrken som domineras av kvinnor med medelvärdet 4,31. De lyfter även att när det gäller professionella yrken finns det en stor skillnad i status och beskriver hur kvinnodominerade yrken såsom bibliotekarie, lärare och socialsekreterare har betydligt lägre status än mansdominerade yrken som professor, advokat och civilingenjör. Ulfsdotter Eriksson (2006, ss. 204-206) menar att denna statusminskning troligtvis beror på att ”kvinnliga” och ”manliga” egenskaper och kompetenser på grund av föreställningar om könen tillskrivs olika status. Hon drar utifrån detta slutsatsen att det i ”kvinnlighet” ofta tycks bära på en statussänkande potential medan manlighet bär på en statushöjande.

Manliga och kvinnliga yrken och kompetenser

Finns det kompetenser som ses som manliga och kvinnliga och hur påverkar detta hur ett yrke värderas? Historieprofessorn Mats Greiff (2006, s. 111) beskriver hur olika yrken sen långt tillbaka har setts som opassande för det ena eller andra könet. Under 1800-talet beskriver han exempelvis hur läkaryrket sågs som opassande för kvinnor och att kvinnlig närvaro på anatomilektioner upplevdes som ”chockartat”. Denna syn hängde ihop med föreställningar och stereotypiska bilder om att kvinnor inte vara ”starka nog” och inte hade det ”systematiska tänkande” som krävdes för läkaryrket. Kvinnor ansågs istället vara bättre anpassade till ”omhändertagande” uppgifter, vilket för gifta kvinnor innebar arbete i hushållet medan ogifta kvinnor, till exempel inom vården, förvisades till uppgifter av stereotypisk kvinnlig karaktär med ett fokus på omvårdnad. Greiff (2006, s. 113-114) menar att många av dessa stereotypa föreställningar lever kvar på den svenska arbetsmarknaden och att det fortfarande finns yrkesgrupper som till följd av detta är starkt könssegregerade. Detta bekräftar Ulfsdotter Eriksson (2006, ss. 179-184) som beskriver hur det i samtiden fortfarande förekommer föreställningar om vilka kompetenser män och kvinnor besitter. Hon lyfter exempelvis hur deltagare i en studie av Hanna Westberg-Wohlgemuth (1996, s. 76-77) menade att egenskaper och sociala kompetenser som omhändertagande och lyhördhet var kvinnliga medan teknisk kunnighet, logiskt tänkande och fysisk styrka i större utsträckning sågs som manliga kompetenser. Greiff (2006, s. 113-114) menar att dessa föreställningar bevarats eftersom det ständigt sker en överföring och omtolkning mellan generationer som reproduceras via utbildning och socialisering i samhället. Dessa förändringsprocesser är dock av en mycket långsam karaktär vilket gör att de ofta upplevs som statiska. Även om föreställningar på detta viset lever vidare så har de dock inte samma tyngd som de hade för 200 år sedan påpekar han dock.

Ulfsdotter Eriksson (2006, s. 177) beskriver detta fenomen som att yrken ofta är ”genusmärkta”. Med detta begrepp syftar hon på hur det finns förutfattade meningar om vilket kön som är förknippat med ett visst yrke, till exempel hur vi ofta förutsätter att bilmekanikern är en man medan sjuksköterskan är en kvinna. Dessa föreställningar framgår tydligt i följande tabell där Ulfsdotter Eriksson (2006, s. 66) listar vad respondenterna i undersökningen kring yrkesstatus såg som lämpliga yrken för unga män och kvinnor.

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.

(Ulfsdotter Eriksson 2006, s. 66)

I tabellen ser vi exempelvis hur barnskötare och sjuksköterska ses som mer lämpliga för kvinnor medan byggnadsarbetare och bilmontör ses som mer lämpliga för män. Detta medan vissa yrken som läkare idag exempel tycks upplevas som mer neutrala när det kommer till lämplighet. Något som bör noteras med tanke på vad Greiff (2006, s. 111) beskrev om synen på läraryrket under 1800- och 1900-talen och det är påtagligt hur det skett en påtaglig förändring i synen på vem som är lämplig för yrket. Dock består som vi ser vissa föreställningar om kvinnor som omhändertagande i och med att traditionellt omhändertagande yrken som barnskötare och sjuksköterska fortfarande placeras högt vilket visar på långsamheten i förändringen som han beskrev.

Kallyrken och distinktion

Greiff (2006, ss. 114-115) beskriver hur yrken som förknippas med kvinnlighet ur ett historiskt perspektiv och även idag ofta karaktäriseras av en ”kall-tanke”. Med detta syftar han på att drivkraften i dessa yrken inte varit lönen utan istället yrkets människovårdande karaktär. Han beskriver dessutom hur ogifta kvinnor från medelklassen i början på 1900-talet dominerade yrken inom omsorg och att kvinnor vid tiden inte ansågs vara i behov av lika höga löner som män. Denna kall-tanke som är starkt knuten till en föreställning om kvinnlighet under 1900-talet har på så vis varit ett sätt att motivera lägre lön för kvinnor vilket han menar även hänger kvar i dagens samhälle. Tanken framträder inte med samma styrka idag dock men han menar att den idag fortfarande syns bland annat genom att man

inom omvårdande yrken ofta gör olika former av uppoffringar såsom att inte ta pauser, jobbar över med mera. Han beskriver hur yrken som männen hade vid samma tid inte karakteriseras av en kall-tanke utan snarare en professionaliserings-tanke som verkade för att skapa en distinktion gentemot kvinnorna som man ansåg inte var kapabla till tekniskt eller ”professionellt” arbete. Denna distinktion skapade samtidigt en utgångspunkt för att motivera högre status och högre löner för männen. Detta visar tydligt på ett maktförhållande där männen stått över och definierat värdefullt arbete medan kvinnan varit underordnad och fått anpassa sig till situationen menar Greiff (2006, s. 115). Sociologen Barbara Reskin (1998, ss. 60-63) lyfter också hur lägre löner i kvinnodominerade yrken inte beror på att yrkena på något vis är mindre utmanande eller avancerad utan att det istället beror på en värderingsfråga där kvinnors insatser värderas lägre som ett resultat av en könshierarki där männens kompetenser setts som överlägsna genom historien. Segregeringen i sig är inte orsaken menar hon, men är en förutsättning för att ojämlikheten ska uppstå i och med att den skapar en distinktion mellan könen, vilket utgör grunden utifrån vilken könsspecifika insatser värderas olika.

Del 3 - Samhälleliga värderingar och individens val

Vi har lyft att det finns både strukturella och kulturella föreställningar som påverkar värderingar av yrken men även konkreta aspekter såsom lön, utbildningsnivå med mera som indikerar hur dessa värderas. Men vi har inte ännu förstått hur vi faktiskt tar till oss värderingar kring yrken och hur en gemensam förståelse av samhällets uppfattade yrkeshierarki uppstår. För att göra detta är det i min uppfattning av fördel att förklara och använda sociologen Pierre Bourdieus teoretiska begrepp *habitus* och *symboliskt kapital* men även hans användning av begreppet *doxa*.

Habitus

Pettersson et. al. (2017, s. 135) beskriver hur habitus kan beskrivas som en individs samlade erfarenheter, tankar och minnen alltså individens hela livshistoria och klassbakgrund som format individens förståelse av och påverkar dennes handlande i världen. Detta habitus är inget man bär på medvetet utan något som ”sitter i kroppen” och påverkar handlingar och beteenden genom att utgöra en slags inlärd förförståelse av världen, eller en ”andra natur” som antropologen Kirsten Hastrup (2010, s. 111) skriver. Beroende på omgivningen och

individens tillhörande i olika kategorier som klass och kön så införlivas olika värderingar och sätt att vara i individens habitus vilket påverkar uppfattning av jaget och dess relation till omvärlden. Habitus kan på detta viset synliggöra hur vi som individer anpassar oss till omgivningen utifrån de kategorier som vi förstått oss själva som tillhörande. När vi växer upp tar vi till oss de föreställningar, värderingar och bilder som finns och reproduceras i vår omgivning, både sådant vi får lära oss i familjen och bland vänner men genom skolan och andra institutioner samt via mediala bilder och föreställningar som cirkulerar och reproduceras i samhället. Detta kan exempelvis vara beskrivningar av olika yrken eller förutfattade meningar kring vem som bör utföra dem. Vi gör dessa bilder och representationer till en del av vår uppfattning av verkligheten, vilken i relation till vår samlade förståelse motiverar våra framtida handlingar och värderingar. Med hjälp av habitus kan vi exempelvis förstå hur och varför det är mer sannolikt att en ung man från medelklassen, vars föräldrar har akademikerbakgrund, vill bli ingenjör istället för undersköterska. Detta eftersom mannen under sin uppväxt har lyssnat till sin omgivning och anpassat sina individuella val för att vara i linje med omgivningens förväntningar av vad en ung man i hans sociala ställning bör göra i livet. Habitus kan på detta vis, enligt min uppfattning, vara en delförklaring till den horisontella och vertikala könssegregeringen på arbetsmarknaden eftersom vi tenderar att anpassa oss till omgivningens förväntningar vilket innebär en ständigt pågående reproduktion där individer anpassar sig utefter den rådande uppdelningen i olika kategorier och maktnivåer i samhället.

Symboliskt kapital

Sociologen Donald Broady (1998, s. 6) beskriver hur Bourdieus begrepp symboliskt kapital kan förstås som det som erkänns som värdefullt inom ett socialt sammanhang eller i samhället. Detta kan till exempel vara ekonomiskt kapital men det kan även vara en specifik typ av kunskap eller kompetens exempelvis. Det som avgör vad som är symboliskt kapital är om det tillskrivs värde av de som dominerar inom ett specifikt sammanhang. När det gäller yrke så kan vi exempelvis förstå hur olika former av kapital såsom ekonomiskt, utbildningskapital eller könsspecifikt kapital tillsammans påverkar den sammanlagda värderingen av ett yrke. Och vi kan alltså förstå hur ett yrke placeras i statushierarkin som ett resultat av den totala ansamlingen av symboliskt kapital som tillskrivs yrket i olika sammanhang i samhället av de grupper som har makten att definiera detta. Exempelvis kan vi förstå hur ett högstatusyrke såsom domare erhåller sin höga position i hierarkin eftersom

yrket präglas av en hög ansamling av statushöjande kapitalformer som genom historien och i samtiden har erkänts som värdefulla av dominerande grupper.

Ulfsdotter Eriksson (2006, s. 207) beskriver att ett ”komplicerat resultat” i hennes studie är att ”andelen kvinnor påverkar yrkesstatus negativt i de fall då yrket har hög status, men inte då det har låg status.” och beskriver därefter att detta även kan uttryckas som att kvinnligt kapital har ett lågt värde i högstatusyrken men inte påverkar i lågstatusyrken. Hon lyfter att detta kan vara en effekt av att kvinnor som träder in i högstatusyrken på en arbetsmarknad och i positioner som traditionellt sett har dominerats av män utmanar normen i sammanhang som präglas av manligt kapital. Därav följer en markering från den dominerande gruppen i högstatusyrken som vill bibehålla sin position genom att hävda manligt kapital som mer värdefullt. I lågstatusyrken uppstår däremot inte denna ”utmaning” på samma vis eftersom dessa yrken är mer horisontellt könssegregerade, vilket i min uppfattning innebär att de inte på samma vis utgör ett hot mot den dominerande gruppen.

Detta sätt att värdera manligt och kvinnligt kapital olika synliggör, i min uppfattning, återigen hur det finns ett maktförhållande där mannen utgör normen och där högre värde tillskrivs manliga egenskaper och föreställningar om manliga kompetenser, vilket i sin tur höjer statusen hos yrken som historiskt har förknippats med maskulinitet.

Doxa

Professor Margareta Järvinen (1999, s. 10) beskriver att doxa är detsamma som den allmänt vedertagna uppfattningen om verkligheten. Doxa definieras alltid utifrån de grupper vars världsbild dominerar i samhället medan resterande grupper socialiseras in i en förståelse av rådande doxa som objektiv och naturlig. Doxa framträder på grund av denna socialisering ofta som till synes självklar och tas ofta för given vilket gör den svår att upptäcka. Järvinen (1999, s. 10) beskriver exempelvis hur kvinnor genom historien omedvetet har accepterat en underordning till män genom en sådan process där rådande doxa blivit en del av deras synsätt och uppfattning av verkligheten vilken motiverat en till synes ”naturlig” ordning och underordning. Denna internalisering av rådande doxa har inneburit svårigheter att för underordnade grupper att ifrågasätta orättvisor eftersom detta kräver ett ifrågasättande av en inlärd uppfattning av verkligheten. Ulfsdotter Eriksson (2006, s. 53) menar att vi kan förstå den till synes stabila statushierarkin av yrken som ”doxisk samhällslig självklarhet” och vi kan även förstå varför vissa yrken ses som passande för det ena eller andra könet som en del av detta övergripande system. Vi såg ett konkret exempel på denna inlärd doxiska uppfattning

av verkligheten i föregående del där när vi lyfte hur respondenterna i Westberg-Wohlgemuth (1996, s. 76-77) studie resonerar kring olika kring yrkens lämplighet beroende på kön och hur vissa kompetenser beskrevs som kvinnliga respektive manliga. Här framträder en till synes objektiv, men i själva verket inlärdd doxisk föreställning om kvinnliga och manliga egenskaper som motiverar en uppdelning av arbete. Denna uppdelning förklarar dock inte ensamt varför det finns löneskillnader och skillnader i hur vi värderar arbetet mellan könen. Som jag skrev i föregående avsnitt så hävdar sociologen Barbara Reskin (1998, s. 59) att den egentliga orsaken är själva maktförhållandet och den dominanta gruppens pågående arbete för att bibehålla sin position och säkra sina tillgångar. Vi kan alltså förstå skillnaden i lön men även hur arbete och kompetens värderas som en konsekvens av ett doxiskt värdesystem som verkar för de dominerades fördel. Detta system är förhållandevis stabilt men som Greiff (2006, s. 113) menar så pågår det ständigt en förändring och omvärdering av rådande doxa, om än ytterst långsamt eftersom idéerna är seglivade och förs vidare genom en ständigt pågående socialisering.

Del 4 - Avslutande diskussion och vägar framåt

Vad kan vi nu dra för slutsatser och hur kan vi gå vidare? Utifrån data hämtad från Svensson och Ulfsson Erikssons studie (2009, s. 73) har vi sett hur status beror på flera subjektiva föreställningar om yrken som i sin tur beror av olika faktorer såsom uppfattat inflytande, nytta med mera. Men även att det korrelerar med mätbara indikatorer såsom lön, utbildning och könssammansättning. För att förstå hur och varför dessa olika aspekter hänger samman med status och värderingar så har Bourdieus verktyg varit till hjälp. Vi kan nämligen förstå dessa olika faktorer som olika former av symboliskt kapital som legitimeras av omgivningen. Värdet av ekonomiskt kapital, utbildningskapital men även könsspecifikt kapital samspelar och avgör var ett yrke hamnar i hierarkin och i vissa fall kan vi tänka oss att de olika kapitalen förstärker medan de i andra fall tar ut varandra genom olika underförstådda överenskommelser. Att förstå hur status konstrueras genom hur olika aspekter värderas på detta sättet kan öppna upp för att ifrågasätta varför vissa former av kapital värderas lägre och därifrån börja arbeta mot en mer rättvis värdering som exempelvis inte diskriminerar på grund av kön. Att synliggöra hur kvinnligt kapital ofta värderas lägre är dessutom av betydelse för att uppmärksamma och visa på hur manlighet utgör normen och hur kvinnor tvingas anpassa sig till den.

Det är i min uppfattning viktigt att uppmärksamma att statushierarkin som resoneras kring i studien inte är evig eller naturlig på något sätt utan snarare en konstruktion av människan. Men även att uppmärksamma att den som Greiff (2006, s. 113) skriver, är till synes stabil eftersom förändringen sker ytterst långsamt. Att hierarkin är en konstruktion av människan blir för övrigt väldigt tydligt när vi tolkar den med hjälp av Bourdieus begrepp *doxa* vilket synliggör hur hierarkin är starkt kopplad till de grupper som har makten att definiera och upprätthålla den. Dessa grupper, som gynnas av rådande förhållanden, söker att behålla hierarkin medan många andra mer eller mindre omedvetet ser hierarkin som naturlig och anpassar sig till den. Den pågående men långsamma förändringen blir även påtaglig när vi tittar tillbaka på historiska skeenden och hur uppmärksammar hur arbetsmarknaden många plan tycks gå i en mer jämlik riktning samt hur vissa yrken successivt omdefinieras i fråga om könens lämplighet. Det viktiga att ta med sig är att den går att synliggöra och ifrågasätta vilket är av vikt för att arbeta mot ett jämlikare och mer jämställt samhälle där vi ifrågasätter hierarkier som missgynnar olika grupper i samhället.

Genom att uppmärksamma *habitus* har jag även kunnat synliggöra hur individen konstruerar sig själv utifrån omgivningens samhällets förväntningar vilket öppnar upp för att ifrågasätta normer och hur föreställningar om kön fortfarande påverkar yrkesval som ofta leder till en ökad segregering. Som vi kan se utifrån framförallt kvinnornas rörelser mot tidigare mansdominerade branscher och poster, så kan vi konstatera att ett sådant ifrågasättande av *habitus*, könsroller och lämpliga yrkeskategorier redan pågår. Men att ytterligare synliggöra dessa mekanismer kan förhoppningsvis låta individen ta mer makt över sitt val av yrke och framtid och motverka segregation och ojämlikhet i framtiden (SOU 2014:30, s. 155-156).

Utifrån respondenternas svar i studien som Svensson och Ulfsson (2009, s. 52) ställer angående vilken status ”borde ha” kan vi även få en indikation på vilka yrken som ses som faktiskt värdefulla genom att de är avgörande för samhällets upprätthållande. Här uppvärderas många yrken och främst kvinnodominerade yrken såsom sjuksköterska, barnmorska med mera vilket visar på hur det finns en ojämlikhet och snedfördelning av resurser som många vill förändra. Det blir tydligt hur respondenterna anser att många av dessa arbeten ses som direkt nödvändiga och nyttiga för samhället medan vissa yrken som har högre status anses vara övervärderade och överkompenserade. Yrken som uppvärderas av respondenterna är dessutom yrken som, på grund av en historia av nedvärdering av kvinnliga egenskaper och kompetenser, har hamnat långt ner i hierarkin vilket även indikeras genom de relativt låga lönerna som dessa yrkesgrupper har. Förhoppningsvis kan denna studie bidra till

diskussion om hur vi kan omdefiniera vilka yrken som ses som värdefulla och ifrågasätta orimliga löner och förhållanden för samhällsbärande yrkesgrupper.

Något som inte lyfts i denna studien är hur det finns många andra kulturella kategorier utöver kön som har betydelse för yrkesstatus. För att fånga in dessa hade ett intersektionellt förhållningssätt, det vill säga ett förhållningssätt som tittar på hur olika kategorier till exempel ålder, etnicitet, funktion och så vidare samverkar med varandra i synen på status kunnat användas. Anledningen till att denna studie endast tittade på hur föreställningar kring kön påverkar har främst berott på tidsaspekten men även att jag även ser det som nödvändigt att göra fokuserade studier för att komma ner på detaljnivå. De teoretiska utgångspunkterna och perspektiven som lyfts i studien kan dock användas för att synliggöra även dessa maktdimensioner.

En aspekt som för övrigt inte berörts i studien vad gäller den pågående övergången mot en mindre horisontellt segregerad arbetsmarknad, i och med en pågående professionalisering i samhället, är hur förändringen eventuellt skulle kunna innebära att segregering när den minskar i Sverige istället flyttas till andra länder. Alltså att vi, det svenska samhället blir allt mer professionaliserat, i större utsträckning blir beroende av produktion och arbetskraft inom horisontellt segregerade lågstatusyrken i andra länder. Detta är en aspekt som bör undersökas djupare för att förstå hur samhället förändras och hur segregering och klyftor uppstår ur ett globalt perspektiv.

Referenser

Litteratur

Beck, Ulrich (2000). *The brave new world of work*. Malden, Mass.: Polity Press

Broadly, Donald (1998). *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg [Elektronisk resurs]*. 2., korr. utg. Uppsala: ILU, Uppsala Universitet

Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-127120>

Greiff, Mats (2006). *Kall eller profession? Yrkeskulturer och skapandet av manligt och kvinnligt mellan klient och arbetsköpare*. I Harry Petersson, Vesa Leppänen, Sandra Jönsson och Joakim Tranquist (red) (2006) *Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete*. Arbetsliv i omvandling, ss. 111-136. Tillgänglig på Internet:

http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2006/aio2006_04.pdf#page=119

Hastrup, Kirsten (2010). *Kultur: den flexibla gemenskapen*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Järvinen, Margaretha (1999). *Immovable magic: Pierre Bourdieu on gender and power*. NORA. 7(1999):1, ss. 6-19.

McRobbie, Angela (2016). *Be creative: making a living in the new culture industries*. Cambridge: Polity Press

Svensson, Lennart G. & Ulfsdotter Eriksson, Ylva (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Tillgänglig på Internet:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf

Reskin, Barbara F. (1988). Bringing the men back in: sex differentiation and the devaluation of women's work. *Gender & society*. 2 (1988):1, s. 58-81

Treiman, Donald J (1977). *Occupational prestige in comparative perspective [Elektronisk resurs]*.

Ulfsdotter Eriksson, Ylva. (2006). *Yrke, status och genus*. Tillgänglig på Internet:
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/16843/4/gupea_2077_16843_4.pdf

Data och statistik

Ekonomifakta. 2020. *Kvinnor i chefsposition*.
<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/jamstalldhet/kvinnor-i-chefsposition/>
(Hämtad 2020-11-11)

På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020 [Elektronisk resurs]. (2020).
Stockholm: Statistiska centralbyrån
Tillgänglig på Internet: http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:scb-2020-x10br2001_pdf

Nationalencyklopedin

Nationalencyklopedin 2020a, *värdeteori*.
<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/värdeteori> (hämtad
2020-11-09)

Nationalencyklopedin 2020b, *status*.
<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/status> (hämtad
2020-11-09)

Statens offentliga utredningar

SOU 1990:44. Demokrati och makt i Sverige : Maktutredningens huvudrapport.

SOU 1997:137. Glastak och glasväggar? : den könssegregerade arbetsmarknaden : rapport till
Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor
och män.

SOU 2014:30. *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*.

Bilagor

Bilaga 1: Status 100 yrken

Följande tabell är hämtad från studien *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas* av Lennart G Svensson & Ylva Ulfsdotter Eriksson (2009, ss. 31-33). Frågan som ställdes var: ”Ange för varje yrke hur det värderas i samhället vad gäller status.” och skalan var 1-9. Låg avvikelse (Std. Dev) innebär en stor överensstämmelse mellan människor, hög avvikelse innebär en högre grad av skilda uppfattningar.

Tabell 3.1: Viktade medelvärden för 100 yrken (fetstil = 20 gemensamma yrken)

Rank	Yrken	Medelvärde	Std. Dev
1	Ambassadör	8,3237	1,1795
2	Läkare	8,1515	1,2108
3	Domare (jurist)	8,1383	1,1101
4	Professor	8,1305	1,3272
5	Advokat	7,9553	1,3361
6	Pilot	7,8125	1,2540
7	Verkställande direktör	7,7883	1,5357
8	Forskare	7,6052	1,5325
9	Civilingenjör	7,4743	1,3486
10	Statsråd	7,4176	1,7298
11	Idrottsproffs	7,2932	1,8389
12	Civilekonom	7,1052	1,4113
13	Veterinär	7,0316	1,5067
14	Datakonsult	6,9805	1,6030
15	Filmproducent	6,9724	1,6940
16	Tandläkare	6,9405	1,5806
17	Aktiemäklare	6,8813	1,7709
18	Riksdagsledamot	6,8414	2,0606
19	Ingenjör	6,8402	1,4090
20	Psykolog	6,6723	1,6077
21	Programledare på TV	6,6413	1,8435
22	Skattedirektör	6,5473	1,9345
23	Revisor	6,3608	1,5323
24	Webbdesigner	6,3180	1,7212
25	Journalist	6,2994	1,6165
26	Personalchef	6,2781	1,5889
27	Författare	6,2554	1,6910
28	Officer	6,2267	1,7552
29	Dataoperatör	6,1978	1,6780
30	Reklamare (Art Director)	6,1124	1,7746
31	Skådespelare	6,1046	1,8641
32	Präst	6,0835	1,7759
33	Apotekare	6,0833	1,6370
34	Polis	6,0833	1,6557
35	Banktjänsteman	6,0117	1,5953
36	Brandman	5,9914	1,5513

tabellen fortsätter på nästa sida

Rank	Yrken	Medelvärde	Std. Dev
37	Sociolog	5,9675	1,5222
38	Meteorolog	5,7913	1,6548
39	Fotomodell	5,7571	2,3144
40	Flygvärdinna	5,5347	1,6899
41	Barnmorska	5,4964	1,6671
42	Miljövårdsinspektör	5,4523	1,6375
43	Guldsmed	5,4185	1,5923
44	Gymnasielärare	5,4179	1,5409
45	Kock	5,3556	1,6460
46	Sjukgymnast	5,3284	1,6516
47	Rockmusiker	5,2966	2,4642
48	Sjuksköterska	5,1427	1,7310
49	Kronofogde	5,1302	2,2449
50	Konstnär	5,0965	2,0519
51	Skolkurator	4,9383	1,5265
52	Grundskollärare	4,8251	1,5181
53	Reseledare	4,7734	1,6896
54	Akupunktör	4,7054	1,6627
55	Elektriker	4,6328	1,6289
56	Facklig ombudsman	4,6122	1,7644
57	Byggnadsarbetare	4,5744	1,5826
58	Kriminalvårdare	4,5043	1,7782
59	Snickare	4,4870	1,6024
60	Frisör	4,4165	1,4871
61	Socialsekreterare	4,3875	1,6808
62	Trädgårdsmästare	4,2811	1,6024
63	Dansare	4,2633	1,8955
64	Bibliotekarie	4,2394	1,6423
65	Förskollärare	4,2372	1,5389
66	Lokförare	4,2259	1,5534
67	Kosmetolog	4,0781	1,6048
68	Bilmontör	3,9570	1,5330
69	Bagare	3,8821	1,4485
70	Bilreparatör	3,8708	1,6402
71	Lantbrukare	3,8561	1,7863
72	Barnskötare	3,8027	1,6347
73	Skräddare/sömmerska	3,7973	1,5181
74	Kontorssekreterare	3,7241	1,5627
75	Metallarbetare	3,6230	1,5043
76	Brevbärare	3,5884	1,5813
77	Väktare	3,5868	1,6221
78	Undersköterska	3,5403	1,8160

tabellen fortsätter på nästa sida

Rank	Yrken	Medelvärde	Std. Dev
79	Skogsarbetare	3,4578	1,5541
80	Bussförare	3,4542	1,6232
81	Vägarbetare	3,4439	1,6221
82	Fastighetsskötare	3,4066	1,5907
83	Matros	3,3536	1,6443
84	Fiskare	3,3492	1,8818
85	Taxichaufför	3,3276	1,5048
86	Personlig assistent	3,2958	1,6782
87	Vårdbiträde	3,1777	1,8060
88	Affärsbiträde	3,1251	1,4732
89	Postkassörska	3,0893	1,4824
90	Servitör/servitris	2,9360	1,5802
91	Hemvårdsassistent	2,9261	1,6785
92	Vaktmästare	2,9232	1,6073
93	Hamnarbetare	2,8514	1,4711
94	Snabbköpskassörska	2,6650	1,4976
95	Parkarbetare	2,4669	1,5460
96	Biljettkontrollant	2,2923	1,5191
97	Sophämtare	2,2729	1,6620
98	Städerska	2,2432	1,6389
99	Gatuköksbiträde	2,0357	1,4406
100	Diskare	1,6595	1,4028